



Colección Inclusión y Diversidad
Número 13

MANUAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD



COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD





Colección Inclusión y Diversidad
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

Con el apoyo de:



Edición de Luis Cayo Pérez Bueno

PRIMERA EDICIÓN: junio 2013

© CERMI

© DE LA ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2013.

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo se puede realizar con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las obras de la Colección Inclusión y Diversidad editadas por Ediciones Cinca, S. A., incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A. se identifique con las mismas.

DISEÑO DE COLECCIÓN

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca, S. A.

C/ General Ibáñez Ibero, 5A

28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72

Fax: 91 554 37 90

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M. 18.623 - 2013

ISBN: 978-84-15305-47-7

MANUAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

Edición de Luis Cayo Pérez Bueno



COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD



ediciones
cinca

Este Manual se ha elaborado con el apoyo de:



ÍNDICE

Presentaciones.....	11
INTRODUCCIÓN	15
¿Por qué este Manual?.....	15
¿A quién se dirige?	16
¿Qué objetivos persigue?	16
¿Cómo se ha elaborado?	17
¿Cuál es el enfoque que orienta este Manual?.....	18
¿Qué implicaciones tiene este enfoque?	19
¿Qué contenidos desarrolla este Manual?.....	20
Capítulo I	
EL RETO DE POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA FACILITAR LA PARTI- CIPACIÓN Y ACTIVACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA VIDA LABORAL	25
I.1. El empleo de las mujeres y hombres con discapacidad en España: breves pinceladas.....	25

- I.2. Factores que limitan o condicionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad..... 27
- I.3. El reto de introducir una política específica dirigida a la discapacidad en la negociación colectiva..... 29

Capítulo II

EL MARCO JURÍDICO APLICABLE PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA... 33

- II.1. Marco jurídico de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo..... 33

Capítulo III

¿CÓMO DESARROLLAR UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD?..... 51

- III.1. Incorporación sistemática de cláusulas convencionales inclusivas en materia de discapacidad en los convenios colectivos..... 52
- III.2. Introducción de una política específica dirigida a la discapacidad en la negociación colectiva..... 68
- III.3. Pautas y recomendaciones que se han de considerar en el proceso de negociación colectiva..... 71
- III.4. Pautas y recomendaciones para el empoderamiento de los protagonistas de la negociación colectiva..... 73

ANEXOS**Anexo I**

El empleo de las mujeres y hombres con discapacidad en España:
breves pinceladas..... 79

Anexo II

Factores que limitan o condicionan la inclusión laboral de las personas
con discapacidad..... 95

Anexo III

Marco jurídico de la negociación colectiva 105

Anexo IV

Fuentes de referencia 131

PRESENTACIONES

Parece bastante claro que la presentación de un libro debe servir para hacerse una idea de sus contenidos que incentive la continuidad de la lectura. En este caso, un simple despiece del título del libro en los diversos conceptos que incluye, puede cumplir ya con estos objetivos.

Este *Manual* habla de discapacidad y de inclusión, y con esto nos recuerda que la discapacidad, como diferencia, se puede traducir en desigualdad, en exclusión. Por eso, la primera tarea es neutralizar la exclusión, luchar contra la discriminación directa e indirecta. Pero se puede y se debe dar un paso más, el paso que supone valorar la diferencia como diversidad, y en este terreno ya no estamos hablando solo de los efectos socialmente negativos de la desigualdad. Estamos hablando también de los efectos negativos de la desigualdad desde la perspectiva de la eficiencia económica, de cómo la desigualdad supone malgastar el capital básico de la economía, el capital humano.

Créanme que no se trata de un simple juego de palabras: la sociedad, la economía no pueden permitirse perder las capacidades de las personas con discapacidad. Por eso hay que trabajar para que la diferencia no sea desigualdad, y también para que la diferencia sea diversidad, sea aprovechamiento de las capacidades. Y hay que esforzarse desde el trabajo, desde el empleo como vía fundamental de socialización e inclusión. Por eso es muy importante

que este *Manual* se ocupe de la negociación colectiva, porque la negociación colectiva es el instrumento básico y característico de la regulación laboral. Y lo es, entre otras cosas, porque se trata de una regulación con capacidad de adaptación a las diferentes circunstancias de las empresas, de los trabajadores y de los trabajos.

Con esto volvemos a las ideas de diferencia y diversidad, como opuestas a la de desigualdad, y también a las ideas de cohesión o inclusión social y eficiencia económica. La negociación colectiva puede regular el trabajo orientándose a la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad, y también a la adaptabilidad en la gestión de los recursos humanos que facilita la plena utilización de las capacidades, de la diversidad en las capacidades. Y para esta tarea, este *Manual* proporciona información y abre líneas de reflexión, aporta experiencia y propone experiencias. Avancen pues más allá de esta presentación y apreciarán, una vez más, el buen trabajo de CERMI en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Marcos Peña

Presidente

Consejo Económico y Social de España

El *Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad* del CERMI es un texto sin precedentes en la literatura sobre relaciones laborales en España. En su redacción han colaborado mediante consultas, entre otros, los agentes sociales (UGT, CCOO y CEOE), agentes de la economía social (CEPES y FEACEM) y la Fundación ONCE. El carácter innovador del texto deriva de la relación que establece entre la baja tasa de empleabilidad de las personas con discapacidad y la ausencia de mecanismos reguladores o potenciadores del empleo a través las normas convencionales.

Su objetivo primordial consiste en proporcionar a los agentes sociales una herramienta para incorporar la discapacidad en todos los ámbitos de la empresa que dependen de la concertación social, proponiendo un conjunto de consignas prácticas que puedan servir de guía durante la negociación de convenios colectivos. De esta forma, se pretende que sirva de referencia a los agentes sociales durante la negociación de convenios colectivos. A tal fin se sugiere la introducción de cláusulas en los convenios que favorezcan la mayor inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Además, el estudio destaca la necesidad de que los agentes sociales tomen conciencia de la problemática del colectivo de personas con discapacidad y la necesaria inclusión de cláusulas que favorezcan la no discriminación y su accesibilidad al ámbito laboral. En tercer lugar, el manual hace hincapié en que se ha de avanzar en el control de la aplicación efectiva de la normativa en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación a través del oportuno control por parte de las administraciones públicas y de la pertinente vigilancia de los agentes sociales.

El texto aporta una visión crítica de la negociación colectiva muy novedosa ya que considera que, si bien se han realizado ciertos avances, queda

aún mucho camino por recorrer. Así, no bastaría la reiteración de estipulaciones legales sino que deberían introducirse en los convenios cláusulas de contenido más concreto que permitieran garantizar la efectiva igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad (a través de, entre otras, una más adecuada regulación de las condiciones laborales, cuotas de reserva, accesibilidad del entorno laboral, planes de igualdad, protección social y apoyo a las familias con miembros con discapacidad de los trabajadores).

Los agentes sociales deben tomar conciencia de la problemática laboral específica de las personas con discapacidad (no solo en el acceso al mercado laboral sino también durante el desarrollo de la relación laboral y, muy particularmente, en su conservación cuando la discapacidad se produce de manera sobreenvenida). Y es que hay que insistir en que son las entidades de economía social —entre otras, patronal y sindicatos— quienes deben ejercer un papel potenciador de la cohesión social.

En definitiva, el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno y de calidad se verá favorecido si las condiciones laborales que rigen en las empresas, y que resultan de la negociación colectiva, se conciben en clave de inclusión y atención a la diversidad que supone la discapacidad. Las claves de cómo mejorar la regulación convencional vigente se desarrollan en este manual de indispensable consulta para los agentes sociales y cuya publicación debe suponer un hito en el ámbito de las relaciones laborales, por el que hay que felicitar.

Ángel Blasco Pellicer
*Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Valencia*

INTRODUCCIÓN

¿Por qué este Manual?

Las bajas tasas de actividad y ocupación de las personas con discapacidad en nuestro país, las dificultades para su inclusión laboral, los déficits existentes para la efectiva igualdad de oportunidades en su acceso, promoción y desarrollo en el ámbito laboral, las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad en materia de empleo, etc. Todos estos elementos ponen de relieve la necesidad de desplegar políticas, estrategias, prácticas y actuaciones dirigidas a activar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en condiciones de efectiva igualdad de oportunidades.

En este sentido, estudios recientes revelan que uno de los factores más relevantes que explica la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad es la escasa utilización de la negociación colectiva para facilitar de forma activa su participación en la vida laboral.

Por tales motivos, este MANUAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD se plantea con la finalidad última de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos en el ámbito laboral, con plenitud y en igualdad de oportunidades.

¿A quién se dirige?

Este Manual se dirige a todas aquellas personas, agentes y operadores sociales en cualquier ámbito en que se despliega la negociación colectiva: negociadores de los convenios colectivos, empresarios, responsables de recursos humanos, miembros de los comités de empresa y delegados de personal, delegados sindicales, etc.

¿Qué objetivos persigue?

- Servir de pauta a los negociadores de convenios colectivos, acuerdos o pactos a la hora de incorporar la perspectiva de la discapacidad en cualquier proceso de negociación colectiva, desde un enfoque integral, aportando asimismo ejemplos para la introducción en los convenios de cláusulas que incidan en los/as trabajadores/as con discapacidad en todos los ámbitos.
- Contribuir a la transversalización de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva, consiguiendo un mayor conocimiento y toma de conciencia de los distintos agentes que intervienen en los procesos de negociación colectiva sobre los elementos que se han de incorporar para la inclusión, la no discriminación y accesibilidad de este grupo social en el ámbito laboral.
- Avanzar en el efectivo cumplimiento de la normativa aplicable para la igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral, en las distintas modalidades de empleo ordinario, empleo protegido, empleo con apoyo, etc., favoreciendo la incorporación en los convenios colectivos, acuerdos o pactos (o normas convenidas) de disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como la cuota de



reserva, adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción, visibilización y desarrollo de sus capacidades y competencias, condiciones laborales más favorables, protección social de los trabajadores con discapacidad, así como de los familiares con discapacidad de cualquier trabajador, etc., considerando, además, en todos los casos la perspectiva de género y su repercusiones específicas.

- Considerar en los procesos de negociación colectiva el enfoque de género, incluyendo asimismo medidas específicas que contribuyan a la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito laboral.

¿Cómo se ha elaborado?

Su elaboración se ha realizado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) contando con la participación, a través de consultas y aportaciones, de los siguientes prescriptores significados:

- Comisión de Empleo del CERMI.
- Delegación del CERMI de Derechos Humanos.
- Área de Género del CERMI.
- Dirección de los Servicios Jurídicos del CERMI.
- Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas del Gobierno de España.

- Agentes sociales: UGT y CC.OO, y CEOE.
- Economía social: CEPES y FEACEM.
- Operador relevante: Fundación ONCE.

Este Manual no se ha realizado con la pretensión de llegar a un texto consensado por parte de todos estos agentes, por lo que el contenido recogido en el mismo no tiene por qué responder en todos los casos a la totalidad de las posiciones de los prescriptores citados.

Asimismo, para elaborar su contenido se han tenido en cuenta las distintas fuentes y referencias recogidas en el Anexo II de este Manual.

¿Cuál es el enfoque que orienta este Manual?

Este Manual se propone desde un modelo convencional que contempla la discapacidad desde un punto de vista global e integrado, bajo el prisma de la inclusión, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad, es decir, una política convencional específica destinada a incorporar de forma transversal la discapacidad en la negociación colectiva.

Para desplegar una adecuada negociación colectiva que incluya a las personas con discapacidad, se entiende que:

- No es suficiente con incorporar cláusulas aisladas en los convenios colectivos (por ejemplo, estipulando la contratación de trabajadores para cumplir la obligación recogida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los *Minusválidos*¹ (*sic*).

¹ Se reproduce la palabra «minusválidos», descartada de la terminología sobre discapacidad y abandonada por sus connotaciones peyorativas, porque oficialmente sigue apareciendo en la



- No es suficiente reproducir preceptos de normas de rango legal o reglamentario.

Se trata más bien de ofrecer un modelo innovador que permita incorporar a los convenios colectivos estipulaciones que hagan avanzar la igualdad y combatan la discriminación en el ámbito laboral desde una perspectiva de derechos humanos global y transversal, del mismo modo que en todas las políticas en materia de discapacidad.

¿Qué implicaciones tiene este enfoque?

Considerando este enfoque global, integrado y transversal de la discapacidad en el ámbito de la negociación colectiva referido en el apartado anterior, este Manual aporta:

- Además de ejemplos y pautas para la incorporación de contenidos específicos en los convenios colectivos (cláusulas que afecten a los/as trabajadores/as con discapacidad en todos los ámbitos).
- Pautas y recomendaciones de proceso: por ejemplo para posibilitar la participación de las personas con discapacidad en los procesos de negociación colectiva, proporcionando para ello las medidas de accesibilidad necesarias.
- Aspectos relativos al conocimiento, toma de conciencia y empoderamiento de los distintos agentes para la efectiva incorporación de la

Ley mencionada y en sus desarrollos —que se citan literalmente—, que no ha sido derogados o modificados en este punto. No obstante, téngase en cuenta que la Disposición Adicional Octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, obliga a que todas las disposiciones normativas habrán de referirse a estas personas como «personas con discapacidad».

perspectiva de la discapacidad en los procesos de negociación colectiva: mediante una acción coordinada y una conciencia creciente por todos los agentes y operadores sociales en todos los ámbitos en que se despliega la negociación colectiva: negociadores de los convenios colectivos, empresarios, responsables de recursos humanos, miembros de los comités de empresa y delegados de personal, delegados sindicales, etc.

¿Qué contenidos desarrolla este Manual?

Este Manual desarrolla en cuatro bloques el contenido que se resume a continuación. Tras dos primeros bloques introductorios que contextualizan este Manual en la búsqueda de respuestas al reto de potenciar la negociación colectiva como instrumento para facilitar la participación y activación de las personas con discapacidad en la vida laboral y en el marco jurídico de aplicación, el Bloque III recoge, con carácter práctico, la parte nuclear y aplicada, con las pautas y criterios específicos para incorporar la perspectiva de la discapacidad en la negociación colectiva.

CAPÍTULO I: El reto de potenciar la negociación colectiva como instrumento para facilitar la participación y activación de las personas con discapacidad en la vida laboral.

En este bloque se aportan breves pinceladas sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad en España (y que se amplían en el Anexo I del Manual) con base en:

1. De los datos que facilita el Instituto Nacional de Estadística sobre el «El Empleo de las Personas con Discapacidad», a partir de la



Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.

2. De los datos que facilitan las Estadísticas del Servicio Estatal Público de Empleo.

En segundo lugar, dentro de este bloque se recogen los factores que limitan o condicionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad (el análisis de estos factores se amplía en el Anexo II del Manual) y finalmente se apunta el papel básico que ha de jugar de la negociación colectiva, desde un enfoque integral y transversal de la discapacidad, como instrumento para potenciar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, así como su promoción y desarrollo con pleno respeto a la igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO II: El marco jurídico aplicable en esta materia.

En este bloque se recoge el marco jurídico aplicable en este ámbito, tanto desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, considerando su heterogeneidad: igualdad de oportunidades y no discriminación, medidas de acción positiva, accesibilidad universal, ajustes razonables, adaptaciones, etc., como desde la perspectiva específica de la negociación colectiva.

CAPÍTULO III: ¿Cómo desarrollar una negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad?

Este es el bloque central y práctico de contenidos de este Manual, en el que se recogen los elementos y pautas que se recomiendan incorporar en

los procesos de negociación colectiva desde el abordaje integral y transversal de la discapacidad en este ámbito. En concreto, se recogen las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué contenidos se han de incorporar en las cláusulas convencionales de los convenios colectivos para asegurar una negociación inclusiva en materia de discapacidad?

En este apartado se recogen contenidos que se consideran necesarios, su fundamentación y ejemplos generales de redacción para su incorporación en los convenios colectivos (para su posterior adaptación específica al ámbito o sector concreto del convenio, empresa, territorio...).

2. ¿Qué aspectos se han de considerar para establecer una política específica dirigida a la discapacidad en la negociación colectiva? Recoge varios elementos que se recomienda considerar para que la negociación colectiva vaya más allá de la incorporación de cláusulas en los convenios.
3. ¿Qué pautas y recomendaciones se plantean para que el proceso de negociación colectiva garantice la participación de las personas con discapacidad y una incorporación sistemática de la perspectiva transversal de la discapacidad?

En este apartado se contienen las pautas y recomendaciones que se han de tener en cuenta en el proceso de negociación colectiva. Entre otras cuestiones: participación de las personas con discapacidad en los procesos de negociación colectiva o medidas de accesibilidad que habrían de incorporarse para garantizar esta participación efectiva,



- considerando los recursos, tecnologías y medios humanos de apoyo con los que las personas con discapacidad deben contar para poder ejercer esta participación.
4. ¿Qué pautas y recomendaciones se plantean para implicar a los distintos agentes clave que intervienen en procesos de negociación colectiva en un progresivo conocimiento, sensibilización y empoderamiento hacia la efectiva incorporación de la perspectiva de la discapacidad en estos procesos?

Capítulo I

EL RETO DE POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA FACILITAR LA PARTICIPACIÓN Y ACTIVACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA VIDA LABORAL

I.1. El empleo de las mujeres y hombres con discapacidad en España: breves pinceladas

Las bajas tasas de actividad y ocupación de las personas con discapacidad en nuestro país, ponen de relieve la necesidad de desplegar políticas y actuaciones dirigidas a activar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en condiciones de efectiva igualdad de oportunidades, siendo la utilización de la negociación colectiva uno de los instrumentos más relevantes para facilitar de forma activa su participación en la vida laboral.

Algunos datos al respecto (ampliado en el Anexo I de este Manual):

- En 2011, solo el 36,6% de las personas con discapacidad están activas laboralmente (bien trabajando o en búsqueda activa de empleo) frente al 76,4% de las personas sin discapacidad: la tasa de

actividad la población sin discapacidad duplica la de las personas sin discapacidad.

- Además, esta tasa es del 33% en el caso de las mujeres con discapacidad (frente al 39,6% en el caso de los hombres con discapacidad).
- La tasa de empleo entre las personas con discapacidad es del 26,7% frente al 59,8% en entre las personas sin discapacidad (el 29,1% en el caso de los varones con discapacidad y el 23,9% en el caso de las mujeres con discapacidad).
- La tasa de actividad de las personas con discapacidad psíquica (intelectual y mental) es del 27,8% (frente al 39,3% en el caso de personas con discapacidad física y 50,2 en el caso de personas con discapacidad sensorial) y la de empleo, tan solo del 17,1% (frente al 29,7% en el caso de personas con discapacidad física y 40,4% en el caso de personas con discapacidad sensorial).
- El porcentaje de contratación temporal de personas con discapacidad es del 23,1% y el de contratación indefinida del 76,9%.
- El peso de la contratación en Centros Especiales de Empleo respecto al total de contrataciones registradas para personas con discapacidad ha venido incrementándose progresivamente desde 2006 (del 47,5% al 68,4%).
- Existen diferencias salariales en contra de las personas con discapacidad, señalando que estas cobran entre un 15 y un 20% menos en promedio.
- El empleo con apoyo, modalidad especialmente inclusiva, no alcanza ni de lejos el desarrollo que debería tener en España, por la inad-



cuación de su normativa reguladora y el escasísimo apoyo público que recibe.

Además, el tratamiento de esta materia requiere considerar la heterogeneidad de las persona con discapacidad. Las medidas que se planteen para potenciar la contratación de las personas con discapacidad a través de la negociación colectiva no pueden obviar las profundas diferencias existentes según tipo de discapacidad y grado de discapacidad, así como las diferencias por edad y las que se producen entre mujeres y hombres con discapacidad, o conectadas con factores como el de residencia (medio rural).

Asimismo, tampoco se pueden eludir las diferencias que, con carácter general, se producen en la inclusión laboral para las personas con discapacidad en las entidades de economía social con respecto a otras empresas. En concreto, las entidades de economía social ejercen un papel esencial en el ámbito de la cohesión social, que se evidencia en aspectos relacionados con la composición de sus plantillas, la calidad del empleo, la igualdad de oportunidades y su especialización productiva.

I.2. Factores que limitan o condicionan la inclusión laboral de las personas con discapacidad

El estudio *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad* de la Fundación Largo Caballero pone de relieve que las personas con discapacidad tienen una paradójica cosa en común: su heterogeneidad y sus diferencias. Como consecuencia de ello, en la discriminación laboral de este grupo social inciden especialmente una serie de factores diversos: tipo y grado de discapacidad, edad, sexo, nivel educativo, entorno de residencia, etc.

Considerando prioritariamente los aspectos y referencias que aporta este estudio², se resumen a continuación diversos factores que limitan o condicionan la inserción e integración laborales de las personas con discapacidad. En el Anexo II de este Manual se profundiza en el análisis de estos factores.

Se distinguen los siguientes factores:

1. Los factores directamente relacionados con las características y heterogeneidad de las personas con discapacidad, tales como el tipo de discapacidad, el grado de discapacidad reconocido, sexo, edad, nivel de estudios y/o de cualificación.
2. Los factores relacionados con las características del entorno familiar, relacional y comunitario, como la concepción subjetiva anclada en el ámbito familiar y en el ámbito laboral sobre que la discapacidad es una limitación absoluta en relación al empleo, el carácter protector de las familias, la adecuación del puesto de trabajo, el acondicionamiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad, el tipo de hábitat en el que se reside (urbano o rural), la cultura, los enfoques, los estereotipos y los prejuicios con los que se percibe la inserción de las personas con discapacidad, el nivel de estudios, etc.
3. Factores relacionados con el equilibrio entre el cumplimiento de la normativa aplicable y la sensibilización del tejido empresarial: tales como el déficit en un desarrollo sistemático de mecanismos efectivos de seguimiento, control y apoyo para el cumplimiento de la cuota

² *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad*, Fundación Largo Caballero, 2012; *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, Fundación ONCE. Programa Operativo. PricewaterhouseCoopers, 2012; *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*, Fundación ONCE, 2008.



de reserva, la necesidad de acometer un tratamiento específico del absentismo por enfermedad en el caso de las personas con discapacidad, la tendencia hacia prácticas vinculadas con el compromiso y la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad, superando el desconocimiento generalizado del tejido empresarial sobre la discapacidad y de la heterogeneidad de las personas con discapacidad.

4. Factores relacionados con medidas de acción positiva y elementos de apoyo para la inclusión laboral, tales como el papel de las subvenciones, bonificaciones e incentivos para la contratación de las personas con discapacidad como medidas de acción positiva, la intermediación laboral como función clave para la inserción laboral de las personas con discapacidad, o el papel de los proyectos y medidas de acción positiva y otros apoyos para elevar el nivel de cualificación de las personas con discapacidad desde la educación inclusiva obligatoria, la formación no obligatoria y la formación profesional.

I.3. El reto de introducir una política específica dirigida a la discapacidad en la negociación colectiva

Según los estudios más recientes en el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, uno de los principales factores que explican la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, es la escasa utilización de la negociación colectiva.

El estudio de los contenidos de la negociación colectiva dirigidos al tratamiento de los problemas de las personas que presentan discapacidades realizado por la Fundación Largo Caballero pone de manifiesto:

- Una limitación tanto cuantitativa como cualitativa en su tratamiento, así como una consecuente desarticulación del mismo, lo que ofrece como resultado una realidad atomizada y carente de cualquier tipo de estructuración.
- La presencia de regulaciones muy esporádicas, habitualmente insertas en la regulación de otras materias más generales o como simples especificidades en la regulación de contratos y cuestiones de similar naturaleza.

Siendo la negociación colectiva un instrumento básico para contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos en el ámbito laboral, con plena igualdad de oportunidades, es preciso un salto cualitativo al menos en estas dos dimensiones:

- Por un lado, en la profundización sobre la incorporación de elementos que permitan mejorar la contratación y las condiciones de trabajo de este grupo de población mediante cláusulas favorecedoras de este objetivo.
- Por otro lado, en el establecimiento en la negociación colectiva de una auténtica política específica dirigida al tratamiento de la discapacidad y sus problemas de implantación en el conjunto del tejido empresarial y en cada una de las empresas.

Además, en paralelo a ambas cuestiones, es preciso contemplar y aplicar:

- Pautas y recomendaciones que se han de tener en cuenta en el proceso de negociación colectiva. Entre otras cuestiones: participación de las mujeres y hombres con discapacidad en los procesos de negociación colectiva.



- Pautas y recomendaciones para mejorar el conocimiento, sensibilización y empoderamiento de los distintos agentes para la efectiva incorporación de la perspectiva de género y de la discapacidad en los procesos de negociación colectiva, así como para dotar los recursos, tecnologías y medios humanos de apoyo para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad en estos procesos..

Todos estos aspectos se desarrollan en el Bloque III de este Manual.

Capítulo II

EL MARCO JURÍDICO APLICABLE PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

II.1. Marco jurídico de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad avanza hacia la consecución de un modelo social y de diversidad. En aras a este modelo, establece la necesidad de asegurar todas las condiciones necesarias para la inclusión, la accesibilidad universal y la efectiva igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, así como la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a asegurar el ejercicio de todos sus y a eliminar las barreras que impiden o dificultan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En efecto, su propósito es el de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (artículo 1).

Para asegurarlo, los Estados Partes (entre ellos, el Reino de España) se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. Entre sus compromisos se recogen los siguientes:

- Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención.
- Tomar todas las medidas, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes.
- Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad; que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.
- Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.

En materia de empleo y ocupación, son destacables dos de las disposiciones de la citada Convención (artículos 26 y 27):

- El artículo 26 (habilitación y rehabilitación) dispone que «los Estados Miembro adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se encuentren en las mismas circunstancias, porque las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.



Para este objetivo, los Estados Miembros organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, la ocupación, la educación y los servicios sociales...».

- El artículo 27 (trabajo y ocupación) establece que «los Estados Miembro reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las otras; esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Miembro salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante la ocupación, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
 - a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de ocupación, incluidas las condiciones de selección, contratación y ocupación, la continuidad en la ocupación, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
 - b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las otras, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.

- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con el resto.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de ocupación y la promoción profesional de las personas con discapacidad al mercado laboral y apoyar a la búsqueda, obtención, mantenimiento del trabajo y retorno a este.
- f) Promover oportunidades empresariales, de ocupación por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover la ocupación de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el puesto de trabajo.
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo ordinario.
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento de la ocupación y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad».



También resulta de interés considerar el artículo 24 de la Convención relativo a la educación, que prevé que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a:

- a) Desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana.
- b) Desarrollar al máximo la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas.
- c) Hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

Desde la perspectiva de género, el 2.º *manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la Unión Europea. Una herramienta para activistas y responsables políticos* adoptado por la Asamblea General del Foro Europeo de la Discapacidad, a propuesta de su Comité de Mujeres, pone de relieve en el ámbito de empleo que, tal y como reconoce la Convención en su artículo 27, «las mujeres con discapacidad deben tener el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles. El ejercicio del derecho al trabajo debe salvaguardarse y promoverse, incluso para las mujeres que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación antidiscriminatoria».

En el ámbito europeo, la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación tiene como objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación, entre otras, por motivos de discapacidad, en el ámbito del trabajo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se apliquen el principio de igualdad de trato (artículo 1)³.

Desde la perspectiva de la orientación de políticas en el ámbito europeo en esta materia, la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras* prevé lo siguiente en el ámbito de empleo:

«Los empleos de calidad aseguran una independencia económica, fomentan los logros personales y ofrecen la mejor protección frente a la pobreza. Sin embargo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa solo en torno al 50%. Para alcanzar las metas de crecimiento que se ha propuesto la UE, es necesario que un número mayor de personas con discapacidad ejerzan una actividad laboral remunerada en el mercado de trabajo “abierto”. La Comisión explotará el pleno potencial de la Estrategia Europa 2020 y de su “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos” facilitando a los Estados miembros análisis, orientaciones políticas, intercambios de información y otro tipo de apoyo. Dará también a conocer mejor la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificará retos y propondrá

³ Esta Directiva fue objeto de trasposición al ordenamiento jurídico estatal por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (artículos 34 a 43).



soluciones. Prestará especial atención a la juventud con discapacidad en su transición de la educación al empleo. Abordará la movilidad interna en el mercado laboral “abierto” y en talleres protegidos a través del intercambio de información y del aprendizaje mutuo. Asimismo, tratará la cuestión de las actividades por cuenta propia y de los empleos de calidad, sin descuidar aspectos como las condiciones de trabajo y la promoción profesional, contando con la participación de los interlocutores sociales. La Comisión intensificará su apoyo a las iniciativas voluntarias que promueven la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, tales como “cartas de la diversidad” firmadas por la empresa o iniciativas de empresa social.

La actuación de la UE apoyará y complementará los esfuerzos nacionales destinados a: analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral; luchar para evitar que las personas con discapacidad caigan en la trampa o entren en la cultura de las prestaciones por discapacidad, que les disuaden de entrar en el mercado laboral; contribuir a su integración en el mercado laboral a través del Fondo Social Europeo (FSE); desarrollar políticas activas del mercado; mejorar la accesibilidad de los lugares de trabajo; desarrollar servicios de colocación profesional, estructuras de apoyo y formación en el lugar de trabajo; promover el uso del Reglamento general de exención por categorías, que permite conceder ayudas estatales sin notificación previa a la Comisión.

Posibilitar que muchas personas con discapacidad tengan ingresos por actividades laborales en el mercado de trabajo “abierto”».

Por otro lado, también es destacable el *Plan de Acción 2005-2016*, del Consejo de Europa para las personas con discapacidad⁴, cuyo objeto es incluir los fines y objetivos del Consejo de Europa en materia de derechos de las personas, de no discriminación, de igualdad de oportunidades, de ciudadanía y de participación, dentro de un marco europeo relativo a la discapacidad.

En concreto, su Línea de Acción número 5 se refiere al empleo, orientación y formación profesionales y plantea un conjunto de actuaciones orientadas a la consecución de dos objetivos:

1. Promover el empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo asociando medidas antidiscriminatorias y acciones positivas a fin de garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.
2. Luchar contra la discriminación y promover la participación de las personas con discapacidad en los ámbitos de evaluación, de orientación y de la formación profesionales, así como en los servicios relacionados con el empleo.

En nuestro país, la Constitución Española establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social (artículo 10), reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna (artículo 14), y obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas,

⁴ Recomendación Rec(2006)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015.

[http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Spain.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Spain.pdf)



removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social (artículo 9.2).

En relación con el empleo, su artículo 40 dispone que *«los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. Asimismo, fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados»*.

Además, en materia de discapacidad y, en congruencia con estos preceptos, obliga a los poderes públicos a realizar *«una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de personas disminuidas físicas, sensoriales y psíquicas, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos»* (artículo 49).

El primer desarrollo normativo de estas disposiciones se llevó a cabo mediante la aprobación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los «Minusválidos» (*sic*) (LISMI), aún vigente y de plena aplicación.

En concreto, su Título VII (De la integración Laboral) recoge diversas medidas con la finalidad de lograr la integración de las personas con discapacidad en el empleo *«en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido»* (artículo 37.1).

Este Título constituye, además, el punto de partida y marco básico a partir del cual ha surgido posterior normativa de desarrollo en relación con el empleo (ordinario y protegido), enclaves laborales, empleo con apoyo, o medidas alternativas a la cuota de reserva para personas trabajadoras con discapacidad por parte de las empresas, entre otras que se refieren más adelante.

Con posterioridad a la LISMI, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) supone un antes y un después en la orientación de nuestro marco jurídico en esta materia. Establece medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, incorporando para ello una doble estrategia de intervención: la estrategia de la lucha contra la discriminación y la de la accesibilidad universal.

Según la misma, *«se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas»* (artículo 4).

Con el fin de garantizar este derecho, su artículo 8.2 (de acuerdo con la nueva redacción de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad) obliga a los poderes públicos a adoptar las *«medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, los niños y niñas con discapacidad, las personas con discapacidad con más*



necesidades de apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural».

Por medidas de acción positiva entiende «*aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social*» (artículos 5, 8.1 y 9).

Por igualdad de oportunidades se entiende la «*ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social*» (artículo 1).

En cuanto a las «medidas contra la discriminación» (artículo 7) las mismas podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables:

- a) Conducta de acoso: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar con-

tra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- b) Exigencias de accesibilidad: los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.
- c) Ajuste razonable: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Por accesibilidad universal se entiende la *«condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse»* [artículo 2.c)].

Asimismo, en materia de accesibilidad universal y de no discriminación se ha de tener en cuenta la Ley 27/2007 por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, según la cual ninguna persona podrá ser discriminada ni tratada desigualmente, directa o indirectamente, por ejercer su derecho de opción al uso de la lengua de signos española y/o de las lenguas de signos propias de las Comunidades



Autónomas y/o de medios de apoyo a la comunicación oral en cualquier ámbito, sea público o privado.

Como consecuencia de estas disposiciones, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal, ya no son solo una declaración de intenciones en los textos normativos, sino que se acompañan de la exigencia de medidas concretas que las garanticen.

El empleo, no obstante, no es uno de los ámbitos específicos de aplicación de la LIONDAU. Es la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en sus artículos 34 a 43 la normativa que realiza la transposición a nuestro ordenamiento de la citada Directiva Europea 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Estas disposiciones se orientan a establecer medidas *«para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, la afiliación y la participación en las organización sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional y la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta»* (artículo 34.1).

Según su artículo 34.2, *«el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona»*.

Por su parte, el artículo 35, dispone que *«para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,*

discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten relativas a las materias incluidas en el ámbito de aplicación de la presente sección».

Por otro lado, en el ámbito de la integración laboral hay que tener en cuenta el Título VII de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los «Minusválidos» (*sic*) (LISMI) (De la integración Laboral) recoge diversas medidas con la finalidad de lograr la integración de las personas con discapacidad en el empleo, *«en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido»* (artículo 37.1).

La LISMI establece un primer marco legal que trata de regular, de manera general, las medidas orientadas a hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad a la integración social. Respecto a la incorporación al mercado de trabajo, establece que las medidas desarrolladas a estos efectos deberán estar presididas por los principios de equiparación/igualdad de oportunidades, de no-discriminación y de integración.

La medida más interesante desde la perspectiva práctica que establece la LISMI para la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, es la cuota de reserva de empleo para el acceso de personas con discapacidad. La misma recoge que *«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% sean trabajadores minusválidos (sic)»* [artículo 31.8)].



En desarrollo de esta disposición, y con particular interés para la actividad que desarrollan los Centros Especiales de Empleo, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad en su artículo 2 se recogen las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad:

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo

establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Con respecto a la normativa específica sobre los Centros Especiales de Empleo, por un lado, el artículo 42.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los «Minusválidos» (*sic*) (en su Título VII sobre integración laboral), los define como aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad la asegurar una ocupación remunerada y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Según su artículo 42.2 su plantilla estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de aquella. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. (Se entenderán por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos, que procuren al trabajador con discapacidad del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social —artículo 42.3—).

Por su parte, el artículo 43 de esta Ley dispone que *«en atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y porque estos puedan cumplir la función social requerida, las Administraciones públicas podrán, de la forma que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los Centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para lo cual, además, los*



mecanismos de control que se estimen pertinentes. Los Criterios para establecer estas compensaciones económicas serán que estos Centros Especiales de Empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro».

Con respecto a los enclaves laborales, su regulación se recoge por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Según su artículo 1 se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Con respecto al Empleo con Apoyo, su regulación se recoge por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Según su artículo 2 se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Capítulo III

¿CÓMO DESARROLLAR UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD?

Tal como se pone de relieve en apartados anteriores, la negociación colectiva es un instrumento básico para contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y al ejercicio y disfrute de todos sus derechos en el ámbito laboral, con plena igualdad de oportunidades.

Para desarrollar una negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad es preciso un salto cualitativo en estas dos dimensiones (tal como apunta el estudio de la Fundación Largo Caballero antes citado):

- Por un lado, en la profundización sobre la incorporación de elementos que permitan mejorar la contratación y las condiciones de trabajo del colectivo mediante cláusulas favorecedoras de ello.
- Por otro lado, en el establecimiento en la negociación colectiva de una auténtica política específica dirigida al tratamiento de la discapacidad y sus problemas de aplicación en el conjunto del tejido empresarial y en cada una de las empresas.

Además, en paralelo a ambas cuestiones, es preciso contemplar y aplicar:

- Pautas y recomendaciones que se han de tener en cuenta en el proceso de negociación colectiva. Entre otras cuestiones: participación efectiva y accesible de las mujeres y hombres con discapacidad en los procesos de negociación colectiva.
- Pautas y recomendaciones para mejorar el conocimiento, sensibilización y empoderamiento de los distintos agentes para la efectiva incorporación de la perspectiva de género y de la discapacidad en los procesos de negociación colectiva.

III.1. Incorporación sistemática de cláusulas convencionales inclusivas en materia de discapacidad en los convenios colectivos

¿Desde qué enfoque u orientación se plantea la incorporación sistemática de estas cláusulas?

No hay que perder de vista que la propuesta de cláusulas que se proponen en este apartado para su incorporación sistemática en los convenios colectivos responde al enfoque general que inspira este Manual dirigido a conseguir un modelo convencional que contemple la discapacidad desde un punto de vista global e integrado, bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal: una política convencional específica destinada a incorporar de forma transversal a la discapacidad en la negociación colectiva.

Desde este enfoque, se pretende con ello superar la inclusión aislada y parcial de algunas cláusulas que, en muchos casos, se limitan a reproducir cuestiones de estricto cumplimiento legal o reglamentario (por ejemplo, limi-



tándose a estipular la contratación de trabajadores para cumplir la obligación recogida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los «Minusválidos») (*sic*).

Se trata más bien de ofrecer un modelo innovador que permita incorporar a los convenios colectivos estipulaciones que hagan avanzar la igualdad y combatan la discriminación en el ámbito laboral:

- Superando la normativa y no limitándose a transcribirla.
- Desarrollando la normativa legal a través de una regulación convencional que vaya más allá de la misma.
- Adaptando la normativa legal a la realidad tanto de las empresas como de los grupos de personas en situación de discapacidad.

Por otro lado, no hay que perder de vista que el objeto de este Manual es servir de pauta a los negociadores de convenios colectivos de empresa o sector, en cualquier ámbito territorial, a la hora de incorporar cláusulas que afecten a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

En este sentido, las cláusulas-tipo que se sugieren son meros ejemplos para inspirar la labor de los negociadores.

¿Qué criterios se plantean para la elaboración de las cláusulas?

- Se recomienda realizar una separación en los convenios entre la regulación de los aspectos laborales y la incorporación de elementos favorecedores de la inclusión de personas con discapacidad (aunque pueda haber conexión entre ambos, se considera que la habitual práctica de

combinar la regulación de condiciones generales de trabajo o de contratación con los aspectos que favorecen la inserción no permiten una identificación suficientemente clara de la intencionalidad de la inserción laboral de personas en situación de discapacidad).

- Se recomienda realizar previamente un proceso de homogeneización de los criterios aplicables y orientaciones comunes entre quienes van a participar en la negociación, para favorecer el abordaje de estas cláusulas desde un enfoque global e integrado, bajo el prisma de la inclusión, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Puede resultar de gran utilidad para los negociadores el conocimiento de la lista de materias que, sobre la cuestión de la discapacidad, bien han sido remitidas por la ley a la negociación colectiva, bien constituyen terrenos en los que la regulación convencional no está prohibida o limitada por aquella.
- Se recomienda no perder de vista la incorporación de mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de estas cláusulas para evitar una insuficiente eficacia o falta de ejecutividad de las regulaciones contractualizadas. Es decir, prever actuaciones ante el incumplimiento de lo pactado, y mecanismos eficaces de supervisión y administración de los convenios en esta materia.
- Se recomienda tener en cuenta tanto la incorporación de cláusulas que favorezcan la igualdad para las personas con discapacidad, como la revisión del conjunto de cláusulas de los convenios para eliminar todas aquellas cuestiones que puedan suponer desigualdades, discriminaciones o limitaciones de cualquier tipo para las personas con discapacidad.



Por ejemplo, los negociadores deberían velar por la no inclusión en los convenios de limitaciones (no justificadas objetivamente por razones de salud y seguridad, u otras similares) a la ocupación de trabajadores con discapacidad en determinadas categorías o grupos profesionales concretos. En general, se observa una escasa presencia de cláusulas que eviten las discriminaciones de cualquier tipo hacia las personas con discapacidad.

- Al margen de las cláusulas que regulen condiciones específicas de contratación y condiciones de trabajo más favorecedoras para los trabajadores con discapacidad, deberían promoverse las regulaciones que den lugar a procesos de análisis compartidos, periódicos o continuados, o compromisos de trabajo conjunto, respecto a las prácticas y políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas y a las condiciones de accesibilidad, las adaptaciones y ajustes razonables de forma individualizada, atendiendo a las características concretas del puesto, del entorno y de la persona.

¿Qué cláusulas se proponen y con qué propuesta de redacción?

A) CLÁUSULA SOBRE DEFINICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

¿Qué se propone?

Introducir de forma sistemática en los convenios la definición sobre «persona con discapacidad».

En concreto, utilizando la definición legal prevista en el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el artículo

lo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Redacción tipo que se propone para incluir esta cláusula:

«Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Los principios y derechos laborales en materia de igualdad y no discriminación serán de aplicación a las personas con discapacidad, con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad».

Además de la noción legal, los convenios colectivos deben abrirse e incluir las situaciones de discapacidad de hecho, tengan o no reconocimiento administrativo con arreglo a los criterios citados anteriormente, es decir, han de comprender a las personas con discapacidad, con independencia del grado de discapacidad con que hayan sido valoradas, como sujetos de los derechos/principios de inclusión, no discriminación, de igualdad de oportunidades y de accesibilidad universal.



B) CLÁUSULA GENERAL SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

¿Qué se propone?

Se recomienda la incorporación de cláusulas que expresen el compromiso de los negociadores de llevar a la práctica medidas dirigidas a combatir toda forma de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales.

Tiene el carácter de declaración programática.

Redacción tipo que se propone para incluir esta cláusula:

«Ambas partes se comprometen a respetar los principios y derechos laborales en materia de igualdad y a combatir la discriminación por razones de sexo, estado civil, discapacidad, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español».

C) CLÁUSULAS SOBRE INSTRUMENTOS ESPECÍFICOS DE GESTIÓN PARA ASEGURAR LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN Y EN LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS

¿Qué se propone?

Asegurar el desarrollo de mecanismos e instrumentos específicos que garanticen:

- Tanto que la negociación colectiva no incorpore ningún tipo de cláusula que suponga cualquier modo de discriminación, desigualdad o limita-

ción para las personas por motivo de su discapacidad o elementos o situaciones asociadas a esta.

- Como que la posterior aplicación del convenio colectivo en lo relativo a la inclusión de las personas con discapacidad, su igualdad de oportunidades y no discriminación disponga de mecanismos específicos de seguimiento, evaluación y exigibilidad de cumplimiento.

En definitiva, para llevar a la práctica los compromisos asumidos en la negociación, se sugiere crear instrumentos que permitan su gestión en el ámbito de las empresas.

Redacciones tipo que se proponen para incluir estas cláusulas:

- **COMISIONES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD** (o grupo de trabajo específico en materia de discapacidad si se crea una Comisión de Igualdad de ámbito más amplio).

«Se podrá crear una [Comisión de Igualdad y no discriminación en materia de discapacidad] [grupo de trabajo específico en materia de discapacidad], compuesto por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, con el fin de promover políticas activas a favor de las personas con discapacidad en la empresa.

En todo caso, se creará dicha [Comisión] [grupo de trabajo] en las empresas de más de 250 trabajadores. También existirá representación de trabajadores con discapacidad en dicha [Comisión] [grupo de trabajo]».

Asimismo, cabría añadir, a fin de complementar a la Comisión:



«Se podrá crear un Observatorio Sectorial que supervise el cumplimiento de los principios de inclusión, igualdad y no discriminación y facilite la información necesaria, de forma accesible, sobre la realidad para complementar y apoyar el trabajo de la Comisión».

- **PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD** (o capítulo específico en materia de discapacidad dentro de un Plan de Igualdad de ámbito más amplio).

«Las empresas podrán elaborar y aplicar, de forma negociada con los representantes de los trabajadores, un [Plan de Igualdad y no discriminación en materia de discapacidad] [capítulo específico en materia de discapacidad dentro de un Plan de Igualdad].

En todo caso, se elaborará y aplicará dicho [Plan] [capítulo] en las empresas de más de 250 trabajadores.

Las características que deben reunir dicho [Plan] [capítulo] son:

- *Se realizara un diagnóstico de la situación de partida.*
- *Se fijarán los concretos objetivos de igualdad por alcanzar, las estrategias y prácticas por adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
- *Contemplantán, entre otras, las materias de acceso al empleo, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, modificación, suspensión o extinción de la relación laboral, prevención de riesgos laborales, conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso.*

- *Se incluirán medidas de accesibilidad universal, ajustes razonables y adaptaciones de los puestos de trabajo.*
- *Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre su contenido y la consecución de sus objetivos, que será proporcionado de forma accesible».*

D) CLÁUSULAS SOBRE INGRESO EN EL TRABAJO

¿Qué se propone?

Se considera que no resulta necesario repetir en el Convenio la obligación recogida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982 (cuota de empleo del 2% de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores), salvo que se quiera mejorar (por ejemplo, aumentar el porcentaje del 2% o extenderlo a empresas de menos de 50 trabajadores, lo que puede ser factible en convenios de ámbito empresarial).

En todo caso, debe evitarse cualquier cláusula que restrinja o limite su aplicación, que sería ilegal. Se trata de una medida de inclusión en el empleo ordinario que se ha de aplicar por parte de las empresas con 50 o más trabajadores.

El objetivo de las cláusulas sobre ingreso en la empresa es incidir en que los procesos de selección y contratación de las empresas se incorporen a candidatos con discapacidad, bien sea para cumplir la reserva de empleo de la LISMI (2%) o por aplicación de los objetivos en el marco de la política de responsabilidad social de la empresa.



Además, se ha de promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, estableciendo cláusulas específicas de cumplimiento identificando las actividades y los puestos de trabajo más acordes a los perfiles profesionales de las personas con discapacidad.

Otro aspecto que puede contemplarse en los convenios colectivos es el de las medidas alternativas al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo (2%), de conformidad con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril. El objetivo de dichas cláusulas debe ser incentivar el recurso realmente excepcional a estas fórmulas (donaciones, contratos con centros especiales de empleo y a trabajadores autónomos con discapacidad, etc.), primando siempre la contratación directa de trabajadores con discapacidad.

Redacciones tipo que se proponen para incluir estas cláusulas:

- **PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE INCORPOREN CANDIDATOS CON DISCAPACIDAD:**

«En los procesos de selección y contratación de trabajadores se solicitarán personas con discapacidad que tengan el perfil adecuado a la oferta de empleo.

Se garantizará la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad en el proceso selectivo en cuanto a las pruebas y en la decisión de contratación.

Se adaptarán las pruebas y, en general, todo el proceso selectivo, a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. En especial, se adoptarán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, medidas de adaptación y ajustes razonables de medios y

tiempos atendiendo a las características específicas que la persona pueda tener para la realización de las pruebas».

- **PRIORIDAD POR LA CONTRATACIÓN DIRECTA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FRENTE A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUOTA DE RESERVA:**

«En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, obligadas a contar con un 2% de personas con discapacidad entre los mismos, se utilizará preferente y prioritariamente la contratación directa. Solo se recurrirá a las medidas alternativas reglamentarias en los casos que existan probadas causas excepcionales que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, por razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico.»

Las empresas, en caso de no existir dichas razones, deberán realizar todo tipo de gestiones de intermediación laboral, con especial atención a los proporcionados por entidades del tercer sector de la discapacidad, para encontrar a trabajadores con discapacidad con la idoneidad adecuada al perfil profesional que precisen».

E) CLÁUSULA SOBRE DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

¿Qué se propone?

Facilitar la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que puedan seguir desarrollando una actividad laboral dentro de la misma empresa compatible con su nueva situación. De lo contrario, se está apartando de la vida activa a muchas personas que desean seguir traba-



jando, lo que además de una exclusión puede sobrecargar innecesariamente el sistema fiscal y de protección social.

Un estudio sectorial sobre discapacidad sobrevenida⁵ pone de relieve que el 44% de las personas en esta situación no volvieron a trabajar tras la discapacidad, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral. Además, en la gran mayoría de los casos (77%), de aquellas personas que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de puesto y de empresa, lo que demuestra las dificultades para la reincorporación al empleo.

El tema de la discapacidad sobrevenida y mantenimiento en el empleo es uno de los asuntos en los que la negociación colectiva puede ser un buen instrumento de mejora.

La negociación colectiva, en el marco de la normativa vigente, puede incentivar el objetivo de facilitar la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida.

Redacción tipo que se propone para incluir esta cláusula:

«Las empresas promoverán activamente la conservación y mantenimiento del empleo de las personas a las que, mientras se encuentra vigente la relación laboral, se les reconozca una discapacidad o incapacidad permanente de Seguridad Social o análogas, derivada de enfermedad, accidente laboral o no, o por cualquier otro motivo.

A tal efecto, realizarán las adaptaciones y ajustes razonables que fueren precisos, la formación y reciclaje profesional, el cambio de

⁵ Estudio sectorial. *Discapacidad sobrevenida*, Fundosa Social Consulting, 2006.

puesto de trabajo o funciones, siendo voluntaria para el trabajador la aceptación de las nuevas condiciones de trabajo, e informando a los representantes legales de los trabajadores.

Para garantizar la operatividad de este compromiso empresarial se aprobará en la empresa un procedimiento sobre mantenimiento en el empleo de los trabajadores a los que se les reconozca una discapacidad o invalidez permanente.

La [Comisión de Igualdad y no discriminación en materia de discapacidad] [grupo de trabajo específico en materia de discapacidad] recopilará información técnica sobre las medidas de adaptación y ajuste razonable, pudiendo solicitar asistencia técnica de las Instituciones públicas y privadas especializadas».

F) CLÁUSULAS SOBRE CONCILIACIÓN

¿Qué se propone?

Los Convenios se suelen ocupar de la conciliación laboral en materia de jornada, horarios de trabajo y permisos desde la óptica de las personas con discapacidad que tienen bajo su cuidado o guarda los trabajadores, pero no así de los propios trabajadores con discapacidad. Pero estos suelen tener necesidades específicas que afectan a la conciliación de la vida laboral y personal diferentes de los trabajadores sin discapacidad. Se trataría de incorporar ajustes razonables en este sentido. La Convención de las Naciones Unidas entiende por «ajustes razonables» las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con



discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (artículo 2).

La negociación colectiva, en el marco de la normativa vigente, puede incorporar cláusulas diversas que contribuyan a este objetivo.

Redacciones tipo que se proponen para incluir estas cláusulas:

- **FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE TRABAJO:**

«El trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado una persona con discapacidad tiene derecho a flexibilizar su horario de trabajo, siempre que justifique la necesidad de la adaptación de su horario de trabajo y ésta sea compatible con la organización del trabajo.»

La flexibilización del horario de trabajo podrá consistir en:

- A) Adelantar o retrasar la hora de inicio o finalización del trabajo.*
- B) Elegir turno, si ese es el sistema de trabajo de la empresa.*
- C) Acumular más horas de trabajo en el día, semana o mes, compensándolas con horas o días de descanso, dentro de los límites legales.*

- **REDUCCIÓN DE JORNADA:**

«El trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado una persona con discapacidad tiene derecho a la reducción de jornada»

de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella».

- **PERMISOS:**

«El trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado una persona con discapacidad tiene derecho a los permisos necesarios para participar en tratamientos de autonomía personal, habilitación, rehabilitación, médicos o psicológicos motivados por la discapacidad. Dichos permisos no serán retribuidos, salvo acuerdo con la empresa».

G) CLÁUSULA SOBRE CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué se propone?

El Estatuto de los Trabajadores (artículos 40.5 y 51.5) remite a la negociación colectiva el establecimiento de cláusulas que reconozcan la prioridad de permanencia en el centro de trabajo o en la empresa a favor de trabajadores de ciertos grupos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, en los supuestos de movilidad geográfica y despido colectivo. De esta prioridad disfrutaran directamente los representantes legales de los trabajadores.

Se puede concretar en el convenio los supuestos en que operaría esta prioridad. Las cargas familiares se podrían hacer equivalentes a la definición legal de familia numerosa. En el caso la edad, se puede utilizar la barrera de los 50 años, que es la que se emplea para los procesos de recolocación



previstos en la regulación legal de los despidos colectivos, o los 45 años, que determina un grupo con especiales dificultades de inserción laboral.

Redacción tipo que se propone para incluir esta cláusula:

«Los trabajadores que pertenezcan a una familia numerosa, los mayores de 50 (o 45) años y las personas con discapacidad tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo o en la empresa en los siguientes supuestos:

En los traslados de trabajadores a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia.

Cuando el cambio de centro de trabajo, aunque no implique cambio de residencia, afecte a una persona con discapacidad, por causas justificadas, tales como el alejamiento de su domicilio o de los centros donde reciba tratamientos de habilitación, rehabilitación, médicos o psicológicos o preparación para su autonomía motivados por la discapacidad.

En los supuestos de extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción».

H) CLÁUSULA RELATIVA A LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

¿Qué se propone?

Las cláusulas de los convenios colectivos que relacionan las percepciones económicas con las personas con discapacidad, aunque son muy poco frecuentes, suelen ser de dos tipos. Por un lado, las que establecen complementos salariales a tanto alzado asociados al reconocimiento de la situación

de discapacidad. Por otro, aquellas percepciones dirigidas más concretamente a compensar los mayores costes en los que, para realizar el desempeño de la actividad laboral, deben incurrir las personas con discapacidad, por ejemplo unos mayores costes de transporte.

Cuando ello sea posible, conviene enfocar el asunto desde la perspectiva de objetivar los mayores costes materiales que el desarrollo de la actividad laboral entraña para las personas con discapacidad. Por lo que en materia retributiva se debería tender por un enfoque claramente compensatorio que, al reparar esos costes superiores a los de los demás trabajadores iguala la remuneración real, y estimula el desarrollo de la actividad laboral, especialmente en los tramos retributivos más bajos.

Redacción tipo que se propone para incluir esta cláusula:

«En la retribución de los trabajadores con discapacidad se considerará la compensación de los costes suplementarios que estos asuman para el desarrollo de su actividad laboral, con respecto a otros trabajadores sin discapacidad en su mismo grupo o categoría profesional (por ejemplo, en su caso: costes de transporte adaptado o accesible para acceder al centro de trabajo)».

III.2. Introducción de una política específica dirigida a la discapacidad en la negociación colectiva

Un adecuado despliegue de un modelo de negociación colectiva que contemple de manera efectiva la discapacidad desde un punto de vista global e integrado, bajo el prisma de la inclusión, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad (política convencional específica destinada a incorporar de forma transversal a la discapacidad en la negociación colectiva),



requiere tener en cuenta elementos que van más allá de la incorporación de cláusulas en los convenios colectivos.

En cualquiera de los niveles posibles teniendo en cuenta la estructura concreta de la negociación colectiva en cada sector, se podría plantear como objetivo el diseño de una política específica destinada a la discapacidad, para lo cual sería necesario:

- Comenzar por la apertura de un capítulo concreto del convenio que estableciera, más allá de cláusulas concretas, una verdadera política al respecto.
- Se deberían definir los objetivos generales y también específicos de esa política.
- Junto a ello, sería preciso establecer unos instrumentos que permitieran la gestión de esa política, así como su aplicación concreta. Esos instrumentos podrían ser los recogidos dentro de las denominadas en el apartado anterior «CLÁUSULAS SOBRE INSTRUMENTOS ESPECÍFICOS DE GESTIÓN PARA ASEGURAR LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN Y EN LA APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS», recogiendo las COMISIONES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD (o grupo de trabajo específico en materia de discapacidad si se crea una Comisión de Igualdad de ámbito más amplio), el Observatorio Sectorial o el PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD (o capítulo específico en materia de discapacidad dentro de un Plan de Igualdad de ámbito más amplio).

El convenio colectivo sectorial establecería de esa forma una remisión al ámbito de la empresa de la concreción de la política de discapacidad, lo cual daría lugar la negociación articulada de esta política, y facili-

taría una mayor receptividad por parte de los convenios y acuerdos de empresa, aumentando la presencia cuantitativa de esta cuestión.

En concreto, en el caso de los Planes, habría de recogerse entre su contenido:

- Especificación de las finalidades y objetivos, de forma integrada con los objetivos productivos de la empresa y con los aspectos que definen sus relaciones laborales y la gestión de recursos humanos.
- Establecer los porcentajes u objetivos de contratación de personas con discapacidad que se desean alcanzar y los planes temporales para hacerlo, así como las formas y modalidades más adecuadas. También los mecanismos de movilidad y readaptación laboral para aquellos supuestos de discapacidad sobrevenida.
- Desarrollar el proceso de adecuación de puestos de trabajo respetando los principios de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal y no discriminación.
- Implantar un presupuesto plurianual revisable para acometer las tareas de adaptación personal a las condiciones y características del trabajo. Y de los puestos de trabajo a las condiciones de accesibilidad.
- Formular un sistema de colaboración y asesoramiento técnico a la empresa y a la representación sindical por parte de las entidades del sector de la discapacidad.

Por su parte, las COMISIONES DE IGUALDAD, además de desplegar el seguimiento, evaluación y control de todos los elementos necesarios para la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en la empresa, podrían encargarse:



- De aspectos como la regulación de las condiciones específicas que permitan la adaptación de horarios y otras condiciones a las peculiaridades de los trabajadores en situación de discapacidad.
- Del seguimiento y evaluación periódica del desarrollo y aplicación del PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.

III.3. Pautas y recomendaciones que se han de considerar en el proceso de negociación colectiva

Un adecuado despliegue de un modelo de negociación colectiva que contemple de manera efectiva la discapacidad desde un punto de vista global e integrado, bajo el prisma de la igualdad de oportunidades y la no discriminación requiere contemplar asimismo varias cuestiones para un adecuado desarrollo del proceso de negociación colectiva.

En particular, se recomienda:

- Asegurar la participación de las mujeres y hombres con discapacidad en las comisiones negociadoras y en las comisiones paritarias de aplicación e interpretación de los convenios. Nadie como las propias personas con discapacidad son conscientes de las barreras y obstáculos que se presentan en la vida laboral diaria y pueden ofrecer soluciones adecuadas para remediarlos.
- Se crearán foros o comités en los que participen las Organizaciones Sindicales y Empresariales y las asociaciones más representativas de las personas con discapacidad y sus familias en los ámbitos estatal y autonó-

mico. Ello con el fin de realizar el seguimiento de la negociación colectiva en todos los aspectos que afectan a las personas con discapacidad.

- Introducir una formación previa inicial a todas las personas que van a participar en un proceso de negociación colectiva (con la colaboración de entidades representativas de las personas con discapacidad y sus familias) sobre la perspectiva de género y la discapacidad y su heterogeneidad, los factores que pueden comportar desigualdades o situaciones de discriminación por motivo de género y discapacidad en materia laboral, la normativa aplicable, las posibles cláusulas que se pueden incorporar para asegurar una negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad.

La negociación colectiva es uno de los elementos que no debe eludirse a la hora de modificar el actual escenario de discriminación y de desigualdad por razón de género y discapacidad.

Por todo ello, es fundamental establecer incentivos reforzados que fomenten la participación de las mujeres con discapacidad.

- Se ha de asegurar la realización de una lectura del conjunto de las cláusulas del convenio teniendo en cuenta tanto las cuestiones que favorezcan directamente la igualdad para las personas con discapacidad, como la revisión del conjunto de cláusulas de los convenios para eliminar todas aquellas cuestiones que puedan suponer desigualdades, discriminaciones o limitaciones de cualquier tipo para las personas con discapacidad.
- Asegurar la incorporación de mecanismos, medios humanos de apoyo e instrumentos de gestión para garantizar la no discriminación por razón de discapacidad en la negociación y en la aplicación de los convenios:



- * Tanto para que la negociación colectiva no incorpore ningún tipo de cláusula que suponga cualquier modo o forma de discriminación, desigualdad o limitación para las personas con discapacidad por motivo de su discapacidad o el uso de la lengua de signos.
- * Como para una adecuada aplicación del convenio colectivo en lo relativo a la inclusión de las personas con discapacidad, su igualdad de oportunidades y no discriminación: mecanismos específicos de seguimiento, evaluación y exigibilidad de cumplimiento.
- * Es importante asegurar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los procesos de negociación colectiva para asegurar su participación.

III.4. Pautas y recomendaciones para el empoderamiento de los protagonistas de la negociación colectiva

Avanzar en un modelo de negociación colectiva que contemple de manera efectiva la discapacidad desde un punto de vista global e integrado, bajo el prisma de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, asimismo requiere una acción coordinada y una toma de conciencia creciente por todos los agentes y operadores sociales en todos los ámbitos en que se despliega la negociación colectiva: negociadores de los convenios colectivos, empresarios, responsables de recursos humanos, miembros de los comités de empresa y delegados de personal y delegados sindicales.

Por otro lado, no se debe ignorar la potente capacidad de transformación, empoderamiento y visibilización que conlleva que las mujeres con discapacidad ocupen posiciones que comporten poder en el ámbito de la representación sindical.

En particular, se recomienda:

- Desplegar acciones de sensibilización y formación (con la colaboración de las entidades representativas de las personas con discapacidad y sus familias, así como de los sindicatos y patronales) en los distintos niveles (negociadores de los convenios colectivos, empresarios, responsables de recursos humanos, miembros de los comités de empresa y delegados de personal, delegados sindicales) sobre la discapacidad y su heterogeneidad, los factores que pueden comportar desigualdades o situaciones de discriminación por motivo de discapacidad en materia laboral, la normativa aplicable, las posibles cláusulas que se pueden incorporar para asegurar una negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad, etc.
- Implicar a los distintos grupos de interés en el despliegue de acciones de difusión y transferencia de buenas prácticas en negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad, articulando para ello los mecanismos e instrumentos necesarios. Asimismo con la colaboración de las entidades representativas de las personas con discapacidad y sus familias, así como de los sindicatos y patronales. Y articulando mecanismos específicos adecuados en los distintos niveles y territorios (encuentros para el reconocimiento y visibilización de buenas prácticas, plataforma tecnológica para la difusión y transferencia de buenas prácticas, etc.).
- Además, para asegurar que las mujeres con discapacidad tengan el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles resulta necesario, tal como establece la Convención:



- * Impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral a través de las ayudas dirigidas a fomentar el empleo estable.

- * Todas las políticas y programas de fomento de empleo y formación profesional comunitarios deben:
 - Tomar en consideración la situación específica de las mujeres con discapacidad.

 - Incorporar medidas de acción positivas para las mujeres con discapacidad.

ANEXOS

Anexo I

EL EMPLEO DE LAS MUJERES Y HOMBRES CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA: BREVES PINCELADAS

Pese a que la tasa de actividad entre las personas con discapacidad se ha incrementado entre 2008 y 2011, lo cierto es que en 2011 solo el 36,6% de las personas con discapacidad están activas laboralmente (bien trabajando o en búsqueda activa de empleo) frente al 76,4% de las personas sin discapacidad: la tasa de actividad la población sin discapacidad duplica la de las personas sin discapacidad.

Además, esta tasa es del 33% en el caso de las mujeres con discapacidad (frente al 39,6% en el caso de los varones con discapacidad).

La tasa de empleo entre las personas con discapacidad es del 26,7% frente al 59,8% en entre las personas sin discapacidad (el 29,1% en el caso de los varones con discapacidad y el 23,9% en el caso de las mujeres con discapacidad).

TABLA 1

Tasa de actividad, empleo y paro entre la población con o sin discapacidad y según género en España (2011, datos actualizados a 4 de diciembre de 2012)

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Ambos sexos			
Actividad	74,7	76,4	36,6
Empleo	58,5	59,8	26,7
Paro	21,8	21,7	26,9
Varones			
Actividad	81,5	83,4	39,6
Empleo	64,1	65,7	29,1
Paro	21,3	21,2	26,5
Mujeres			
Actividad	67,9	69,3	33
Empleo	52,8	53,9	23,9
Paro	22,3	22,2	27,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».



TABLA 2

*Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro 2008-2011
entre la población con o sin discapacidad en España
(2011, datos actualizados a 4 de diciembre de 2012)*

	Tasa: Personas sin discapacidad			Tasa: Personas con discapacidad		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
2011	76,4	59,8	21,7	36,6	26,7	26,9
2010	75,9	60,6	20,1	36,2	27,7	23,3
2009	75,4	61,8	18,1	36,2	28,3	21,8
2008	74,9	66,4	11,3	33,4	28	16,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».

Considerando el tipo de discapacidad, además, se observa que la tasa de actividad de las personas con discapacidad psíquica (intelectual y mental) es del 27,8% (frente al 39,3% en el caso de personas con discapacidad física y 50,2 en el caso de personas con discapacidad sensorial) y la de empleo, tan solo del 17,1% (frente al 29,7% en el caso de personas con discapacidad física y 40,4% en el caso de personas con discapacidad sensorial).

TABLA 3

*Tasa de actividad y empleo de las personas discapacidad en España,
según tipo de discapacidad
(2011, datos actualizados a 4 de diciembre de 2012)*

	Tasa Actividad	Tasa Empleo
Total	36,6	26,7
Física y otras: Total	39,3	29,7
Física y otras: Sistema osteoarticular	45,1	35
Física y otras: Sistema neuromuscular	28,1	21,4
Física y otras: Sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio	32	23,5
Física y otras: Sistemas digestivo, metabólico y endocrino	40,5	28,1
Física y otras: Otros	47,2	34,8
Intelectual: Total	27,8	17,1
Intelectual: Intelectual	27,8	17,1
Mental: Total	25,5	15,4
Mental: Trastorno mental	25,5	15,4
Sensorial: Total	50,2	40,4
Sensorial: Sistema visual	46,7	38,5
Sensorial: Sistema auditivo	54,4	42,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».

Teniendo en cuenta el grado reconocido de discapacidad, la tasa de actividad y empleo desciende considerablemente entre quienes tienen reconocido un porcentaje del 65% o más de discapacidad tal como se observa en la tabla siguiente:



TABLA 4

*Tasa de actividad y empleo de las personas discapacidad en España,
según grado reconocido de discapacidad
(2011, datos actualizados a 4 de diciembre de 2012)*

	Tasa Actividad	Tasa Empleo
Total	36,6	26,7
De 33% a 44%	54,1	41,2
De 45% a 64%	40	27,6
De 65% a 74%	21,4	13,6
75% y más	14,4	11,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».

Si se tiene en cuenta la edad, se observa que la tasa de actividad entre las personas con discapacidad de 45 a 64 años es del 29,4%, y que la tasa de paro entre las personas más jóvenes con discapacidad (de 16 a 24 años) alcanza el 58%.

TABLA 5

Tasa de actividad, empleo y paro en España según grupos amplios de edad (2011, datos actualizados a 4 de diciembre de 2012)

	Tasa: Total			Tasa: Personas sin discapacidad			Tasa: Personas con discapacidad		
	Acti- vidad	Empleo	Paro	Acti- vidad	Empleo	Paro	Acti- vidad	Empleo	Paro
Total	74,7	58,5	21,8	76,4	59,8	21,7	36,6	26,7	26,9
De 16 a 24 años	45,2	24,2	46,4	45,4	24,4	46,3	34,8	14,6	58
De 25 a 44 años	88,1	69,2	21,4	89,2	70,2	21,3	50,8	35,8	29,5
De 45 a 64 años	68,6	57,4	16,4	71,4	59,8	16,3	29,4	23,2	21,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».

Teniendo en cuenta la ocupación por situación profesional, se observa que entre 2008 y 2011 se ha reducido el porcentaje de personas con discapacidad asalariados en el sector privado (del 68% al 64,7%).

En 2011 el porcentaje de contratación temporal de personas con discapacidad es del 23,1% y el de contratación indefinida del 76,9%.

Se puede concluir que el empleo de las personas con discapacidad ha mostrado durante la crisis una cierta tendencia a la estabilidad.

En lo que respecta a la evolución de la contratación, en la tabla siguiente se recoge la evolución mensual de la contratación de personas con discapacidad en 2012 según tipo de contrato. Se observa que la contratación temporal es del 24% y que el 68,41% de los contratos se han realizado por Centros Especiales de Empleo.



TABLA 6

Evolución 2008-2011 ocupación por situación profesional en España.

Unidad: porcentajes verticales

	Asalariados sector público	Asalariados sector privado	Cuenta propia	Otra situación profesional
2011				
Personas sin discapacidad	17,5	66,2	16,3	0
Personas con discapacidad	24,3	64,7	10,8	0,3
2010				
Personas sin discapacidad	16,8	66,6	16,6	0
Personas con discapacidad	24,5	64,8	10,6	0,2
2009				
Personas sin discapacidad	16,1	67,2	16,7	0,1
Personas con discapacidad	21,8	67,1	11	0,1
2008				
Personas sin discapacidad	14,6	68,1	17,3	0,1
Personas con discapacidad	18,8	68	13	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».

TABLA 7
Evolución 2008-2011 asalariados por tipo de contrato (indefinido o temporal) y sexo. Unidad: porcentajes verticales

	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad		Porcentaje vertical: Personas con discapacidad	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
2011				
Ambos sexos	74,6	25,4	76,9	23,1
Varones	75,7	24,3	79,7	20,3
Mujeres	73,4	26,6	73	27
2010				
Ambos sexos	74,9	25,1	78,9	21,1
Varones	76	24	80,8	19,2
Mujeres	73,8	26,2	76	24
2009				
Ambos sexos	74,5	25,5	77,8	22,2
Varones	76,1	23,9	78,5	21,5
Mujeres	72,6	27,4	76,9	23,1
2008				
Ambos sexos	70,6	29,4	75,3	24,7
Varones	72,2	27,8	78,5	21,5
Mujeres	68,6	31,4	69,6	30,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística: «El empleo de las personas con discapacidad».

El peso de la contratación en Centros Especiales de Empleo respecto al total de contrataciones registradas para personas con discapacidad ha venido incrementándose progresivamente desde 2006 (del 47,5% al 68,4%).



TABLA 8

Evolución número de contratos a personas con discapacidad en España en 2012, según tipo de contrato

Año 2012	Total	Indefinido ordinario	Indefinido fomento de la contratación indefinida	Personas con discapacidad	Obra o servicio	Eventual circunstancias de la producción	Interinidad	Temporal personas con discapacidad	Prácticas	Formación	Otros contratos	Convertidos en indefinidos	De estos en CEE fueron
Enero	4.380	31	97	527	839	571	948	1.040		9	3	315	2.958
Febrero	4.624	31	108	542	821	548	904	1.287	2	12	9	360	2.934
Marzo	4.983	129	3	684	909	556	864	1.467	1	15	10	345	3.066
Abril	4.712	166	3	595	932	722	830	1.162	1	24	10	267	3.107
Mayo	5.700	136	1	674	1.255	919	935	1.388		32	6	354	3.839
Junio	5.630	150		555	1.002	1.084	1.108	1.310	3	15	16	387	3.935
Julio	6.389	98		503	1.143	1.647	1.248	1.321	2	37	11	379	4.695
Agosto	4.452	77		329	850	1.184	923	877		18	2	192	3.374
Septiembre	5.305	137		560	1.346	994	910	1.058		18	4	278	3.830
Octubre	5.710	143		641	1.198	890	1.008	1.397		19	5	409	3.825
Noviembre	4.915	118		477	935	865	847	1.289	2	32	8	342	3.309
Diciembre	4.208	97		382	765	796	732	1.063		35	17	321	2.866
TOTAL	61.008	1.313	212	6.469	11.995	10.776	11.257	14.659	11	266	101	3.949	41.738
	100%	2,15%	0,35%	10,60%	19,66%	17,66%	18,45%	24,03%	0,02%	0,44%	0,17%	6,47%	68,41%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo. Contrataciones a colectivos especiales.

TABLA 9

Evolución peso de la contratación en CEE con respecto al total de contrataciones de personas con discapacidad en España (2006-2012).

Unidad: porcentaje

Año	Peso contratación en CEE/total contrataciones personas con discapacidad
2006	47,5
2007	48,5
2008	53,3
2009	57,7
2010	64,3
2011	63,9
2012	68,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Servicio Público de Empleo. Contrataciones a colectivos especiales y datos recogidos en Estudio de la Fundación Largo Caballero: *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.*

Por otro lado, el estudio *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad* de la Fundación Largo Caballero también pone de relieve entre sus conclusiones sobre la situación laboral de las personas con discapacidad que las vías principales de entrada al empleo se producen a través de cualificaciones medio-bajas, pero se observa una tendencia creciente de entrada en ocupaciones de cualificaciones medio-altas. Destaca este dato como elemento a considerar para modificar la tendencia instalada de reservar puestos en ocupaciones de baja cualificación.

Otra conclusión destacable del citado estudio es la existencia de diferencias salariales en contra de las personas con discapacidad, señalando que



estas cobran entre un 15 y un 20% menos en promedio (considerando las bases de cotización procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social).

Por otro lado, destaca que más del 50% de las contrataciones ordinarias de personas con discapacidad se realizan en empresas de menos de 50 trabajadores (precisamente aquellas que no están sometidas a la cuota de reserva del 2% de la LISMI) y que el mayor porcentaje de discapacidades existentes en una empresa lo forman los trabajadores que han pasado a tener una discapacidad sobrevenida.

En relación con la discapacidad sobrevenida, un estudio sectorial sobre discapacidad sobrevenida⁶ pone de relieve que las características laborales de la discapacidad sobrevenida son:

- Un 44% de los encuestados no volvieron a trabajar tras la discapacidad, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral.
- Entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacían ya cuando se les hizo la encuesta.
- Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de puesto y de empresa, lo que demuestra las dificultades para la reincorporación al trabajo.
- Los tiempos de reincorporación al mundo laboral no son demasiado significativos: uno de cada cuatro volvió al trabajo en menos de seis

⁶ *Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida*, Fundosa Social Consulting, 2006.

meses, pero en gran parte de los casos, esta supuso una disminución de la calidad y condiciones del empleo: peores contratos (más cortos, a menudo no acordes con la formación completada, etc.).

- Entre las vías de acceso al empleo tras la discapacidad, predomina claramente los contactos personales (36%). En todo caso, si nos centramos en la precariedad laboral que se asocia claramente a la discapacidad sobrevenida, podemos concluir que es necesaria una serie de acciones suplementarias (concienciación, formación, adaptaciones y ajustes razonables).
- No es frecuente que las empresas mantengan al trabajador que ha experimentado una discapacidad sobrevenida.

Desde la perspectiva de las entidades de economía social, resulta de interés considerar algunos de los datos que aportan en su *Estudio sobre el impacto socioeconómico de las entidades de Economía Social* al respecto de sus efectos sobre la cohesión social y sus diferencias con respecto a otras empresas en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El estudio sobre tales efectos de cohesión social se centra en cuatro áreas: efectos relacionados con la ocupación de grupos con dificultades de acceso al empleo; efectos relacionados con la calidad del empleo; efectos relacionados con la mejora de igualdad de oportunidades; y efectos relacionados con la oferta de servicios sociales y otros servicios de interés general.

En concreto, en el ámbito de la cohesión social, el comportamiento propio de las empresas de economía social se refleja en aspectos relacionados con la composición de sus plantillas, la calidad del empleo, la igualdad de oportunidades y su especialización productiva:



1. Una de las principales contribuciones de estas empresas a la cohesión social se centra en la ocupación de grupos de trabajadores que habitualmente muestran dificultades específicas de acceso al empleo. Estas empresas emplean en mayor medida a mujeres mayores de 45 años, personas mayores de 55 años, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social y personas con baja cualificación.
2. La calidad del empleo, aproximada por las trayectorias laborales de los trabajadores y algunas condiciones de trabajo, muestra también un balance positivo para las empresas de economía social. El análisis comparado de las trayectorias laborales indica que la estabilidad en el empleo es muy superior. Asimismo, el peso de los trabajadores con jornada parcial (en un alto porcentaje no deseada) es menor; y los niveles salariales son similares o mayores a los de la empresa ordinaria, y más igualitarios. La menor dispersión salarial se concreta sobre todo en los grupos de mayor retribución (los puestos de alta dirección y alta cualificación tienen un salario medio superior al salario medio global en un 62,1% mientras que en el grupo de control, esta diferencia es del 136,3%).
3. La igualdad de oportunidades está más presente en la economía social que en las empresas ordinarias. Así lo muestran los mejores resultados obtenidos en distintas dimensiones de la misma como la diversidad en la dirección, las diferencias de género en las trayectorias laborales o las posibilidades de conciliar mejor vida familiar y profesional. Los datos ponen de manifiesto que estas empresas son más diversas en la dirección y en la alta cualificación y que esta diversidad no solo es de género sino también de edad y de discapacidad. Además, en las posiciones de alta dirección y alta cualificación, estos grupos tienen mejor retribución salarial y mayor flexibilidad en la jornada que en la empresa ordinaria.

TABLA 10

Presencia de trabajadores con discapacidad en las empresas de economía social y en las empresas del grupo de control

	Empresas del Grupo de control (SL y SA)	Empresas de la Economía Social
Trabajadores/as con discapacidad (grado superior al 33%) Porcentaje medio sobre el total de empleo [n = 13.339 empresas]	0,16%	31,77%
Características de los/as trabajadores/as con discapacidad Porcentaje sobre el total [n = 3.151 trabajadores/as con discapacidad]		
Hombres	74,5	64,8
Mujeres	25,5	35,2
Total	100,0	100,0
Entre el 33% y el 65%	88,1	78,1
Igual o superior al 65%	11,9	21,9
Total	100,0	100,0

Fuente: *Estudio sobre el impacto socioeconómico de las entidades de economía social*. CEPES.



TABLA 11

Tipo de jornada de los/as trabajadores/as en las empresas de economía social y del grupo de control. Detalle para ciertos grupos de trabajadores/as

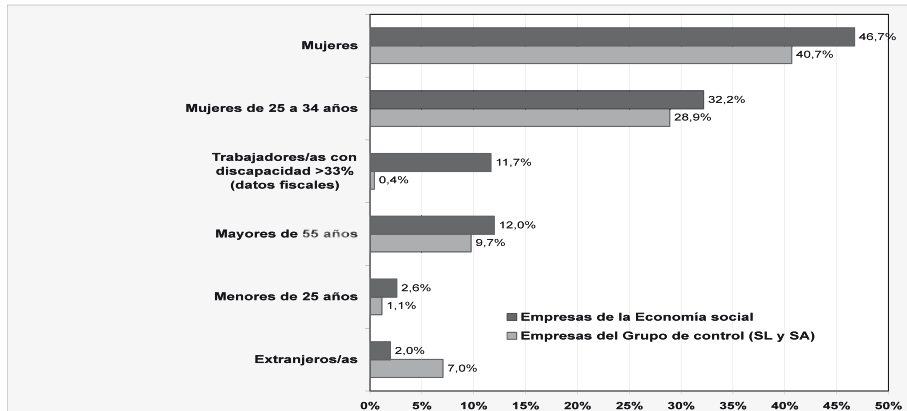
	Empresas del Grupo de control (SL y SA)		Empresas de la Economía Social	
	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial
Total trabajadores/as. Porcentaje sobre el total de cada grupo [n = 30.906]	79,1	20,9	82,7	17,3
Hombres	89,7	10,3	89,9	10,1
Mujeres	67,4	32,6	74,0	26,0
Grupos específicos de trabajadores/as				
Mujeres mayores de 45 años	69,2	30,8	74,7	25,3
Menores de 25 años	65,3	34,7	79,6	20,4
Mayores de 55 años	76,5	23,5	82,5	17,5
Trabajadores/as con discapacidad	71,4	28,6	85,0	15,0
Trabajadores/as con baja cualificación	72,9	27,1	84,1	15,9

Fuente: *Estudio sobre el impacto socioeconómico de las entidades de economía social.* CEPES.

GRÁFICO 1

Diversidad en las ocupaciones de alta dirección y muy alta cualificación en las empresas de economía social y del grupo de control.

Porcentaje de distintos grupos sobre el total del Grupo de cotización 01



Fuente: *Estudio sobre el impacto socioeconómico de las entidades de economía social.* CEPES.

- Estas empresas de economía social tienen una mayor presencia relativa en determinadas actividades de servicios que socialmente se consideran necesarias, y que están estrechamente ligados al concepto de desarrollo sostenible. La especialización productiva de la economía social en servicios ligados a la dependencia y a la atención de personas mayores y con discapacidad es significativa (alcanza el 10,1% del total de la oferta y aumenta hasta el 16,1% en el caso de los servicios sociales sin alojamiento frente a una presencia del 3,9% en el conjunto del tejido productivo).

En los servicios educativos la economía social tiene también una presencia relativamente alta (el 8,6% de los oferentes son empresas de economía social), especialmente en la educación infantil (14,0%) y en la educación primaria (13,0%).

Anexo II

FACTORES QUE LIMITAN O CONDICIONAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El estudio *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad* de la Fundación Largo Caballero pone de relieve que las personas con discapacidad tienen una paradójica cosa en común: su heterogeneidad y sus diferencias. Como consecuencia de ello, en la discriminación laboral de este grupo inciden especialmente una serie de factores diversos: tipo y grado de discapacidad, edad, sexo, nivel educativo, etc.

Considerando prioritariamente los aspectos y referencias que aporta este estudio⁷, se recogen a continuación diversos factores que limitan o condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En concreto se distingue entre:

- Los factores directamente relacionados con las características y heterogeneidad de las personas con discapacidad.

⁷ *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad*, Fundación Largo Caballero; *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, Fundación ONCE. Programa Operativo. PricewaterhouseCoopers, 2012; *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*, Fundación ONCE, 2008.

- Los relacionados con las características del entorno familiar, relacional y comunitario.
 - Los relacionados con el equilibrio entre el cumplimiento de la normativa aplicable y la sensibilización del tejido empresarial.
 - Los relacionados con medidas de acción positiva y elementos de apoyo para la inclusión laboral.
1. Factores relacionados con las características y heterogeneidad de las propias personas con discapacidad:
 - El tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial): las personas con discapacidad psíquica (discapacidad intelectual y enfermedad mental) son quienes menores niveles de actividad y empleo presentan.
 - El grado de discapacidad reconocido: cuanto mayor es el grado de discapacidad reconocido, mayores dificultades se encuentran para el acceso al empleo, siendo más frecuente el acceso a pensiones de la seguridad social y otras prestaciones servicios sociales (con carácter general, de corte más asistencial).
 - El sexo: las tasas de actividad y empleo de las mujeres con discapacidad están por debajo de las de los hombres con discapacidad.
 - La edad: los datos muestran que la tasa de actividad entre las personas con discapacidad de 45 a 64 años es inferior que las demás franjas, pero no hay que obviar que, igual que sucede con el resto de la población, la tasa de paro afecta especialmente a las personas más jóvenes: entre las personas con discapacidad de 16 a 24 años alcanza el 58%.



- El nivel de estudios y/o de cualificación: cuanta más formación y cualificación tienen las personas con discapacidad, mayor es su integración en el mercado de trabajo. La educación y la formación es uno de los factores clave sobre los que incidir en el itinerario de las personas con discapacidad a lo largo de su vida.
2. Factores relacionados con las características del entorno familiar, relacional y comunitario:
- La concepción subjetiva anclada en el ámbito familiar y en el ámbito laboral sobre que la discapacidad es una limitación absoluta en relación al empleo. En relación con este factor, el cambio que se viene introduciendo trata de desactivar esa vinculación posibilitando la construcción de una percepción que vincula la capacidad que cada persona posee y su encaje en las diferentes necesidades de capacidad que tiene la sociedad, independientemente de que esa capacidad la posea una persona con o sin discapacidad. La sensibilización y toma de conciencia como mecanismo para modificar estas percepciones es un factor fundamental para avanzar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
 - El carácter sobreprotector de las familias en muchos casos supone dificultades para la activación laboral de personas con discapacidad. En bastantes ocasiones esta concepción está relacionada con lo expuesto en el apartado anterior.
 - La necesidad de adecuación del puesto de trabajo es un factor que en ocasiones desde las empresas se argumenta para evitar la contratación de personas con discapacidad. La necesidad de promover

el acondicionamiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad haciendo el empleo accesible y eliminando barreras arquitectónicas, de acceso a la información y a la comunicación y de comprensión es otro de los factores clave para hacer posibles la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- El tipo de hábitat en el que se reside (urbano o rural). Con carácter general, el medio urbano permite más opciones de empleo que el rural. La discapacidad en el medio rural supone una realidad de dificultad añadida a las dificultades propias de este entorno (empleo, transporte, accesibilidad, etc.).
 - La cultura, los enfoques, estereotipos y prejuicios con los que se percibe la inserción de las personas con discapacidad. El estigma social en el caso de las personas con enfermedad mental y, en general, el hecho de que la contratación de personas con discapacidad no venga acompañada en la mayor parte de los casos de un discurso relacionado con la igualdad o la discriminación positiva.
 - El nivel de estudios también tiene efectos en este ámbito: con carácter general el entorno comunitario dificulta el acceso a la formación por falta de accesibilidad y por baja calidad de la educación recibida en la etapa de educación obligatoria. Como consecuencia de los obstáculos del entorno las tasas de abandono escolar son muy altas entre las personas con discapacidad y las de formación superior son muy bajas.
3. Factores relacionados con el equilibrio entre el cumplimiento de la normativa aplicable y la sensibilización del tejido empresarial:



- El déficit en un desarrollo sistemático de mecanismos efectivos de seguimiento, control y apoyo para el cumplimiento de la cuota de reserva.
- La necesidad de acometer un tratamiento específico del absentismo por enfermedad en el caso de las personas con discapacidad.
- La tendencia hacia prácticas vinculadas con el compromiso y la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad, superando el desconocimiento generalizado del tejido empresarial sobre la discapacidad y de la heterogeneidad de las personas con discapacidad.

En relación con este factor, el estudio de la Fundación Largo Caballero destaca a partir de las experiencias concretas de empresas que han contratado a personas con discapacidad en el continuo de sensibilización las siguientes cuestiones:

- La información, el conocimiento de las subvenciones y bonificaciones.
- El propio conocimiento de la existencia de una norma que obliga a aquellas que tienen más de 50 trabajadores y los fines que persigue.
- La decisión de contratar e incluir a personas con discapacidad en los procesos de selección.
- La adaptación de los procesos de selección, según tipo y grado.
- La incorporación de dichos trabajadores al puesto de trabajo sin que sean necesarios cambios organizativos y/o físicos de calado.

- La modificación de la organización del trabajo, la adaptación de puestos.
- La creación de condiciones favorables para las relaciones interpersonales en el trabajo.
- La regulación específica de condiciones de trabajo que atiendan a las necesidades concretas que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- La generación y extensión del empleo con apoyo.
- La participación de las empresas en la creación de enclaves laborales junto con los centros especiales de empleo.
- La participación de las personas con discapacidad como elegibles en los órganos de representación de los trabajadores.
- La participación en las organizaciones sindicales.
- La incorporación de demandas específicas en las mesas de negociación.

Al respecto de este factor, resulta de interés tomar en consideración los datos que aporta el *Estudio sobre el impacto socioeconómico de las entidades de economía social* de CEPES. Este estudio revela que los valores que comparten las empresas de economía social se traducen en un comportamiento diferencial en relación con las características de las personas que configuran sus plantillas y las condiciones de trabajo de sus empleados; su especialización productiva; y su



ubicación geográfica. Y son los resultados de este comportamiento específico los que dan contenido a la importante contribución de estas empresas a la cohesión social y a la cohesión territorial.

Se trata de incorporar una nueva perspectiva sobre el acceso de las personas con discapacidad al empleo y en las características de los puestos desempeñados en este tipo de empresas, dependiendo del modelo de empresa en el que se incorporen o promuevan y, por tanto, de facilitar en mayor medida la no discriminación laboral y la igualdad de oportunidades en este ámbito según la empresa en la que se trabaje.

4. Factores relacionados con medidas de acción positiva y elementos de apoyo para la inclusión laboral:
 - El papel de las subvenciones, bonificaciones e incentivos para la contratación de las personas con discapacidad como medidas de acción positiva.

Constituyen un instrumento de primer orden de las políticas activas de empleo.

Este sería un punto interesante para complementar en el ámbito de la negociación colectiva, como por ejemplo, arbitrando mecanismos de seguimiento y evaluación del uso de esos incentivos y cómo inciden en la evolución de la contratación a personas con discapacidad (teniendo en cuenta grado y tipo), e incluso contribuyendo a una mayor cobertura a partir de la emergencia de discapacidad sobrevenida.

Por otro lado, estas subvenciones deberían alcanzar en mayor medida las necesidades de adaptación y ajustes razonables del puesto

de trabajo, así como las medidas de accesibilidad para la efectividad del derecho a la negociación colectiva.

- La función de la intermediación laboral se considera clave en la inserción laboral de las personas con discapacidad. Cumple una función principal para que el siguiente hito al de la información y sensibilización, que es la participación de personas con discapacidad en los procesos de selección, se produzca con éxito. Un éxito que se traduce en una experiencia positiva para la empresa y para el trabajador o trabajadora que aspira al puesto.

La existencia de un servicio de intermediación eficaz es un factor clave en la continuidad de la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas.

Según el estudio de la Fundación Largo Caballero, las mayores debilidades de esta función tienen que ver con:

- El escaso desarrollo de procedimientos de selección adecuados en los servicios públicos de empleo: falta de comprobación de la discapacidad (certificado), desajustes en los perfiles profesionales proporcionados respecto a las necesidades del puesto o las características de las empresas, etc. Esta menor calidad no queda compensada por la mayor cantidad de candidatos que puede proporcionar a la empresa, ya que prolonga los procesos de selección y a la postre, puede tener efectos negativos en la decisión de contratar a una persona con discapacidad.
- La aún escasa presencia y/o uso de entidades de intermediación especializadas en personas con discapacidad en el conjunto del territorio.



- La importancia de que la intermediación sea acompañada de servicios adicionales: información y asesoramiento a la empresa, la información y la formación de los candidatos, la posibilidad de alternativas en caso de desajustes, asesoramiento sobre procedimientos y procesos de adaptación de puestos de trabajo.
- La necesidad de que las competencias requeridas para el puesto o los puestos de trabajo y su contraste con las competencias de la persona con discapacidad sean el centro del proceso de selección y no la discapacidad. Un ajuste que puede tomar como referencia más de un puesto de trabajo y favorecer de este modo la polivalencia de estos trabajadores (caso del Centro Especial de Empleo).
- La dificultad para la movilidad geográfica de candidatos y candidatas que se ubican en localidades distintas a aquellas en que se encuentra el centro de trabajo. Esta limitación es especialmente importante en los centros de trabajo que alcanzan un tamaño importante en relación con el tamaño de la población.
- El papel de los proyectos y medidas de acción positiva y otros apoyos para elevar el nivel de cualificación de las personas con discapacidad desde la educación inclusiva obligatoria, la formación no obligatoria y la formación profesional.

Anexo III

MARCO JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución Española (CE), donde se establece que *«la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios»*.

En el ámbito del empleo público el artículo 15 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP) establece que *«los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva: .../... b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo...»*.

Dentro de los pactos colectivos se pueden diferenciar los convenios colectivos (estatutarios y extraestatutarios y los acuerdos colectivos). Si bien este Manual se desarrollo en relación con los convenios colectivos estatutarios, en el presente apartado se cita asimismo una breve referencia de los extraestatutarios, acuerdos y pactos.

¿Qué tipos de pactos colectivos existen?

Existen distintos tipos de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídica constitucional del artículo 37.1 de la CE⁸ y, en su caso, el artículo 15 del EBEP:

- A) En primer lugar, los convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio. Dentro de ellos, cabe distinguir dos tipos:
 - a) Los convenios colectivos estatutarios, esto es, los regulados por el Título III del E.T.
 - b) Los convenios colectivos extraestatutarios, esto es, los no regulados por el Título III del E.T.
- B) En segundo lugar, los acuerdos colectivos, que son pactos de contenido más reducido.
- C) En tercer lugar, el EBEP distingue entre pactos y acuerdos:
 - a) Los Pactos se celebran sobre materias que se corresponden estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba.
 - b) Los Acuerdos versan sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas.

⁸ Fuente: *Guía de la negociación colectiva 2012*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



Negociación colectiva estatutaria

Marco normativo

El marco normativo de aplicación a la negociación colectiva estatutaria se recoge en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En particular, su Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos): Artículos 82 a 92.

¿Qué es un convenio colectivo?

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva (artículo 82.1).

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten (artículo 82.2).

¿Cuál es su eficacia?

Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia (artículo 82.3).

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los

representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias y de acuerdo con lo previsto en esta Ley (artículo 82.4).

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

¿Cuál es el ámbito de aplicación?

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden (artículo 831).

¿Quién interviene en la negociación de un convenio (unidades de negociación)?

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer,



mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley (artículo 83.2).

Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos (artículo 83.3).

¿Cuál es el contenido de un convenio colectivo?

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículo 85.1).

Además, a través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores (artículo 85.2).

En cualquier caso, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente (artículo 85.3):

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de



los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

¿Quiénes están legitimados para la negociación de un convenio?

En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta (artículo 87.1).

En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores (artículo 87.2):

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar (artículo 87.3):

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.
- En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.



En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la Ley (artículo 87.4).

Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora (artículo 87.5).

¿Qué es la comisión negociadora?

Es el grupo de personas en cada caso legitimado para la negociación de un convenio colectivo.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales legitimadas en cada caso representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados

de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas (artículo 88).

¿Cómo se inicia la negociación?

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio (artículo 89.1).

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.



Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas (artículo 89.2).

¿A quién compete el seguimiento de la aplicación e interpretación del convenio?

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos (artículo 91.1).

Además, en los convenios colectivos se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre

interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley (artículos 91.3 y 91.4).

Esto procedimientos de solución de conflictos serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos (artículo 91.5).

Negociación colectiva extraestatutaria

Marco normativo

La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el artículo 37.1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (artículos 1257 y sigs. del Código Civil). Lo que significa que ninguno de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, tanto de elaboración jurisprudencial como de implantación legal a lo largo del Título III del ET le son de aplicación.

¿En qué supuestos se puede producir?

- Por necesidad (o por imposibilidad originaria), en el caso de inexistencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario: inexistencia de comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales en una negociación colectiva empresarial o inexistencia de sindicatos y/o de asociaciones empresariales legitimadas en una negociación colectiva supraempresarial o imposibilidad de llegar al acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones en una comisión negociadora válidamente constituida.



- Voluntariamente (o por imposibilidad sobrevenida), en el caso de existencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, cuando las partes optan por negociar extraestatutariamente, siempre que, en su caso, se hayan respetado los deberes de negociar y de negociar de buena fe en vía estatutaria.

Los acuerdos colectivos

Existe una gran variedad de acuerdos colectivos en nuestro ordenamiento, con una finalidad, con una normativa aplicable y con un régimen jurídico diferentes, si bien todos ellos tienen su base normativa en el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución:

- a)* Los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas, regulados en el artículo 83 del E.T.
- b)* Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:
 1. Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
 2. Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.
- c)* Los acuerdos colectivos de empresa. Existen diversos tipos de acuerdos de empresa:
 1. Los acuerdos colectivos de empresa sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (artículos 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del E.T.).

2. Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial (artículos 82.3 y 85.3 del E.T.).
3. Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario o en acuerdos colectivos equiparados (artículo 41.2 del E.T.).
4. Los acuerdos colectivos de empresa de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (artículo 41 del E.T.).
5. Los acuerdos colectivos de empresa de fusión o absorción.

Negociación colectiva en las Administraciones Públicas

Marco normativo

El marco normativo de aplicación a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas se recoge en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En particular, su Título III. Capítulo IV (Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión): artículos 31 a 46.

Principios generales de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas

Por negociación colectiva, a los efectos del EBEP, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública (artículo 31.2).



La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en el EBEP (artículo 33.1).

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación (artículo 34.7).

¿Qué es un Pacto o Acuerdo?

Los Pactos o Acuerdos son concertados en el seno de las Mesas de Negociación entre los representantes de las Administraciones Públicas y la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones (artículo 38.1).

- a) Los Pactos se celebran sobre materias que se corresponden estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicaran directamente al personal del ámbito correspondiente.
- b) Los Acuerdos versan sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno,

el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

¿Cuál es su eficacia?

Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral (artículo 38.8).

Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación (artículo 38.10).

Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.



En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación (artículo 32).

A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público (Disposición Adicional segunda, Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad).

¿Cuál es ámbito de aplicación?

Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos (artículo 38.4).

¿Quién interviene en la negociación colectiva en las Administraciones Públicas?

Para la negociación colectiva, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10% o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución (artículo 33.1).

Las Mesas de Negociación

En el EBEP se establecen las siguientes Mesas de Negociación:

Personal funcionario

A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales (artículo 34.1).

Dependiendo de esas Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número (artículo 34.4).

Personal funcionario, estatutario y laboral

Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de estas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar (artículo 36.1).

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una Mesa General de Negociación (artículo 36.3).



¿Cuál son las materias objeto de negociación?

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

- k)* Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l)* Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m)* Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

- a)* Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

- b)* La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- c)* La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- d)* Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.



- e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional (artículo 37).
- En la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.
 - Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año (artículo 36.2).

¿Quiénes están legitimados para la negociación colectiva en las Administraciones Públicas?

Las Mesas de Negociación quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las organizaciones sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En las normas de desarrollo del EBEP se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros (artículo 35).

- Para la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas del artículo 36.1:

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas (artículo 36.1).

- Para la Mesa General de Negociación del artículo 36.3:

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públi-



cas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10% de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate (artículo 36.3).

En representación de las Administraciones Públicas estarán también legitimados para negociar:

- Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello (artículo 33.2).
- Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los Acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los Acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal (artículo 34.2).

¿Cómo se inicia la negociación?

El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan (artículo 34.6).

¿A quién compete el seguimiento de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos?

Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen (artículo 38.5).

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente Capítulo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos (artículo 45.1).

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley (artículo 45.2).

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes



y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma (artículo 45.3).

El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente (artículo 45.4).

La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas (artículo 45.5).

Vigencia de los Pactos y Acuerdos

Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes (artículo 38.11).



La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido (artículo 38.12).

Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener (artículo 38.13).

Anexo IV

FUENTES DE REFERENCIA

a) Marco jurídico de referencia

- Convención Internacional (de las Naciones Unidas) sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En particular, sus artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 y 27.
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Constitución Española. En particular, sus artículos 9.2, 14, 35, 37.1, y 49.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l51-2003.html
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l26-2011.html

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social —que efectúa la transposición al ordenamiento jurídico español de las Directivas 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que aborda tal principio en diversos ámbitos; en segundo lugar, y 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l62-2003.html
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:es:PDF>
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:es:PDF>
- Ley 13/1982 de Integración Social de los «Minusválidos» (sic), en particular su Título VII (Integración laboral).
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l13-1982.html
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l27-2007.tp.html#a5
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público.
<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En particular,



su Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos): Arts. 82 a 92.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd364-2005.html
- Normativa específica aplicable al empleo protegido y enclaves laborales.
 - * Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. 9-12-1985), por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los «Minusválidos» (*sic*).
http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/2009_rd_2273_1985_regl_cee.pdf
 - * 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.
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/04/22/pdfs/A15592-15596.pdf>
 - * Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
<http://www.boe.es/boe/dias/2004/02/21/pdfs/A08386-08391.pdf>
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
https://www.mercadis.com/documentos/legislacion/RD_870-07.pdf

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html

b) Otros documentos, informes y fuentes de referencia

- *Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad* (junio de 2012). Fundación Largo Caballero.
- Aportaciones de la Asesoría Jurídica del CERMI para la elaboración del Manual: «Guía de negociación colectiva y trabajadores con discapacidad» (14 de enero de 2013).
- *Guía de la negociación colectiva 2012*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2012_CCNCC.pdf
- Informe *Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad*. Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) (26 de enero de 2006).
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Negociacion_colct.pdf
- *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (2008). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/EIPrincipioDeIgualdadEnLaNegociacionColectiva_CCNCC.pdf



- *Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de personas con discapacidad*. VI Acuerdo de Concertación Social Comisión de Igualdad. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/estatico/1_632_0.pdf
- *Informe estadístico gráfico sobre contratación de personas con discapacidad. Resultados a 1 de diciembre de 2012*. Observatorio de la Discapacidad.
<http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/estadisticas/21958>
- *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Gregorio Rodríguez Cabrero, Carlos García Serrano, Luis Toharia (Universidad de Alcalá). Colección CERMI Telefónica Accesible, n.º 9 (abril de 2009).
<http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/TelefonicaAccesible/Lists/Coleccion/Attachments/11/Evaluaciondelaspoliticasef.pdf>
- *2.º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea: Una herramienta para activistas y responsables políticos*. Adoptado en Budapest los días 28 y 29 de mayo de 2011 por la Asamblea General del Foro Europeo de la Discapacidad, a propuesta de su Comité de Mujeres.
<http://www.edf-feph.org/Page.asp?docid=26614&langue=EN>
- *Estudio sobre el impacto socioeconómico de las entidades de economía social*, estudio realizado por Abay Analistas Económicos y Sociales para CEPES.
http://www.cepes.es/publicacion_cepes=78

- *Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida.* Fundosa Social Consulting, 2006.
- Publicaciones de interés de la Confederación Europea de Sindicatos <http://www.etuc.org>:
 - * Acuerdo marco sobre los mercados de trabajo inclusivos. Guía para su interpretación. <http://www.etuc.org/a/9973>
 - * Desarrollo del papel que desempeñan los CSIR en el refuerzo de la cooperación transfronteriza en materia de negociaciones colectivas. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_CSIR_ES-3.pdf
 - * Visión sindical de la iniciativa «Nuevas Capacidades, Nuevos Trabajos» <http://www.etuc.org/a/8179>
 - * Negociaciones colectivas, cooperación transfronteriza. http://www.etuc.org/IMG/pdf_Brochure_CSIR_ES-2.pdf
 - * Sobre la negociación colectiva en Europa en 2010. <http://www.etuc.org/7106>
- La Guía del Pacto Mundial de Naciones Unidas recoge algunas pautas sobre negociación colectiva (el derecho a negociación colectiva es uno de los principios del Pacto): http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/sp_guiadelpg.pdf
- Guía para implantar el principio 6 del Pacto Mundial (personas inmigrantes y personas con discapacidad): <http://www.pactomundial.org/images/Documentos/guia%20ppi6.pdf>



c) Datos e información pública de referencia

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Contratación de personas con discapacidad.
http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_11_5.htm
- Servicio Público de Empleo Estatal. Datos estadísticos de contratos.
http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2012/noviembre.html
- Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/p320&file=inebase&L=0>

OTRAS PUBLICACIONES DE LA COLECCIÓN INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

DISCAPACIDAD Y FISCALIDAD

Propuestas para una mayor inclusión social
124 páginas. ISBN: 978-84-15305-44-6
15 € IVA incluido

HACIA UNOS SERVICIOS SOCIALES DE CALIDAD EDACUADOS A LAS NECESIDADES DE APOYO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Autor: CERMI Cantabria
192 páginas. ISBN: 978-84-15305-25-5
18 € IVA incluido

2ND MANIFESTO ON THE RIGHTS OF WOMEN AND GIRLS WITH DISABILITIES IN THE EUROPEAN UNION

A toolkit for activists and policymakers
232 páginas. ISBN: 978-84-15305-04-0
18 € IVA incluido

MANUAL PRÁCTICO DE IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE RSE-DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

Autor: Fernando Riaño Riaño
160 páginas. ISBN: 978-84-15305-07-1
16 € IVA incluido

MODELO DE PLAN DE ACCIÓN LOCAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2012-2015

Autores: Agustín Huete García (Director)
y Antonio Sola Bautista
72 páginas. ISBN: 978-84-15305-06-4
12 € IVA incluido

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE LA DISCAPACIDAD

Autora: Ana Peláez Narváez
56 páginas. ISBN: 978-84-96889-92-7
10 € IVA incluido

PROTECCIÓN INTEGRAL DE LAS

VÍCTIMAS DE ACCIDENTES DE TRÁFICO
Propuesta de Proyecto de Ley y otras medidas
de mejora de la atención
100 páginas. ISBN: 978-84-96889-83-5
15 € IVA incluido

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD RSE-D

Dimensión, contenido y tendencias en época
de crisis
Autora: María Cortés Ortiz
104 páginas. ISBN: 978-84-96889-80-4
15 € IVA incluido

LOS JÓVENES CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Informe de situación 2010
128 páginas. ISBN: 978-84-96889-67-5
16 € IVA incluido

PROPUESTA DE MODELO DE ORDENANZA MUNICIPAL SOBRE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS URBANIZADOS Y EDIFICACIONES, MODOS DE TRANSPORTE Y TECNOLOGÍAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

100 páginas. ISBN: 978-84-96889-64-4
12 € IVA incluido

MANUAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

104 páginas. ISBN: 978-84-96889-55-2
14 € IVA incluido

MATERNIDAD Y DISCAPACIDAD

Directora: Ana Peláez Narváez
152 páginas. ISBN: 978-84-96889-40-8
18 € IVA incluido