

GUÍA PARA
FAVORECER EL
EMPLEO DE LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
A TRAVÉS DE LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
2014

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan 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 las demás.

1—PRESENTACIÓN_04

2—¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA EL SINDICATO EL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PcD)_07

BLOQUE I—LA DISCAPACIDAD Y LAS PcD: CUANTIFICACIÓN, SITUACIÓN SOCIOLABORAL Y FACTORES DE DIVERSIDAD_10

3—¿QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA LA DISCAPACIDAD?_11

4—¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD_13

- 4.1. ¿Cuántas personas en edad de trabajar hay en España?
- 4.2. ¿Cuántas están trabajando?
- 4.3. ¿Cómo sabemos que tienen dificultades?
- 4.4. ¿Es importante tener en cuenta la diversidad de las PcD?
- 4.5. Integración laboral: mercado ordinario vs mercado protegido
- 4.6. ¿Cuál es la situación en Europa?

BLOQUE II—MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA_20

5—MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA_21

- 5.1. Igualdad y no discriminación
- 5.2. Discriminación positiva en relación con el empleo
- 5.3. El marco de las medidas voluntarias: la responsabilidad social de las empresas

BLOQUE III—EJES DE ACTUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD_30

6—LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA_31

- 6.1. La sensibilización en la empresa
- 6.2. La relación con las PcD
- 6.3. La participación de las PcD en el sindicato
- 6.4. Desarrollar la capacidad de denuncia de los incumplimientos de obligaciones legales por parte de las empresas

7—EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO DE LAS PcD_37

- 7.1. Objetivos de la negociación colectiva
- 7.2. Limitaciones que emergen del análisis de los convenios
- 7.3. Los problemas de base con los que se encuentra la NC para avanzar más en esta cuestión

8—ESTRATEGIA SINDICAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA_43

- 8.1. Realizar una preparación sindical previa a la negociación
- 8.2. Intentar crear previamente las condiciones objetivas más adecuadas con la parte empresarial para la posterior negociación
- 8.3. Diseñar un planteamiento completo de cómo abordar la negociación de la discapacidad en el ámbito del convenio
- 8.4. Mejora de las cláusulas y contenidos de la regulación del convenio en materia de discapacidad

BLOQUE IV—LA ACCIÓN SINDICAL EXTERIOR A LA EMPRESA_59

9—ACCIÓN EXTERIOR A LA EMPRESA PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN DE LAS PcD_60

- 9.1. Sensibilización
- 9.2. Educación
- 9.3. La intermediación laboral
- 9.4. Cooperación con las organizaciones de las PcD
- 9.5. El incumplimiento de la norma y la inspección de trabajo

BLOQUE V—LA HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA_64

ANEXO 1—PRESENTACIÓN_65

ANEXO A2—GLOSARIO_73

ANEXO A3—ENLACES_80

01

PRESENTACIÓN

En las páginas que siguen se presenta la **Guía para favorecer el empleo de las personas con discapacidad a través de la negociación colectiva**.

Con ella se trata de proporcionar a los representantes de los trabajadores un instrumento para sensibilizar a los trabajadores, atender y promover los derechos de las personas con discapacidad desde la acción sindical en general y la negociación colectiva en particular.

En la elaboración de esta Guía se han tenido en cuenta los resultados del estudio sobre *El impacto de la negociación colectiva en el empleo de las personas con discapacidad* realizado por la Fundación Francisco Largo Caballero en colaboración con la Fundación ONCE. En ese estudio se incluyó un análisis del tratamiento de la discapacidad en los convenios colectivos, buenas prácticas en gestión y atención a la discapacidad en empresas y entrevistas a representantes de los trabajadores y expertos.

Además, y ya en el marco del proyecto en el que se inscribe esta Guía, se han celebrado sesiones de trabajo con responsables sindicales de negociación colectiva de diferentes sectores y empresas así como con responsables de recursos humanos a fin de identificar con más precisión distintos contenidos y ámbitos de actuación.

Los sindicatos desempeñan un papel clave en la lucha a favor de la igualdad y en contra de las distintas formas de discriminación, a través de una amplia variedad de acciones y herramientas, desde la representación de los intereses de los trabajadores en las empresas hasta la negociación colectiva o la acción institucional, entendida como la actividad sindical que se desarrolla a través del diálogo y la negociación con las administraciones públicas y otras organizaciones o entidades. En todos esos ámbitos la actuación sindical puede atender y promover la participación en el empleo de las PcD y su desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

La negociación colectiva puede y debe contribuir en tres direcciones: favorecer el acceso de las personas con discapacidad al empleo; negociar la adaptación de las condiciones de trabajo y la permanencia en el empleo de los trabajadores con empleo que han sufrido una discapacidad sobrevenida; evitar discriminaciones entre personas con discapacidad o sin ella en el acceso al empleo o en el desempeño del mismo, promoviendo la igualdad de oportunidades.

El **objetivo principal** de la guía es proporcionar orientaciones y criterios a los representantes de los trabajadores en las empresas, a las secciones sindicales y, especialmente, a los responsables sindicales de negociación colectiva. De tal manera que oriente y facilite la elaboración en los distintos ámbitos de negociación **de sus propias agendas de actuación en relación con la discapacidad y el empleo**, partiendo de su propia experiencia y aprovechando los recursos ya disponibles para movilizar aquellos que puedan incidir en una mejora de la participación laboral de las PcD.

Aunque los **destinatarios principales** sean los responsables de la negociación colectiva, en la empresa, en el ámbito territorial o sectorial, la guía también pretende ser de utilidad, particularmente mediante la acción formativa para las áreas de igualdad y de acción sindical de las organizaciones sindicales y, de una manera más amplia, para todos los afiliados en las empresas.

MODO DE USO DE LA GUÍA

La Guía se estructura en **cuatro bloques** precedidos de un capítulo que a modo de introducción presenta las razones por las que es sindicalmente relevante atender a las necesidades de las PcD. Se tienen en cuenta en este punto tanto las razones y principios que orientan la acción sindical como cuestiones organizativas.

El **primero** de los bloques proporciona información sobre **qué es la discapacidad**, las distintas percepciones que existen y cuántas PcD en edad laboral hay en nuestro país, así como una **breve descripción de su situación laboral**, de los factores que dan lugar a una **diversidad interna** del colectivo y su influencia en las distintas posibilidades de participación en el empleo o la formación. Cuestión a tener muy en cuenta en la identificación de sus necesidades e intereses específicos. Este bloque termina con una breve descripción de la situación de las PcD en Europa en comparación con nuestro país.

En el **segundo bloque** se aborda el marco normativo tanto a nivel nacional como internacional. Una normativa que incluye definiciones y que se presenta teniendo en cuenta la regulación que recogen en materia de igualdad, no discriminación y discriminación positiva en relación con el empleo; se añaden también referencias en materia de RSE. Con la inclusión de este bloque se pretende que los destinatarios de la guía puedan acceder con facilidad al repertorio normativo básico y encuentren argumentos para fundamentar sus reivindicaciones y propuestas.

El **tercer y principal bloque de la guía** se detiene en la presentación de lo que hemos denominado ejes principales de actuación en la negociación colectiva para promover la igualdad de las PcD. Partimos de una concepción amplia de la negociación colectiva como un proceso que sabemos complejo, que se construye desde las empresas y el modo en que se ejerce la

representación, y crece hasta la negociación más formal, en los diferentes ámbitos, de los convenios o acuerdos.

Por ello, para el desarrollo de este bloque, y en relación con el objetivo del estudio, **hemos diferenciado tres dimensiones** distintas: **la primera** aborda la **acción sindical en la empresa**, y trata de ofrecer algunas orientaciones dirigidas a representantes, secciones sindicales y afiliados, centradas en la sensibilización a trabajadores y trabajadoras y responsables empresariales, la relación con las PcD y la necesidad de atender a su participación en el sindicato. De este modo, será más factible crear las condiciones objetivas para una mejor aplicación de lo que finalmente se acuerde en los convenios en materia de discapacidad.

La **segunda dimensión** desarrolla, a partir de lo que hemos considerado los **objetivos** principales de la negociación colectiva, las **limitaciones y problemas de negociadores y contenido negociado (convenios)** en relación con el empleo de las personas con discapacidad. Se trata de proporcionar a los negociadores un mayor conocimiento sobre algunas cuestiones a evitar o superar para avanzar en la negociación.

Es precisamente a partir de estas limitaciones y problemas desde donde se desarrolla la **tercera dimensión**, que hemos denominado **Agenda sindical o estrategia sindical de negociación colectiva**. En ella presentamos algunos criterios y recursos para que oriente, en cada ámbito, la actuación de los negociadores. En el planteamiento que se presenta **se atiende sobre todo a los procesos** y estrategias a seguir, tratando de superar un planteamiento centrado en la presentación de cláusulas que puedan considerarse ejemplos de buenas prácticas. A cambio, se proponen criterios a tener en cuenta en su redacción; de modo que los negociadores puedan analizar, evaluar y decidir sobre la pertinencia e importancia en cada ámbito de las diferentes materias susceptibles de ser negociadas en materia de discapacidad.

Pero la acción sindical se extiende también fuera de la empresa. Por ello, en el **cuarto y último bloque** presentamos algunos de los aspectos a tener en cuenta en la **acción exterior a la empresa**, o acción institucional, como una expresión más del diálogo social y también parte importante de la política sindical en materia de discapacidad. Con ella se puede contribuir a la defensa de los intereses de las PcD en ámbitos ajenos a la empresa, pero decisivos para la integración laboral del colectivo: formación, intermediación laboral, inspección de trabajo o cooperación con las organizaciones de las PcD.

Esperamos que con todo ello los responsables sindicales adquieran una mayor sensibilización hacia la PcD y sus necesidades específicas; y contribuyan así a ampliar las posibilidades de la negociación. Un paso más que esperamos contribuya a avanzar en nuestra lucha por la igualdad y la no discriminación.

La Guía se acompaña de una Herramienta para el seguimiento de la negociación colectiva en materia de discapacidad.

Además, el trabajo realizado incluye un material formativo específico para que pueda ser incorporado en los planes de formación de las organizaciones.

02

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA EL SINDICATO EL COLECTIVO DE PCD?

Partimos de una realidad: el tratamiento de la inserción laboral, de su permanencia en el empleo, de la promoción en el trabajo de las personas con discapacidad en la Negociación Colectiva es, en general, insuficiente.

Ello es debido a causas diversas y sólo podrá mejorarse si trabajamos de forma sistemática en la superación de sus causas y en la puesta en práctica de una “caja de herramientas” al servicio de los negociadores sindicales. Esta Guía pretende ser una de ellas.

Pero, sin duda, lo primero que tenemos que lograr es que los propios responsables sindicales de la Negociación Colectiva interioricen la importancia sindical de esta materia.

Una materia que afecta de lleno al tema de la igualdad ante el trabajo y a las formas en que el núcleo central de la acción sindical, la negociación colectiva, puede contribuir a ello. Es, a tal efecto, fundamental una cooperación en esta materia entre las Secretarías que abordan en el seno de las organizaciones sindicales las cuestiones de la negociación colectiva, la igualdad y la salud laboral.

Para que logremos, al menos, equiparar la tasa española de inserción laboral de personas con discapacidad con la europea, que nos duplica, es necesario actuar en un triple frente: fuera de la empresa, en la empresa y con los actores, sindicales y empresariales, de la Negociación Colectiva.

2.1—¿POR QUÉ DARLE MAYOR IMPORTANCIA?

Por el derecho a la igualdad que corresponde a las personas con discapacidad

El derecho a la igualdad ha de formar parte del discurso y de la política del sindicato no sólo para la igualdad de género. La igualdad en el trabajo para las personas con discapacidad es una de ellas.

En un contexto de desprestigio de las instituciones y de las grandes organizaciones políticas y sindicales y, sobre todo, de la necesidad de reformar la estrategia sindical en un contexto muy diferente, la crítica social y la reivindicación de cuestiones no solamente laborales, sino de sociedad, resulta particularmente importante.

Que las organizaciones sindicales incorporen en el acceso al empleo la reivindicación de la igualdad y los derechos en el trabajo para las personas con discapacidad es esencial para lograr una mayor sensibilización sobre el tema en diversos protagonistas, desde las familias a las empresas, pasando por las Administraciones Públicas. También para establecer una mayor presión sobre las empresas de cara a su contratación laboral.

La referencia de la contratación de las personas con discapacidad ha estado centrada, de hecho, hasta ahora y de forma prácticamente exclusiva, en la obligación legal de contratar el porcentaje del 2% que la misma establece para las empresas de más de 50 trabajadores. Y, en consecuencia, también en la negociación colectiva y en las cláusulas que se han introducido en los convenios colectivos. Pero tanto las Directivas europeas sobre igualdad y lucha contra la exclusión, como, entre otras, la Ley española de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIE), han introducido de manera potencialmente muy fecunda otro factor

fundamental en el universo referencial para la contratación de los afectados por una discapacidad y para el tratamiento de sus condiciones de trabajo mediante la NC: el tema de la igualdad y la no discriminación. En línea con la tendencia a poner mayor énfasis sobre los derechos y menos sobre las discapacidades.

Es posible, en este sentido, que la pérdida de “capital reputación”, el miedo a cierto “estigma social” por discriminar a las personas con discapacidad pudiera terminar “condicionando” más la posición empresarial, en las grandes empresas, hacia la contratación de personas con discapacidad que la obligación de contratar a un pequeño porcentaje del colectivo establecido en la Ley. La baja incorporación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo obedece, en parte, a que los empresarios suelen desconocer, por prejuicios atávicos, el verdadero potencial productivo de estas personas y temen los posibles costes adicionales que puede conllevar la contratación de personas con discapacidad, especialmente de aquellas con discapacidades más limitantes. Por otra parte, en el mundo empresarial hay un amplio desconocimiento de la variedad de ajustes para la adaptación al puesto de trabajo que existen en el mercado, y que ya no tienen por qué ser necesariamente caros cuando incluso, a veces, están subvencionados.

Según los datos de un Informe realizado por la Fundación Francisco Largo Caballero, los trabajadores con discapacidad sufren una fuerte discriminación en sus condiciones de trabajo. Plantear una lucha contra la misma es, al mismo tiempo, todo un ejemplo, una buena práctica, que nos ha de servir para la lucha contra la discriminación hacia otros colectivos: mujeres, inmigrantes, personas con orientaciones sexuales diferentes o con creencias religiosas distintas. Hacer, en suma, de la lucha contra la discriminación en el trabajo un tema central de nuestra acción sindical.

Por la magnitud y significado del colectivo

Es un colectivo que representa en nuestro país, aproximadamente, un millón doscientas mil personas en edad de trabajar. Su incorporación al mercado de trabajo incrementaría nuestra baja tasa de actividad y de empleo. Con los beneficios que de ello pueden derivarse para el crecimiento económico o la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones, en el contexto de una baja tasa de natalidad española y de altas tasas de paro.

Un colectivo de esta magnitud constituye un factor potencial de incremento de la sindicalización. Si el sindicato se significa, en las empresas y fuera de ellas, como una organización que defiende a las personas con discapacidad en su derecho a la igualdad al trabajo y en sus derechos en el trabajo, ello puede incrementar el reconocimiento social del sindicato. Con los efectos colaterales que de ello se pueden derivar: simpatía de cara a la afiliación; empatía en la defensa de cuestiones de interés general; valoración de los afiliados del propio sindicato, muchos de los cuales tendrán algún tipo de relación con personas con discapacidad.

Defensa de los trabajadores y de los afiliados con empleo que, a lo largo de su vida laboral, pueden devenir en personas con algún tipo de discapacidad. De hecho, la mayoría de las discapacidades, por encima del 80%, son discapacidades sobrevenidas. Es importante que los responsables de la negociación colectiva asuman con todas sus consecuencias que las personas con discapacidad no son un colectivo aparte, sino que, en su mayor número, es ya una parte del colectivo de los trabajadores en activo que requieren medidas de adaptación para poder seguir trabajando y no ser descartados del trabajo vía pensiones de incapacidad.

Penetración en diversos nichos de interés para la acción sindical

Uno de ellos es el de las Administraciones Públicas (AAPP). La presencia sindical en las AAPP es mejorable. Esta vía de la contratación y posterior afiliación de los trabajadores con discapacidad puede ser una, entre otras, manera de aumentar la presencia sindical en un sector importante. Con el especial interés de hacer que las AAPP sean instituciones ejemplares en sus relaciones laborales. Ello hace referencia al tema que nos ocupa, pero también a otros temas, como la igualdad de género o las contrataciones temporales.

Ya hemos señalado la importancia estratégica de los trabajadores con discapacidad sobrevenida. Ello supondría un cambio muy cualitativo en el tratamiento de las condiciones de trabajo en las empresas.

La Responsabilidad Social de las Empresas es otro de los temas vinculados a la contratación de las personas con discapacidad. Ello tiene dos caras. De un lado, la parte positiva de favorecer la contratación de este tipo de personas. De otro, la tendencia de algunas patronales de querer sacar de la negociación colectiva el trabajo de este colectivo.

B1

BLOQUE I—LA DISCAPACIDAD Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CUANTIFICACIÓN, SITUACIÓN SOCIOLABORAL Y FACTORES DE DIVERSIDAD

03

¿QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA LA DISCAPACIDAD?

La definición de la discapacidad ha experimentado una evolución constante. La importancia de la cultura, las creencias y valores que orientan el comportamiento ha sido decisiva en la manera de apreciar la discapacidad. Durante mucho tiempo la discapacidad ha sido percibida desde un enfoque **individual**: la compasión (reclusión en el ámbito familiar privado), la utilidad (no es apto para la producción), la capacidad personal (una sobrevaloración de lo que no funciona en el cuerpo sobre lo que sí funciona). Pero, a partir de finales del siglo XX, emerge otra concepción más **social y global** en la que la discapacidad, de una parte, depende de manera fundamental del entorno del discapacitado y de su interacción con el mismo: con su familia, con el sistema educativo, con la eliminación de barreras físicas y de prejuicios sociales, con el crecimiento de la autonomía de la persona con discapacidad. De tal forma, que la PcD pasa a ser considerada como un sujeto con la misma dignidad y derechos que cualquier persona.

Esta perspectiva se incorpora de forma progresiva en las definiciones de organismos internacionales, en las organizaciones y entidades que promueven intereses de las personas con discapacidad (y cada vez más en otras organizaciones sociales y políticas) y en la normativa que les afecta. Las implicaciones de esta nueva perspectiva también se plasman en la manera en que se recoge información sobre la población con discapacidad o en la normativa que regula diferentes aspectos de interés para el colectivo.

A modo de ejemplo, se incluyen las siguientes definiciones:

La **Organización Mundial de la Salud** define la discapacidad en los siguientes términos:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades

para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Por otra parte y de acuerdo al texto de la **Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad** (2007),

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan 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 las demás.

LA PERSPECTIVA DE LA DISCAPACIDAD EN LA NORMA QUE LA REGULA

De igual modo, los conceptos y términos utilizados en España para referirse y describir la discapacidad han evolucionado con el tiempo y las situaciones sociales y políticas. Y aún hoy nos encontramos con una pluralidad de términos (subnormalidad, deficiencia, minusvalía, limitación o discapacidad, utilizados a veces de forma indistinta). Sólo recientemente se abandona oficialmente el término minusvalía, debido a su connotación peyorativa y se utiliza en su lugar “discapacidad” como término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación (RD 1856/2009).

La discapacidad, **desde un punto de vista administrativo**, queda registrada y tasada como un porcentaje a partir del cual las limitaciones que tiene una persona la dificultan en mayor o

menor medida para desarrollar de forma completamente autónoma las actividades de la vida diaria o la capacidad para trabajar o no. Es una forma de evaluar la limitación que sustenta medidas específicas de la política social (pensiones, subvenciones, ayudas, registro estadístico).

En el ámbito de la protección social, la persona con discapacidad puede ser aquella con una incapacidad permanente que presenta limitaciones anatómicas o funcionales que disminuyen o anulan su capacidad de trabajar. Este sería el caso más claro de discapacidad sobrevenida en el ámbito laboral.

Pero también nos podemos encontrar con personas que presentan deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que anulen o modifiquen la capacidad física, psíquica o sensorial y que afectan a su capacidad para la realización de las actividades de la vida diaria. Muchas de estas personas son receptoras de una prestación económica no contributiva.

En los textos convencionales, los convenios y/o acuerdos firmados por empresarios y trabajadores, de manera poco sistemática, aún conviven distintas perspectivas: la que tiene mayor calado y tiene que ver con la integración de los principios de igualdad y no discriminación, la que concibe a la persona con discapacidad adquirida ya sea como resultado del trabajo o no. En algunos de estos casos, especialmente en aquellos que se reconoce la discapacidad como resultado de una enfermedad profesional o accidente laboral, se produce una mayor insistencia en los textos convencionales para que la empresa realice adaptaciones o le proporcione un nuevo puesto al trabajador afectado. También es frecuente el reconocimiento de prestaciones económicas que compensan la pérdida de rentas derivadas de la discapacidad.

Todas ellas son fundamentales para la acción sindical. La primera porque es un principio general y porque es la base que sustenta a las otras dos. Y las otras porque son manifestaciones concretas que afectan a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo. Algo que está en el acervo fundacional e histórico de la acción sindical y que es necesario adaptar al tema del que trata esta guía.

04

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

1—El empleo de las personas con Discapacidad. Instituto Nacional de Estadística

2—Problemas de salud y su relación con el empleo. EPA, 2011

3—Se tienen en cuenta los datos del Módulo de la EPA, *Problemas de salud y su relación con el empleo, 2011*

4.1. ¿CUÁNTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR HAY EN ESPAÑA?

Uno de los objetivos de la Estrategia Europea para la Discapacidad es la obtención de información sistemática y comparable sobre las personas con discapacidad en cada país y su relación con el empleo. El logro de este objetivo es aún muy bajo y desigual.

En España, según los últimos datos publicados por el INE¹ en 2011, el número de personas con discapacidad en edad de trabajar ascendió a **1.262.000**: un **4,1% del total de personas** en edad de trabajar.

Pero este número puede quedar claramente superado si sólo tenemos en cuenta la existencia de una limitación, por ejemplo las que se derivan de una enfermedad (diabetes, hipertensión, depresión, ansiedad) o de tener alguna dificultad (para andar, levantar peso, ver...), independientemente de que se tenga o no un certificado de discapacidad. Desde esta perspectiva, el número asciende a **2.342.900** de personas que declaran tener alguna limitación y en este supuesto el porcentaje de personas en edad laboral se eleva al **6,1%**².

4.2. ¿CUÁNTAS ESTÁN TRABAJANDO?

Si tenemos en cuenta a las personas que **tienen el certificado de discapacidad (ver glosario)**, sólo **337.300 están ocupadas**, la mayoría asalariadas, que ascienden a 300.200, un 23,4% del total de PcD en edad de trabajar.

Si tenemos en cuenta a las que **declaran alguna limitación, el número asciende a 1.037.500 de personas ocupadas**, un 44,3% de todas las personas en edad de trabajar que afirman tener alguna limitación para la realización de actividades diarias.

4.3. ¿CÓMO SABEMOS QUE TIENEN DIFICULTADES PARA INTEGRARSE EN EL EMPLEO?

La relación con la actividad

Una forma de describir, cuantitativamente, la mayor o menor dificultad que tienen las personas con discapacidad de acceder al empleo es comparar las tasas de actividad, de empleo y paro de personas con discapacidad y sin discapacidad. Se ofrecen las cifras correspondientes al año 2011.

La **tasa de actividad** de las personas con discapacidad es del 36,6% frente al 76,4%, de las que no lo son. Si tenemos en cuenta las que declaran alguna limitación³, la tasa se sitúa en el 57,7%. O dicho de otra manera, la tasa de inactividad es muy elevada.

La **tasa de empleo** también marca diferencias significativas: un 26,7% entre las personas con discapacidad frente al 59,8% entre quienes no lo son. Entre las que declaran alguna limitación, la tasa de empleo es del 44,3%.

La diferencia, en puntos porcentuales, se acorta en la **tasa de paro**, una situación que afecta más a las PcD: un 26,9% frente al 21,7% de las personas sin discapacidad. Entre las que declaran alguna limitación la tasa de paro es del 23,3%.

Tabla I. Tasas de actividad, empleo y paro

Total, PsD y PcD. 2008-2011 (Tasas)

	total				personas sin discapacidad				personas con discapacidad			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Actividad	73,7	74,0	74,4	74,7	74,9	75,4	75,9	76,4	33,4	36,2	36,2	36,6
Empleo	65,3	60,6	59,4	58,5	66,4	61,8	60,6	59,8	28,0	28,3	27,7	26,7
Paro	11,4	18,1	20,2	21,8	11,3	18,1	20,1	21,7	16,3	21,8	23,3	26,9

Fuente: INE, El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2011

Tabla II. Ocupados por ocupación y discapacidad

C.N.O. 2011

	total	personas sin discapacidad	personas con discapacidad	% vertical total	% vertical personas sin discapacidad	% vertical personas con discapacidad
Total	17.953,3	17.616,1	337,3	100	100	100
Ocupaciones militares	98,8	98,8	.	0,6	0,6	0,0
Directores y gerentes	873,9	863,7	10,2	4,9	4,9	3,0
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.857,3	2815,3	42	15,9	16,0	12,5
Técnicos, profesionales de apoyo	1.877,9	1848,7	29,2	10,5	10,5	8,7
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1828	1769,4	58,6	10,2	10,0	17,4
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	3.934,6	3869,1	65,5	21,9	22,0	19,4
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	453,7	448,6	5,2	2,5	2,5	1,5
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.214,4	2186,5	27,9	12,3	12,4	8,3
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.423,7	1396	27,7	7,9	7,9	8,2
Ocupaciones elementales	2391	2320,1	70,9	13,3	13,2	21,0

Fuente: La situación laboral de las personas con discapacidad. INE 2012

Las ocupaciones y ramas de actividad de las empresas en que se integran

Una de las primeras diferencias en la situación laboral de las personas con discapacidad se manifiesta en su menor presencia en las distintas ramas de actividad, lo que marca una clara diferencia en su acceso al empleo. Según los datos del INE, la mayor parte, el 82,7% de las personas con discapacidad estaba ocupada en el sector servicios, frente al 73,8% de las personas sin discapacidad.

Si nos atenemos a las cifras de contratación que proporciona periódicamente el SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal), de los casi 60.000 contratos suscritos con personas con discapacidad, a diciembre de 2012, el 86% fue suscrito por empresas dedicadas a una actividad del sector servicios. Destacan sobre todo Comercio al por mayor y menor (15%), Hostelería (8%), Actividades administrativas y servicios auxiliares (22%), Transporte y almacenamiento (6%) y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (19%).

De igual modo, las ocupaciones de las personas con discapacidad presentan una gran diferencia respecto a las que no lo son. Las ocupaciones de mayor cualificación (técnicos, científicos, técnicos de apoyo), acaparan el 26,5% del total de ocupados de las personas sin discapacidad, mientras que entre los que sí lo son la proporción se queda en el 21,2%. Entre las ocupaciones elementales ocurre lo contrario, en ellas se concentra el 21% de los ocupados con discapacidad. Entre quienes no lo son, la proporción desciende hasta el 12,4%.

De los datos se deduce que la actividad y la ocupación en la que de forma preferente (en términos cuantitativos) se insertan las personas con discapacidad puede contribuir a acumular desventajas: menores salarios, menores posibilidades de promoción, mayores probabilidades de rotación entre otras.

El tipo de contrato y la jornada

En el año 2011, el 25,4% de las personas asalariadas sin discapacidad tenían un contrato temporal. Ese porcentaje fue del 23,1% entre las que sí lo son.

En relación al tipo de jornada, un 83,7% de las PcD trabajaba a jornada completa y un 16,3% a tiempo parcial. Entre las personas sin discapacidad los porcentajes fueron del 86,3% y del 13,7%.

Según los datos del Servicio Público de Empleo, los contratos acumulados a diciembre de 2012 suscritos con personas con discapacidad confirman esa tendencia. En total, a esa fecha, el número de contratos suscritos con personas con discapacidad (fijos y temporales) ascendió a 59.799, de los cuales 1.313 fueron indefinidos (tanto bonificados como no), 174 se acogieron al contrato indefinido de fomento de la contratación indefinida, 6.496 correspondieron a la modalidad de indefinido de personas con discapacidad, 3.826 fueron contratos convertidos a indefinidos y 48.017 temporales.

Tabla III. Relación con la actividad y tipo de discapacidad. Año 2011

Unidades: miles de personas y porcentajes.

	personas con discapacidad			personas con discapacidad (%)		
	total	activos	inactivos	total	activos	inactivos
Total	1.262	461,6	800,3	100	36,6	63,4
Física y otras: Total	698,8	274,4	424,4	100	39,3	60,7
Intelectual: Total	171,6	47,6	123,9	100	27,8	72,2
Mental: Total	230,7	58,9	171,8	100	25,5	74,5
Sensorial: Total	160,9	80,8	80,2	100	50,2	49,8

Fuente: La situación laboral de las personas con discapacidad. INE

4.4. ¿ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA LA DIVERSIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Los datos ponen de manifiesto la necesidad de una respuesta claramente afirmativa a esa pregunta. Las diferencias son muy notables dentro del colectivo. Los principales **factores** que generan esa diversidad, **que implican limitaciones distintas** al interactuar con las **barreras** para la participación y la realización efectiva de la igualdad, son los siguientes:

4.4.1. Los tipos y grados de discapacidad

Las diferencias en las probabilidades de empleo según tipo y grado de discapacidad son muy significativas. Por ello, conviene tener en cuenta que **cuando hablemos de personas con discapacidad nos estamos refiriendo a un grupo con una gran diversidad interna en las que el tipo de limitación produce relaciones bien diferenciadas con el entorno y, por ende, con el empleo.**

Desde el punto de vista administrativo, la discapacidad queda registrada en un porcentaje que expresa distintos grados. El umbral mínimo es el 33% de discapacidad respecto a las capacidades necesarias para desenvolverse de forma autónoma en la vida diaria.

Si nos atenemos a las limitaciones que generan discapacidad, se distinguen las siguientes: física, sensorial, intelectual, mental.

En consonancia con la diversidad a la que acabamos de hacer referencia, y según se puede observar en la siguiente tabla, la tasa de actividad de las personas con discapacidad sensorial es del 50,2% mientras que se queda en el 25,5% entre quienes tienen una discapacidad mental.

Tabla IV. Relación con la actividad y grado de la discapacidad. Año 2011

Unidades: miles de personas y porcentajes

	personas con discapacidad			personas con discapacidad (%)		
	total	activos	inactivos	total	activos	inactivos
Total	1.262	461,6	800,3	100	36,6	63,4
De 33% a 44%	483,7	261,6	222,1	100	54,1	45,9
De 45% a 64%	250,5	100,3	150,2	100	40	60
De 65% a 74%	340,5	72,8	267,7	100	21,4	78,6
75% y más	187,3	27	160,3	100	14,4	85,6

Fuente: La situación laboral de las personas con discapacidad. INE

De forma similar las dificultades crecen a medida que lo hace el grado de discapacidad: un 54,1% de las que tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 44% son activos, frente al 14,4% de los que cuentan con un 75% y más.

Las diferencias introducen la necesidad de identificar medidas específicas para que la integración social y ocupacional de las personas con discapacidad tenga el mayor alcance posible. De igual manera es necesario tener en cuenta las distintas trayectorias laborales y las transiciones más idóneas para la integración de estas personas en el mercado ordinario de trabajo.

4—La situación laboral de las personas con discapacidad. Cifras referidas al año 2011. INE

4.4.2. Género y edad

Si el tipo y grado de discapacidad son variables que dan cuenta de distintas desventajas en relación con el empleo, otras como el género o la edad, que dan lugar a discriminaciones también entre las personas sin discapacidad, añaden desventajas a las que sí lo son.

La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad es del 23% frente al 29,1% de los hombres con esa misma condición. Entre las personas sin discapacidad, la tasa es del 53,9% y del 65,7% respectivamente⁴.

De forma similar, la edad marca diferencias tanto respecto a las personas sin discapacidad como entre las personas con discapacidad. Entre estas últimas la tasa de empleo es del 14,6% entre las que tienen de 16 a 24 años, del 35,8% entre quienes cuentan entre 25 y 44 años y del 23,2% entre quienes han cumplido en 2011 entre 45 y 64 años. Las tasas para las personas sin discapacidad son del 24,4%, del 70,2% y del 59,8%, para cada uno de esos grupos de edad.

Las iniciativas dirigidas a evitar la discriminación por género y edad habrán de tener en cuenta a las personas con discapacidad y **evitar la acumulación de circunstancias que profundizan en la desigualdad.**

4.4.3. La formación

Según los datos publicados por el INE, entre 2008 y 2011 se ha producido una mejora significativa en el nivel medio de formación de las personas con discapacidad, especialmente entre las activas. Así, ha aumentado la proporción de personas con discapacidad activas que tienen formación secundaria y/o han cursado algún programa de formación e inserción laboral. También se ha producido un aumento significativo de aquellas que están en posesión de un título universitario. Las diferencias respecto a las

Tabla V. Relación con la actividad y nivel de estudios

	activos				inactivos			
	personas sin discapacidad		personas con discapacidad		personas sin discapacidad		personas con discapacidad	
	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008
Total	22487,6	22396,1	461,6	292,3	6956,8	7519	800,3	581
Analfabetos	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
Primaria	12,57	15,04	20,58	25,69	26,36	30,51	38,89	44,80
Secundaria y programas formación e inserción laboral	52,79	52,71	55,20	52,79	57,57	54,36	39,32	33,73
Superiores, incluyendo doctorado	34,21	31,79	22,90	19,43	14,51	13,19	9,91	7,66

Fuente: La situación laboral de las personas con discapacidad. INE-2011

personas sin discapacidad se han acertado, pero siguen existiendo especialmente en el nivel universitario.

Pero donde existe una gran diferencia es entre la población inactiva: entre ésta la proporción de analfabetos y con estudios primarios es con mucho más importante en el colectivo de las PcD que entre los inactivos sin discapacidad.

4.4.4. La autopercepción

La propia evolución social de la percepción de la discapacidad incide en la autopercepción. El modo en que se dirige el desarrollo de la persona en el ámbito familiar y social más inmediato (proteccionismo vs. autonomía), la integración en el sistema escolar y la mayor o menor motivación respecto a un desempeño laboral u ocupacional son comportamientos que se derivan de unos determinados valores o formas de comprender el tema. Según sean esas concepciones de la discapacidad, influirán positiva o negativamente en la percepción que de sí misma tenga la persona con discapacidad y, por lo tanto, en su forma de valorar su independencia, la educación, la integración social o laboral. Es por

ello fundamental que desde las organizaciones que representan a los trabajadores y trabajadoras se realice una labor pedagógica sobre la importancia del trabajo y del empleo para el desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Abunda en lo anterior un estudio realizado por Ibáñez y Mudarra (2005) en el que se analizan las relaciones sociales de personas con discapacidad dentro del empleo protegido en España. Del mismo se desprende, entre otras, dos conclusiones. La primera es que las personas con discapacidad activas son conscientes de las dificultades para encontrar un empleo en el sector ordinario (sector privado o público) y que, en consecuencia, lo que quieren es trabajar aunque sea en el empleo protegido (centros especiales de empleo y similares). La segunda es que tener o no tener amigos dentro del ámbito laboral contribuye a la aceptación o al rechazo de dicho ámbito y a su sociabilidad laboral. Es decir que cuando haya más personas con discapacidad trabajando en el mercado ordinario más querrán y menos reparos tendrán aquéllas para buscar empleo en el mismo.

4.5. INTEGRACIÓN LABORAL: MERCADO ORDINARIO VS MERCADO PROTEGIDO

En el caso español tenemos un modelo dual de incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo: de un lado, el mercado ordinario de trabajo y, de otro, a través del mercado protegido, fundamentalmente en los Centros Especiales de Empleo (CEE), pero también bajo otras fórmulas como los talleres ocupacionales.

Los objetivos y orientaciones de normas y estrategias, que se han venido desarrollando y aplicando en los últimos años, abogan por impulsar la integración en el mercado ordinario de trabajo. Así, por ejemplo, la Estrategia Global de Acción para el empleo de las personas con discapacidad (2008-2012) plantea en relación con el empleo protegido distintas medidas como, por ejemplo, crear un registro de trabajadores de los CEE, de titularidad de los Servicios Públicos de Empleo, que de este modo puedan suministrar trabajadores a empresas ordinarias. Por su parte, la OCDE ha recomendado para el caso de España realizar un cambio en el gasto de políticas activas, reduciendo ayudas al empleo protegido y usando ese dinero para una mejora de las capacidades y la empleabilidad de las personas con discapacidad, independientemente de que tengan certificado de minusvalía (OCDE, 2007).

Todas estas propuestas surgen por la insuficiencia de los resultados obtenidos en la aplicación de la LISMI, promulgada hace poco más de 25 años, y que contempla como una de las formas para impulsar la contratación en el mercado ordinario, la obligación de cumplir la cuota o porcentaje (2%) de contratación de PcD en las empresas que emplean a cincuenta o más trabajadores. Este es un punto que se desarrolla en el segundo bloque.

Con el mismo fin, tanto para las empresas del mercado ordinario como para aquellas que realizan su actividad en el protegido, se contemplan ayudas, bonificaciones y subvenciones a la contratación y adaptación de puestos de trabajo en uno y otro caso. (Ver más adelante normativa).

Según el SPEE, de las 184.647 personas con discapacidad ocupadas en el 2008, 151.851 (el 82,24%) estaban ocupadas en el mercado ordinario y 32.796 (17,76%) estaban ocupadas bajo la fórmula de empleo protegido.

Por otra parte, y en relación al cumplimiento de la cuota, según las cifras del INE (2011), 138.000 trabajaban en empresas que emplean a más de 50 trabajadores (el 2,2% del total de asalariados. El porcentaje es del 2,8% en el caso del sector público)⁵.

4.6. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN EN EUROPA?

Existe una gran diversidad que hace difícil la comparación de datos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en Europa. Desde la definición de persona con discapacidad, el marco normativo que regula su situación laboral, hasta los sistemas de recogida de información.

Según datos del año 2005⁶, **la proporción de personas con discapacidad ocupadas en relación con el total de ocupados** fue menor del 1% en siete países (Portugal, España, Finlandia, Bélgica, Eslovenia, Letonia y Luxemburgo). La proporción más alta (del 6%) se registró en Polonia, seguida de la de Reino Unido e Irlanda, con un 5 y un 4% respectivamente.

En esas fechas, las tasas de empleo más altas correspondieron a Alemania, Austria y Bélgica (por encima del 50% en todos

5—Las personas con discapacidad y el mercado de trabajo. SPEE.

6—Tomaremos como referencia el Estudio compilatorio sobre datos estadísticos sobre discapacidad registrados por las administraciones de los estados miembros. Estudio financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos sociales e Igualdad de Oportunidades. Applica & Cesep European Centre. Informe final, noviembre 2007.

Tabla VI. Prevalencia de la discapacidad por grupo de edad, género y nivel de estudios.

Tasa de empleo. Porcentajes. Final de la década de 1990

país	edad			genero		nivel de estudios		tasa de empleo
	total	20-64	20-49	50-64	hombre	mujer	bajo	
Australia		20-64	20-49	50-64	hombre	mujer	bajo	alto
Austria	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
Bélgica	12,57	15,04	20,58	25,69	26,36	30,51	38,89	44,80
Canadá	52,79	52,71	55,20	52,79	57,57	54,36	39,32	33,73
Dinamarca	34,21	31,79	22,90	19,43	14,51	13,19	9,91	7,66
Francia	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
Alemania	12,57	15,04	20,58	25,69	26,36	30,51	38,89	44,80
Italia	52,79	52,71	55,20	52,79	57,57	54,36	39,32	33,73
Corea	34,21	31,79	22,90	19,43	14,51	13,19	9,91	7,66
México	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
Holanda	12,57	15,04	20,58	25,69	26,36	30,51	38,89	44,80
Noruega	52,79	52,71	55,20	52,79	57,57	54,36	39,32	33,73
Polonia	34,21	31,79	22,90	19,43	14,51	13,19	9,91	7,66
Portugal	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
España	12,57	15,04	20,58	25,69	26,36	30,51	38,89	44,80
Suecia	52,79	52,71	55,20	52,79	57,57	54,36	39,32	33,73
Suiza	34,21	31,79	22,90	19,43	14,51	13,19	9,91	7,66
Reino Unido	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
EEUU	0,43	0,45	1,32	2,05	1,55	1,93	11,90	13,80
OCDE (19)	12,57	15,04	20,58	25,69	26,36	30,51	38,89	44,80
EU (11)	52,79	52,71	55,20	52,79	57,57	54,36	39,32	33,73
No-EU (8)	34,21	31,79	22,90	19,43	14,51	13,19	9,91	7,66

Fuente: OCDE. Transforming Disability into Ability

7—Transforming disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People. OCDE, 2003.

los casos) y la más baja a Finlandia (un 15%). Este último país también registró la tasa de paro más alta (por encima del 80%), seguida del 60% en España, y casi un 50% en Bélgica.

Otro estudio⁷ de la OCDE ofrece las siguientes cifras de prevalencia de la discapacidad (proporción de PcD sobre el total), por grupos de edad, género y nivel de estudios, así como las tasas de empleo. En este caso, y para la mayoría de los países, se toma como referencia las personas que se identifican a sí mismas como discapacitadas. Los datos corresponden a los últimos años de la década de los noventa.

Según estos datos, la prevalencia de la discapacidad en España en la población entre 20 y 44 años es del 11,3%, frente al 15.6% de media para los 11 países de la UE incluidos en la comparación. La tasa de empleo fue del 22.1% frente al 40.1% de media de los países de la UE.

La mayoría de las personas con discapacidad trabaja en el mercado ordinario. El sistema de cuota varía de unos países a otros, algunos no lo tienen, en otros sólo se aplica en el sector público y, en otros como en España, tanto en el sector público como en el privado. También varía el porcentaje de la cuota exigido y el umbral del tamaño de las empresas a las que se les exige su cumplimiento.

Así, junto a España, tienen un sistema de cuota aplicable tanto al sector público como privado, Austria, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Holanda, Polonia, Portugal, Eslovaquia.

Un sistema de cuota parcial (de aplicación sólo en el sector público o en el sector privado) existe en Bélgica, Chipre, Irlanda y Eslovenia. El resto de los estados miembros no tiene dicho sistema.

B2

BLOQUE II—MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

05

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La integración social de las PcD se hace efectiva en distintos ámbitos y esferas: en el modo en que se desarrolla su autonomía en las familias, en la formación y continuidad de la misma, en su participación en organizaciones sociales y políticas, su participación en la vida cultural y social y, por supuesto, su participación en el empleo que es la forma principal de obtención de rentas y participación social.

Son varias las normas que tratan de las personas con discapacidad. Haremos referencia sobre todo a las que inciden de forma más directa en el ámbito laboral.

La normativa es un instrumento fundamental para los negociadores: proporciona base y argumentos a sus propuestas y reivindicaciones. Por otra parte, es una referencia fundamental a tener en cuenta en la preparación y desarrollo de las negociaciones de los convenios, que tratan de avanzar y adaptar los mínimos que establece la norma. También es una referencia útil cuando se decida incorporar algún principio o artículo con el fin de expresar el compromiso mutuo de las partes al respecto, de modo que esa inclusión sea la correcta.

5.1. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

5.1.1. Ámbito internacional

La **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas** es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos, del que son parte la UE y sus Estados miembros, y que exige a los Estados miembros de la ONU que protejan y salvaguarden todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Entre ellos, el derecho al trabajo.

El artículo 27 de la Convención incluye referencias específicas al empleo. Los aspectos clave que se recogen son los siguientes:

- No discriminación,
- Políticas y programas de discriminación positiva, incentivos y otras medidas
- Adaptación razonable en el lugar de trabajo
- Programas para el retorno al trabajo y rehabilitación laboral
- Orientación y formación orientada al empleo
- Empleo en el sector público y privado
- Empleo en el mercado ordinario (versus empleo protegido)
- Igualdad de oportunidades e igual salario
- Derechos laborales y sindicales
- Autoempleo y emprendimiento, así como puesta en marcha de los propios negocios.

La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** establece en su artículo 26 que “la Unión Europea reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”. Así mismo, el artículo 21 prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad.

A su vez, el **Tratado de Funcionamiento de la UE** estipula que la Unión “tratará de luchar contra toda discriminación” (art.10) y que podrá adoptar acciones adecuadas para la lucha contra la discriminación por motivo de discapacidad (art.19).

La **Directiva del Consejo [COM (2008) 426 final]** “por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” indica que “la denegación de un ajuste razonable se considera una forma de discriminación”, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Directiva 2000/78/CE.

La **Directiva europea 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación** señala que “el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural, social, así como a su desarrollo personal”.

La **Guía para la Integración del Crecimiento y los trabajos** (2008-2010) subrayó también la necesidad de la igualdad de oportunidades y combatir la exclusión como mecanismos necesarios para la integración social activa de aquellos grupos más marginalizados.

Especial significación tiene el **Acuerdo sobre los mercados de trabajo inclusivos** que fue aprobado por la ETUC/CES (Confederación Europea de Sindicatos), BUSINESSEUROPE (Confederación Europea de la Empresa Privada), la UEAPME (Confederación Europea de la pequeña y mediana empresa) y la CEEP (Confederación europea que agrupa a las Empresas Públicas). En este acuerdo, que fue aprobado el 25 de marzo de 2010 en el marco de la Cumbre Social Tripartita, los interlocutores sociales europeos tratan de potenciar la inclusión laboral de las personas más alejadas del mercado de trabajo con el fin de promover el desarrollo económico y la cohesión social. Si bien este Acuerdo afecta a las personas con dificultades para acceder al mercado de trabajo, en general dentro de este grupo se encuentran también las personas con discapacidad.

En él se proponen tres grandes objetivos:

- identificar los factores que inciden de manera más importante en el acceso, retorno y mantenimiento en el empleo;
- concienciar a los empresarios y a los representantes de los trabajadores de los beneficios de los mercados laborales inclusivos; y
- proveer a los trabajadores, empresarios y a sus respectivos representantes de un marco de acción que les oriente a la hora de desarrollar mercados de trabajo inclusivos.

Estrategias en materia de discapacidad

La **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020**, refiriéndose al empleo, señala, entre otros aspectos, que “los empleos de calidad aseguran una independencia económica, fomentan los logros personales y ofrecen la mejor protección frente a la pobreza” y toma como referencia los objetivos de empleo de la Estrategia Europa 20, e incluye entre sus áreas de actuación prioritarias la de conseguir la integración en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad (siguiendo el Art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas para los Derechos de las Personas con discapacidad).

Esta misma Estrategia Europea sobre discapacidad señala que la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa, en la UE sólo en torno al 50%. Para alcanzar las metas de crecimiento que se ha propuesto la UE [en la Estrategia 2020], es necesario que un número mayor de personas con discapacidad ejerzan una actividad laboral remunerada en el mercado de trabajo “abierto”. Prosigue la Comunicación de la Comisión que la UE “dará mejor a conocer la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificará retos y propondrá soluciones. Prestará especial atención a los jóvenes 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. Así mismo, tratará de las actividades por cuenta propia y de los empleos de calidad”.

5.1.2. **Ámbito nacional**

En el ámbito nacional y, en muchos casos, como resultado de la transposición de directivas europeas, cabe destacar sobre todo:

La **Constitución Española**, que en su artículo 10 establece la dignidad de las personas como fundamento del orden político y de la paz social y en el artículo 14 reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, obligando (artículo 9.2) a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social.

En el artículo 40 y en relación con el empleo 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.*

Asimismo, en el artículo 49 obliga a los poderes públicos *a realizar una política de previsión, tratamiento y rehabilitación e integración de las 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.*

La **Ley 51/2003**, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que desarrolla preceptos para la aplicación de estrategias de intervención basadas en la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

La **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La **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 sordo ciegas.

La **Ley 26/2011**, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Por su parte, la **Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020** plantea un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Identifica ocho ámbitos primordiales de intervención: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.

La **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que en el título II, mediante un capítulo específico, establece diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad y de trato, adecuando de este modo la legislación española a las dos Directivas Europeas antes mencionadas y procediendo a su transposición a nuestro derecho a todos los ámbitos. En la misma se aborda la definición legal de la discriminación, directa e indirecta, y se moderniza la regulación de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo, modificándose, entre otros, determinados preceptos del

Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de la Ley de Procedimiento Laboral, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y de la legislación en materia de función pública.

El **Real Decreto-ley 5/2013**, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

De igual modo, las distintas comunidades autónomas pueden desarrollar marcos normativos que incidan en la promoción de la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad. Por ejemplo la **Ley 2/2013**, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de Castilla y León.

Y, especialmente importante para las relaciones laborales, 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** que se ha visto modificado en sucesivas ocasiones para adecuarse a los principios de igualdad y no discriminación. En concreto, y en relación con la discapacidad:

Artículo 4. Derechos laborales;
Artículo 11. Contratos formativos;
Artículo 16. Ingreso al trabajo;
Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales;
Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral;
Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos;
Artículo 40. Movilidad geográfica;
Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo;
Artículo 49. Extinción del contrato;
Artículo 51. Despido colectivo;
Artículo 54. Despido disciplinario.

Disposición adicional segunda sobre contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) que proporciona un marco de actuación idóneo para que desde el ámbito de la protección y promoción de la salud de los trabajadores se adopten medidas encaminadas a:

- Identificar riesgos que aumenten las probabilidades de discapacidad sobrevenida.
- Hacer un seguimiento de las personas con discapacidad sobrevenida para identificar las variaciones en su situación.
- Contribuir a la elección de medidas de adaptación de puestos de trabajo teniendo en cuenta las limitaciones funcionales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Proporciona razones e instrumentos para la actuación de la Inspección de trabajo.
- Y, sobre todo, establece la obligación del empresario de proteger a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad física, sensorial o psíquica.

Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o

sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, es un recurso importante la normativa que fija los objetivos y regula la actividad de las **Mutuas de Accidentes de Trabajo** en relación con los casos de incapacidad y las funciones que tienen atribuidas en la protección, prevención y recuperación de la salud de los trabajadores.

La **Estrategia Española para la discapacidad (2012-2020)** señala la importancia de avanzar significativamente en el empleo ordinario de las personas con discapacidad, especialmente entre las mujeres. Un avance que puede contribuir de forma significativa a los objetivos de la Estrategia Europea 20-20.

5.2. DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN RELACIÓN CON EL EMPLEO

5.2.1. Mercado ordinario de trabajo

Las personas con discapacidad pueden presentarse a un proceso de selección en el mercado ordinario como cualquier otra persona sin discapacidad si su perfil profesional se adecúa a las competencias requeridas para el puesto y optar al mismo.

Pero en realidad esa vía de acceso presenta muchas barreras. La baja tasa de actividad, los niveles formativos alcanzados, las insuficiencias de la intermediación laboral, junto con la escasa sensibilización e información de los empresarios respecto a las posibilidades de contratación, alimentan prácticas que pueden ser discriminatorias y limitan seriamente las posibilidades de inserción ordinaria

Éste es el sentido de la puesta en marcha de **medidas de discriminación positiva** (sistema de cuotas), como la que se recoge en la **Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI)**. Entre ellos,

La cuota de reserva (Artículo 38 de la Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos - LISMI)

- Las empresas públicas y privadas que empleen un número de **trabajadores fijos que exceda de 50** estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad **no inferior al 2 %**, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.
- La **Administración pública deberá reservar el 7%** de las plazas de convocatorias a minusválidos (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública).

Medidas alternativas (Real Decreto 364/2005) al cumplimiento de la cuota en los siguientes casos, que se consideran excepcionales:

- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.
- Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados.

Formas que pueden adoptar las medidas alternativas:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- Constitución de enclaves laborales.

Empleo con apoyo: Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Si la persona contratada tiene discapacidad y especiales dificultades de inserción, podrá recibir apoyo individualizado en el puesto de trabajo prestado por preparadores laborales especializados para facilitar su adaptación social y laboral.

Los **proyectos de empleo con apoyo** podrán ser promovidos por asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro y Centros Especiales del Empleo que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad y las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los autónomos que contraten las personas con discapacidad siempre que cuenten en su plantilla con preparadores especializados.

5.2.2. Integración de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en el sistema de empleo protegido. Centros Especiales de Empleo (CEE)

Su principal objetivo es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales, y que facilite su integración en el mercado ordinario de trabajo. Al menos el 70% de la plantilla serán trabajadores con discapacidad. (Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos -LISMI-, Real Decreto 2.273/85 y Orden Ministerial 16/10/1998)

- Las modalidades de contrato de trabajo podrán ser cualquiera de las previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, excepto el trabajo a domicilio.
- Puede establecerse un período de adaptación. Este periodo no podrá exceder los seis meses y se considerará periodo de prueba.
- Puede establecerse un contrato a bajo rendimiento por las circunstancias personales de la persona con discapacidad. En este contrato el trabajador presta sus servicios durante una jornada de trabajo normal pero lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %.

Las **Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional** de los CEE son equipos multiprofesionales que, mediante el desarrollo de distintas funciones, permiten ayudar a superar las dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en su puesto de trabajo.

Se conceden distintos tipos de ayudas y subvenciones a los CEE y a las Unidades de Apoyo.

5.2.3. Enclaves Laborales. Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario. (Real Decreto 290/2004).

Se trata de una fórmula por la que personas con discapacidad que trabajan en un CEE pasan a desempeñar su trabajo en un centro ordinario de trabajo.

Los objetivos principales de los enclaves laborales son:

- Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario.
- El cumplimiento de la cuota de reserva.
- Facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.

Los requisitos para la constitución de un enclave laboral son:

- Todos los trabajadores tienen que ser discapacitados.
- Al menos el 60 % debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado laboral.
- El contrato entre la empresa y el CEE debe tener una duración de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga.

Se recogen distintos tipos de **ayudas públicas** con las que se pretende fomentar el empleo indefinido de los trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo a través de las diferentes ayudas a las empresas que los contraten (Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 170/2007, de 20 de enero, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, y Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, entre otras).

5.3. EL MARCO DE LAS MEDIDAS VOLUNTARIAS: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Consideraciones generales

En la contratación de las personas con discapacidad en el “empleo ordinario” (empresas privadas y públicas, administración pública) tiene una cierta relevancia –muy particularmente en las empresas grandes– la política de Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).

En general las empresas integran, dentro de sus políticas de RSE, la contratación de PcD como una manera de potenciar su buena imagen (también, en no pocos casos, por la sensibilidad de sus directivos respecto al tema por causas familiares u otras).

Ello es utilizado desde el punto de vista del cumplimiento o, incluso, superación de la cuota, o bien para utilizar esas contrataciones en determinados departamentos o actividades para llegar al 2% que exige la norma.

Suele ser frecuente una concepción de esta política de RSE hacia las personas con discapacidad como una “política unilateral”, en la cual las empresas mantienen una fuerte relación con las organizaciones de personas con discapacidad y, en cambio, muy poca participación con las organizaciones sindicales (salvo honrosas excepciones).

En casos extremos, en algunas patronales o empresas anida la idea de que la contratación de las personas con discapacidad y sus condiciones de trabajo apenas si deba de tratarse en la negociación colectiva.

Es claro, sin embargo, que la contratación y las condiciones de trabajo, de promoción o de estabilidad en el empleo de las personas

con discapacidad deben de pasar por la NC. Los sindicatos deben de formar parte de las políticas de RSE referidas a las personas con discapacidad (como de las políticas de RSE en general).

Ello nos demuestra, como veremos más adelante, que el factor “reputación” es muy importante para las empresas, especialmente para las grandes o para las más innovadoras y que, en este sentido, éste es un factor que puede ser incluso más poderoso para ellas a la hora de contratar a las personas con discapacidad que la obligación legal.

5.3.2. Marco de referencia internacional de la RSE

En el campo internacional existen diversas iniciativas en la materia, como la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT**, las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**, el **Global Compact o Pacto Mundial de Naciones Unidas**.

En el año 2001 la Comisión Europea elaboró el **Libro Verde** sobre la Responsabilidad Social Empresarial con el objetivo de contribuir al desarrollo económico, social y medioambiental en Europa.

La **Comunicación de la Comisión relativa a la RSE** y a la contribución empresarial al desarrollo sostenible, de julio de 2002, recopiló de hecho las respuestas recibidas durante el proceso de consultas sobre el Libro Verde.

Poco después, en el año 2002, se puso en marcha el **Foro Multilateral Europeo** sobre RSE propuesto en la Comunicación de la Comisión relativa a la RSE, presidido por la Comisión y con una representación equilibrada de empresarios, trabajadores (a través de los sindicatos), consumidores, sociedad civil, asociaciones profesionales y organizaciones empresariales

(con invitación a otras instituciones de la UE en calidad de observadoras).

En una **Resolución del Consejo** relativa a la RSE, de febrero de 2003, el Consejo insta a la Comisión y a las organizaciones representadas en el Foro a que continúen “haciendo hincapié en la forma en que la RSE puede contribuir a los objetivos de la Unión Europea, establecidos en particular por los Consejos Europeos de Lisboa, Niza y Gotemburgo”.

Un año después, en 2004, el **Foro Multilateral Europeo** presentó su informe final, que reconocía la necesidad identificada de fijar un conjunto de principios para la implantación de la RSE en la UE.

La siguiente iniciativa que merece ser destacada es la **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo**, al Consejo y al Comité Económico y Social, de marzo de 2006, bajo el título *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la RSE*.

Como complemento de todo ello, la Comisión crea una **Alianza Europea para la RSE**, abierta a las empresas y otras organizaciones europeas con independencia de su tamaño y sector, con el objetivo de servir de instrumento (sin carácter jurídico, obligatorio o formal) para la movilización de recursos y capacidades de las empresas europeas y de sus interlocutores para fomentar la RSE.

La siguiente iniciativa destacable es la **Resolución del Parlamento Europeo** “sobre la RSE: una nueva asociación”, de marzo de 2007, que parte de la idea de que las empresas no deben sustituir a los poderes públicos en el control del respeto a las normas sociales y medioambientales, pero al mismo tiempo manifiesta su convicción de que un mayor compromiso con la sociedad y el medioambiente por parte de las empresas representa

un elemento esencial del Modelo Social Europeo y de la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible, respondiendo a su vez a los nuevos retos sociales resultantes de la globalización económica.

Posteriormente, en junio de 2008, se publicó la Comunicación de la Comisión relativa al Plan de Acción sobre Consumo y Producción Sostenibles y una Política Industrial Sostenible.

También cabría destacar la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de julio de 2009, bajo el título **Incorporación del desarrollo sostenible en las políticas de la UE: Informe de 2009 sobre la estrategia de la Unión Europea para el desarrollo sostenible.**

La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al **Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones**, relativa a la **estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la RSE**, de octubre de 2011, contiene un balance sobre los resultados de la Estrategia de Lisboa desde la publicación del Libro Verde de 2001, pasando por la creación del Foro Multilateral Europeo sobre RSE, hasta la Alianza Europea para la RSE, y destaca varios indicadores de progreso en materia de RSE (tales como el aumento del número de empresas de la UE que han suscrito los diez principios de RSE del Pacto Mundial de Naciones Unidas o acuerdos transnacionales con organizaciones de trabajadores europeas o mundiales, o que publican informes sobre sostenibilidad, o que han apoyado la Alianza Europea para la RSE y han desarrollado herramientas prácticas sobre cuestiones clave).

5.3.3. La RSE en España

El **Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, de creación y regulación del Consejo Estatal de RSE** por el que se crea y regula el CERSE como órgano dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con carácter asesor y consultivo en materia de RSE, configurándolo como marco de referencia para el desarrollo de la RSE en España, y encargándole el impulso y fomento de las políticas de RSE en nuestro país, presidido por el Ministro de Trabajo e Inmigración, es un órgano formado por 56 vocales que representan a la Administración, a las organizaciones sindicales y empresariales, y a otras instituciones de prestigio en materia de RSE, que funciona como órgano asesor y consultivo del Gobierno (no ejecutivo) para la identificación y promoción de mejores prácticas y propuesta de políticas de RSE al Gobierno.

Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011, de 4 de marzo) y otras de carácter autonómico, como la Ley de RSE de Extremadura (Ley 15/2010, de 9 de diciembre), y la Ley de Ciudadanía Corporativa de Valencia (Ley 11/2009, de 20 de noviembre), que siguen la línea de la iniciativa del Grupo Socialista en el Parlamento español contenida en una proposición de ley de 10 de mayo de 2002 sobre la RSE (que nunca fue más allá), en la que se intentaba establecer un sistema de certificaciones y reconocimientos de empresas socialmente responsables. Otras Comunidades Autónomas también han adoptado iniciativas en la materia, pero de fomento de la RSE más que de sistemas de certificación.

En el año 2004 se creó el **Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa** como red de cooperación e investigación y como plataforma de pensamiento en la que confluyen las iniciativas de distintas organizaciones con el fin último de potenciar la RSE en la sociedad.

B3

BLOQUE III—EJES DE ACTUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

06

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Del análisis de cuáles son y cómo funcionan los distintos factores que inciden en la percepción, en la participación laboral y en las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, surgen para las organizaciones sindicales distintas posibilidades para introducir la promoción de la igualdad y no discriminación de las PcD en las agendas que dirigen su actividad.

En este primer epígrafe nos vamos a centrar en la acción sindical en la empresa, principal soporte para fundamentar los procesos de negociación colectiva que dan lugar a convenios y/o acuerdos con empresarios y/o organizaciones empresariales en los diferentes ámbitos de negociación que reconoce la norma (Título III Estatuto de los trabajadores). En el bloque siguiente nos centraremos en la negociación colectiva de forma específica.

Desde la acción sindical en la empresa, los sindicatos a través de los representantes elegidos por los trabajadores y de las secciones sindicales tienen la oportunidad de desplegar un amplio abanico de actividades. La experiencia acumulada en el tratamiento de distintas materias (prevención de riesgos laborales, igualdad de hombres y mujeres entre otras) que se han ido añadiendo a las agendas sindicales proporciona conocimientos, recursos y un saber hacer a tener en cuenta.

6.1. LA SENSIBILIZACIÓN EN LA EMPRESA

En relación a la discapacidad la ausencia de información sobre lo que es y cómo funciona la discapacidad es radicalmente importante. Constituye la base para atender e identificar las distintas capacidades, necesidades, situaciones de desventaja o discriminación, y a partir de ahí idear y aplicar posibilidades de actuación y mejora.

La falta de sensibilización afecta a todos, empresarios, sindicalistas, trabajadores, ciudadanos. En las diferentes entrevistas y grupos de trabajo realizados se constata de forma repetida que el aún reducido número de casos de empresas que apuestan por la contratación de PcD, incluso en el marco de la RSE, responde a la especial sensibilidad de directivos, bien por situaciones personales o de sus familiares.

La información y formación de los representantes de los trabajadores es clave en este punto para que puedan, en sus respectivos ámbitos, desarrollar campañas, elaborar folletos, sesiones informativas o cualquier otra iniciativa dirigida a los trabajadores y trabajadoras. Esta Guía pretende contribuir a ello.

Pero sobre todo es importante tener en cuenta que cuando nos **referimos a sensibilización estamos aludiendo a la realización de distintas actividades que permiten obtener el conocimiento práctico** necesario. La sensibilización es un proceso práctico, no teórico. De esta manera cada representante obtendrá una experiencia concreta a partir de la situación de su empresa, contribuyendo así a enriquecer y apuntalar las propuestas de la organización en otros ámbitos.

Las campañas de sensibilización pueden tener distintos objetivos y ser más generales o centrarse en cuestiones concretas.

- Qué es y cómo funciona la discapacidad. Primer epígrafe de esta Guía. La importancia de atender a su capacidad.
- Las distintas maneras en que se manifiesta la discapacidad y se crean condiciones que la incrementan.
- La igualdad de derechos y la importancia de eliminar la discriminación.
- La importancia de la participación laboral de las personas con discapacidad como requisito para su integración social y por su efecto en la riqueza social y económica del país.
- La importancia del tratamiento transversal de la discapacidad como estrategia más eficaz para eliminar barreras y evitar discriminación.

Se pueden desarrollar **distintas actividades** que contribuyen a la sensibilización:

- Representar activamente los intereses de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad ante la dirección y en los comités de empresa, comisiones de salud y seguridad, comisiones de igualdad u otros comités en el lugar de trabajo.
- Promoción de campañas dirigidas a la dirección y la plantilla que fomenten su integración en el lugar de trabajo y la introducción de los ajustes o adaptaciones que se requieran.
- Realizar campañas informativas entre sus afiliados, artículos específicos en publicaciones del sindicato sobre la discapacidad, exposición de casos de buenas prácticas, explicando por qué distintas actuaciones pueden ser o no discriminatorias.
- Actividades de promoción de un lugar de trabajo seguro y sano, exigiendo la observancia de las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, o la introducción de procedimientos de intervención precoz.
- Información sobre distintos recursos para realizar adaptaciones y mejorar la accesibilidad.

6.2. LA RELACIÓN CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Si bien es cierto que los sindicatos tienen una larga experiencia en la reivindicación de la igualdad y la lucha contra la discriminación, precisan de una mayor sensibilización, información, y conocimientos para integrar la cuestión de la discapacidad en las agendas de su actividad sindical, especialmente en el ámbito de la acción sindical en la empresa y en la negociación.

Por el lado sindical, los debates realizados con responsables sindicales en materia de NC han permitido constatar que en numerosas ocasiones la Discapacidad no se trata en la negociación del convenio porque carece, de partida, de una consideración en la preparación de la negociación. Es decir, porque esta cuestión no está contemplada, o no lo está con suficiente intensidad, o no dispone de un enfoque suficientemente profundo y trabajado.

A ello se añaden otros problemas, como la necesidad de un conocimiento más preciso y profundo de cómo lograr un enfoque eficaz a través de la NC. Pero caben pocas dudas acerca de que en una mayoría de los casos existe un problema previo vinculado con la ausencia de la Discapacidad en la preparación de la negociación y en la propia actividad sindical en las empresas.

Por otra parte, no se disponen de los suficientes mecanismos para articular la discapacidad en la reivindicación y promoción de la igualdad y no discriminación lo que favorece una percepción de la misma como una cuestión secundaria.

Otro aspecto a tener en cuenta es la escasa participación de PcD en el sindicato (afiliados, representantes, negociadores...) y la insuficiente atención a la adopción de adaptaciones que la favorezcan.

Posibles acciones en el ámbito de la empresa:

Comunicación con las personas con discapacidad

Es fundamental la comunicación con las PcD para conocer sus experiencias, reconocer sus necesidades e intereses y ofrecerles el apoyo específico necesario.

Algunas pautas que pueden ser útiles en esa comunicación, y que cada uno puede adaptar a la situación específica de su empresa, pueden ser:

- Esperar a que sea aceptada la asistencia o el apoyo ofrecido a una persona con discapacidad. Escuchar necesidades, temores.
- Preguntar con naturalidad las cuestiones sobre las que se quiera obtener información.
- Tratar a los adultos como personas adultas.
- Evitar términos que tienen una carga discriminatoria: deficiente, minusválido, ciego, parálítico, mudo. Es más conveniente el uso de expresiones como: persona que no pueda hablar, persona que usa silla de ruedas, persona con dificultad de aprendizaje...

En el caso de la discapacidad sobrevenida

La discapacidad sobrevenida merece una atención específica. Son varias las razones:

- La proporción de personas con discapacidad sobrevenida sobre el conjunto del colectivo es cada vez mayor y su número crece.
- La influencia de las condiciones de trabajo y de la salud y seguridad en el trabajo en concreto es muy relevante.
- Los trabajadores y trabajadoras ocupadas pueden estar afectados por una discapacidad sobrevenida y tener miedo a comunicarlo, lo que puede perjudicar su salud y la propia seguridad en el empleo.

- La visualización de la discapacidad sobrevenida puede contribuir al cumplimiento de la cuota de reserva que establece la LISMI.

Algunas cuestiones a tener en cuenta pueden ser:

- Respetar las decisiones y opiniones del trabajador que tiene una discapacidad y no quiere comunicarla. Asesorarle sobre los posibles inconvenientes y ofrecer el apoyo necesario para que sus derechos no se vean afectados.
- Actuar de manera preventiva: ofrecer apoyo al inicio, cuando se producen ausencias del trabajo.
- Asesoramiento y apoyo cuando vuelve al trabajo: reivindicar y promover la adaptación de puesto o un cambio de puesto según la circunstancia. Reivindicar y promover la adopción de medidas de prevención y seguridad específicas que puedan ser requeridas.
- Asesoramiento y apoyo para mantener abiertas sus posibilidades de desarrollo profesional: formación, reconocimiento profesional, promoción...

6.3 LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SINDICATO

En un epígrafe anterior hemos señalado como un factor que limita la participación en el empleo de las PcD su escasa participación en las organizaciones sindicales.

Corresponde a estas favorecer esa participación. Algunas de las líneas de actuación que pueden llevarse a cabo, a modo de ejemplo, y tomando como referencia algunas de las propuestas de la OIT, son:

- Animar y alentar la afiliación de las personas con discapacidad así como la asunción de funciones directivas, en la representación de trabajadores y trabajadoras, en la sección sindical o en otra estructura organizativa del sindicato.
- Representación activa de los intereses de las personas con discapacidad ante la dirección y en las secciones sindicales, los comités de empresa, comisiones de seguridad u otros comités en el lugar de trabajo.

Las actuaciones y campañas de sensibilización que puedan llevarse a cabo desde el sindicato resultarán más creíbles si cuentan con la participación de las personas con discapacidad.

Algunas medidas que pueden adoptarse y facilitar la integración de las personas con discapacidad en la organización son:

- Adaptación de manuales de afiliación, materiales de formación.
- Provisión de servicios específicos de asesoramiento y apoyo.
- Planes de prevención que tengan en cuenta, en el diseño, aplicación y evaluación las necesidades de las personas con discapacidad.
- Incorporar estrategias específicas de comunicación que muestren que la organización tiene en cuenta los intereses y necesidades de las personas con discapacidad: publicaciones periódicas, boletines, campañas específicas, páginas web...

6.4 DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE DENUNCIA DE LOS INCUMPLIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES LEGALES POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Junto a los elementos anteriores, para lograr un mayor y más importante grado de eficacia en la acción sindical, tanto en la empresa como en niveles sectoriales, es preciso recordar la necesidad de utilizar los elementos más *clásicos o tradicionales* de la actuación sindical.

Entre ellos, y ateniéndonos a las circunstancias del asunto que estamos tratando, es necesario tomar en consideración que la existencia de una legislación que establece obligaciones a cumplir por la empresas en materia de cuota de incorporación a sus plantillas de trabajadores con discapacidad, ofrece un soporte particularmente relevante para el desarrollo de la acción sindical.

La experiencia comparada recogida entre organizaciones sindicales de otros países de nuestro entorno, en los que asimismo el ordenamiento legal ha establecido obligaciones a las empresas en esta cuestión, pone en evidencia que la utilización de la capacidad de denuncia de los incumplimientos por parte de las organizaciones sindicales constituye una herramienta útil en sí misma, dado que puede producir efectos positivos tanto directos como indirectos.

Entre los primeros, la denuncia de los incumplimientos obliga a una intervención de la Administración Laboral (a través de la Inspección de Trabajo) y eventualmente de las instancias judiciales que suele tener incidencia en reducir los grados de incumplimiento.

Asimismo, tales denuncias incorporan públicamente la cuestión del empleo de las PcD a la agenda reivindicativa pública de las organizaciones sindicales. Y con ello incrementa la sensibilización y el conocimiento del conjunto de los trabajadores (es decir, su

movilización), al tiempo que ofrecen con ello un apoyo a la propia acción sindical.

En cuanto a los efectos indirectos, no son menos importantes. Las denuncias suponen indudablemente una presión sobre las empresas y las organizaciones que las representan. Y con ello aumentan las oportunidades de que se abran procesos de discusión y negociación acerca de la mejora del cumplimiento de la legislación, y de la forma y plazos en que esto puede hacerse.

Estos procesos de negociación son el caldo de cultivo más adecuado para desarrollar la negociación colectiva en esta materia. Es más, casi puede afirmarse que **la presión a través de las denuncias de los incumplimientos** será, en muchos casos, un aspecto esencial para **generar las condiciones que permitan impulsar la negociación colectiva**.

Por todo ello, se proponen como método importante de la actuación sindical la realización de **CAMPAÑAS DE DENUNCIA** de los incumplimientos de la legislación por parte de las empresas.

Dichas **CAMPAÑAS** podrían adoptar varias formas y extenderse en direcciones diversas graduadas a lo largo del tiempo:

- La exigencia a la o las empresas del cumplimiento de la legislación, y de la información al respecto, a través de procedimientos formales (escritos y comunicaciones oficiales, reclamación de reuniones, etc.) que permitan sustentar en todo caso, si ha lugar, posteriores denuncias.
- La continua difusión pública de las mismas, así como de las reacciones y respuestas empresariales, lo que aumentará la presión sobre las empresas.
- La realización de actos públicos (que pueden ir desde la celebración de jornadas, o cualquier otro tipo de actuación que permita la difusión pública), siempre que sea posible

con presencia de los medios de comunicación, en los que se exponga la situación de incumplimientos por parte de las empresas, lo que sin duda afecta a la imagen pública de las mismas (que es un aspecto cada día más sensible y vinculado con su labor comercial y *reputacional*).

Asimismo, estas **campañas** tendrán un efecto y resultado tanto mayor cuanto **más amplio sea el ámbito en el que se desarrollen** y estén **en mayor grado articuladas en el plano sectorial, e incluso intersectorial y en la perspectiva territorial**.

Como se expondrá en los siguientes apartados, las posibilidades de mejorar la eficacia de la Negociación Colectiva para el tratamiento del empleo de las PcD depende de manera seguramente fundamental de la capacidad para crear las condiciones más adecuadas para que se produzca esa negociación.

Y la realización de campañas de denuncia de los incumplimientos empresariales:

- de forma simultánea y sostenida durante un periodo de tiempo
 - a lo largo y ancho de cada una de las empresas de un sector de actividad
- puede ser un factor notablemente eficaz en la creación de esas condiciones, ya que la presión generada se multiplica y se concentra.

Por otro lado, la realización coordinada de este tipo de actuaciones sindicales, que abarcan múltiples empresas de uno o varios sectores en un ámbito territorial determinado (polígono o concentración empresarial, provincial, regional, nacional, o sea el que sea), produce varios tipos de efectos secundarios sindicalmente positivos:

- Genera una dinámica de acción sindical coordinada lo que aumenta la sensibilidad acerca de la cuestión del empleo de las PcD
- Permite intercambiar y acumular conocimiento e información acerca de la realidad del problema en cada una de las empresas y en el conjunto del sector
- Crea un marco adecuado para que se debata la forma en que esta cuestión debe ser enfocada y tratada en el contexto de la negociación colectiva sectorial
- Al tiempo que también permite definir las mejores estrategias para hacerlo en el nivel de las empresas

07

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO DE LAS PCD

7.1. OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hay dos objetivos generales que se persiguen con la utilización de la Negociación Colectiva (NC) respecto al tratamiento del empleo y de los demás aspectos relacionados con las Pcd.

Por una parte, promover su integración en el empleo ordinario (y no solo en el empleo protegido), como parte esencial de su integración social plena.

En segundo lugar, incrementar el papel de la NC como instrumento privilegiado para que a través del mismo organizaciones sindicales y empresariales tomen bajo su responsabilidad la resolución de problemas que atañen de forma directa a su ámbito exclusivo de actuación, es decir, a las relaciones laborales tanto en el nivel de las empresas como asimismo en el nivel superior a las mismas, o sea, los sectores en cada nivel (provincial, Comunidad Autónoma, Estatal).

En los puntos siguientes se tendrán en cuenta algunos de los elementos identificados que hasta el momento han dificultado la incorporación de un tratamiento eficaz de la materia para después proponer, a modo de orientación, ejes de actuación que permitan superarlos y generar posibilidades de acción.

7.2. LAS LIMITACIONES QUE EMERGEN DEL ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS

En el estudio realizado por la Fundación F. Largo Caballero para la Fundación ONCE sobre *El impacto de la negociación colectiva en el empleo de las personas con discapacidad*, se analizó una muestra de convenios de distintos ámbitos funcionales y territoriales, junto con la realización de entrevistas a distintos responsables sindicales y empresariales.

De ese análisis emergieron elementos que señalan algunas de las siguientes dificultades.

1—De los 421 convenios analizados, en sólo el 39% se hacía algún tipo de mención, general o específica a las personas con discapacidad (por lo tanto, un 61% de los convenios de la muestra no contemplan en absoluto la cuestión).

2—De entre los que sí incluyen alguna mención destaca un mayor tratamiento en los ámbitos estatales (de empresa y sector) de aspectos relacionados con las políticas de empleo (un término en el que caben desde regulaciones a la contratación, regulación de la cuota, jornada, movilidad, formación) y en mucha menor medida en materia de Prevención de Riesgos Laborales. De esos aspectos tratados, el más frecuente tiene que ver con la contratación. En los convenios de empresa, se abordan en mayor medida aspectos relacionados con beneficios sociales que tienen en cuenta la discapacidad y la regulación de la discapacidad sobrevenida.

3—Si bien la negociación colectiva se lleva a cabo en múltiples niveles, se produce una diversidad en el modo en que se incluyen las distintas regulaciones que puede añadir dificultad a un tratamiento más sistemático. Así, por ejemplo, una cláusula que regula algún aspecto de la clasificación profesional,

puede estar incluida en rúbricas muy variadas: contratación, condiciones de trabajo, formación, clasificación profesional, otras condiciones, etc. También, esa misma o similar cláusula puede estar en una disposición final o en medio de otras que regulan aspectos completamente distintos. Este último hecho es mucho más frecuente en los convenios de empresa.

4—La propia mención a la situación de las personas con discapacidad en rúbricas como Principios de Igualdad y no discriminación, tampoco es sistemática, aun cuando la norma de referencia sí la incluye.

5—En términos generales, y en buena parte de las materias abordadas, la regulación es más de carácter obligacional que normativo.

6—Aunque las iniciativas en materia de Responsabilidad Social pueden llevar a algunas empresas a adoptar políticas específicas en relación con las personas con discapacidad, facilitando su acceso al empleo y realizando ajustes en los puestos de trabajo, se constata una ausencia de integración de esas prácticas en la negociación colectiva. Por otra parte, la extensión de la cultura y prácticas de Responsabilidad Social, más allá de orientarse a mejorar la reputación de la empresa, y con ello maximizar su beneficio económico, podría facilitar el tratamiento en la negociación colectiva de estos temas.

7—La debilidad de la articulación entre los niveles de negociación. Los convenios sectoriales ofrecen mayores dificultades para incluir aspectos normativos que obliguen a las empresas afectadas, en la mayoría PYMES, aspectos como por ejemplo el cumplimiento de la cuota. Pero bajo esta reticencia, que remite a limitar el alcance de la obligación derivada de la norma, se justifican otras que podrían dar cobertura a un tratamiento en el ámbito sectorial que abriera un abanico de

posibilidades para su concreción en las empresas. Este es un aspecto que puede limitar el tratamiento transversal de la discapacidad para que la igualdad de oportunidades sea efectiva.

8—La preferencia por recurrir a la incapacidad (parcial, absoluta o total) como forma de resolver la discapacidad sobrevenida. La ausencia de una estrategia específica de más recorrido que vaya desde la adaptación o cambio de puesto, hasta la facilitación de otro en una empresa distinta.

Del análisis de los convenios se constata también la transformación que se está produciendo en la **percepción de la discapacidad** que emerge de los mismos si bien de la propia redacción se deduce que conviven distintas percepciones. Así se encuentran cláusulas:

- Que remiten a los efectos que tiene tanto en la prestación laboral como en las percepciones económicas de los afectados por una incapacidad laboral (ya sea total, parcial, permanente o absoluta). Se constata una mayor preferencia por mejorar las prestaciones económicas, aunque se abre paso, cada vez con mayor frecuencia, la necesidad o conveniencia de adaptar el puesto de trabajo o posibilitar otro adecuado a sus capacidades actuales.
- Que remiten al sistema de cuotas que establece la LISMI (1982) –ver más adelante- por el que todas las empresas que emplean a más de 50 trabajadores están obligadas a mantener un 2% de las plantillas para ocupar a Personas con Discapacidad (un 7% en el caso de las Administraciones Públicas). Algunos convenios recuerdan en sus textos esta obligación y añaden, con escaso alcance, alguna especificación adicional.

Por otro lado, y con muchas más posibilidades de desarrollo futuro, la influencia de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, traen a primer plano otras dimensiones a tener en cuenta en la percepción sobre la discapacidad, más en línea con lo que es una definición que tiene en cuenta los aspectos sociales y relacionales que inciden en la satisfacción de las necesidades personales, sociales y económicas de las personas con discapacidad.

Así que tanto el análisis de los factores que inciden en la participación en el empleo de las PcD (epígrafe 4 de esta Guía) como de las insuficiencias que emergen del análisis de los convenios ponen de manifiesto tanto **limitaciones cuantitativas** como **cualitativas**.

En efecto, los convenios colectivos que han tratado la cuestión suponen un número relativamente reducido tanto en la negociación colectiva sectorial como en la de empresa. Esto pone de manifiesto una primera limitación cuantitativa. De esta limitación se deriva como consecuencia inmediata **la insuficiente utilización y por lo tanto el papel insuficiente que en esta cuestión viene jugando la NC y las escasas posibilidades de que, en estas condiciones, la NC pueda lograr una incidencia importante sobre el problema del empleo de las PcD.**

De otro lado, los convenios colectivos que han conseguido abordar la cuestión, lo han hecho, hablando siempre en términos generales, de forma poco incisiva. En muchas ocasiones ello se ha traducido en una reiteración de las obligaciones legales, en la expresión de voluntad o simplemente un deseo de que las empresas se ocupen más y mejor de estos problemas, o en contemplar excepciones y tratamientos específicos para las PcD como caso particular de la regulación de algunas materias, muy frecuentemente en cuanto

a las reglas de utilización de las modalidades de contratación. En otras materias la presencia de la cuestión de las PcD ha sido mucho menos habitual. Todo esto pone de manifiesto una segunda limitación, esta vez cualitativa, en el tratamiento de la Discapacidad mediante la NC.

Esta limitación cualitativa parte del hecho sin embargo muy positivo de que las partes (representación empresarial y sindical) se han mostrado conscientes y sensibles al problema de la Discapacidad. E incluso han demostrado un esfuerzo para tratar de concretar esa preocupación y materializarla en la regulación de cuestiones concretas que permitan una utilización de la NC para favorecer el empleo de las PcD.

No obstante, el escaso alcance logrado en muchos de los casos evidencia dificultades de distinto tipo para avanzar más, lo que al cabo termina por impedir que esa sensibilidad y disposición de las partes negociadoras se convierta en un tratamiento suficientemente profundo y eficaz del problema.

Todo ello da lugar, aparte de a una reducida profundidad de los contenidos, a una realidad atomizada, carente de estructuración y de sistematicidad en su tratamiento. Las cláusulas así pactadas agotan rápidamente su recorrido aplicativo y no dan oportunidad apenas a realizar nuevos planteamientos en ulteriores negociaciones del convenio.

7.3. LOS PROBLEMAS DE BASE CON LOS QUE SE ENCUENTRA LA NC PARA AVANZAR MÁS EN ESTA CUESTIÓN

Las dos limitaciones antes referidas, una cuantitativa y otra cualitativa, han sido estudiadas para la elaboración de esta guía. Ese estudio no se ha circunscrito solo a investigar las características de ese limitado tratamiento mediante el análisis de los convenios y de lo que ellos ponen de manifiesto. También se ha desarrollado un trabajo que permita conocer el complejo número de factores que se encuentran tras esas limitaciones, tanto las de tipo cuantitativo como las cualitativas.

El insuficiente papel de la NC en este problema pone en evidencia precisamente que esos factores que impiden su avance son importantes, así como **la necesidad de tomarlos en consideración para poder lograr un enfoque de la NC que supere las actuales debilidades y limitaciones.**

Los factores identificados se refieren por un lado a la parte empresarial y por otro a la parte sindical, si bien se ha encontrado que en un alto número de ocasiones aparecen factores que afectan por igual a ambas partes.

Entre estos últimos, que actúan tanto del lado empresarial como del sindical e impiden el avance de la NC, destacan claramente dos:

- Una insuficiente sensibilización con el problema, lo que para combatirlo debería dar lugar a diversas actuaciones que son tratadas en otras partes de esta guía.
- Un conocimiento asimismo insuficiente del problema a tratar. Esta insuficiencia puede, a su vez, referirse a tres aspectos, todos ellos relevantes:
 - El problema de la Discapacidad en sí mismo
 - La disponibilidad de instrumentos y ayudas establecidas por

las políticas públicas.

—Las formas en las que la NC podría abordar el tratamiento de la cuestión

Cada una de las componentes de este problema de cómo mejorar el conocimiento por parte de los negociadores de los convenios se trata en esta guía: en el epígrafe 2 se abordan las razones por las que es importante que el sindicato aborde la discapacidad en la acción sindical que desarrolla, en los epígrafes 3 y 4 se describe la situación de las PcD que reflejan las dificultades en relación al empleo y cómo varían las mismas según características de los mismos. Todo ello permite obtener un primer conocimiento sobre la discapacidad.

El epígrafe 5 proporciona información sobre la normativa que directa o indirectamente puede ser utilizada por los representantes para argumentar, defender y promover la participación de las PcD en el empleo. En este epígrafe se refieren también las normas que regulan distintos tipos de ayudas que se contemplan para la contratación y o adaptación de puestos de trabajo.

Y finalmente el epígrafe 6 proporciona criterios y pautas de actuación que pueden ser tomadas en consideración como criterios u orientaciones a tener en cuenta como representantes y como organización en la empresa.

En cuanto a los problemas que afectan a cada una de las partes de forma independiente, se han detectado las siguientes cuestiones:

- Por el **lado sindical**, los debates realizados con responsables sindicales en materia de NC han permitido constatar que en numerosas ocasiones la Discapacidad no se trata en la negociación del convenio porque carece, de partida, de una consideración en la preparación de la negociación. Es decir, porque esta cuestión no está contemplada, o no lo

está con suficiente intensidad, o no dispone de un enfoque suficientemente profundo y trabajado.

A ello se añaden otros problemas de los mencionados anteriormente, como la necesidad de un conocimiento más preciso y profundo de cómo lograr un enfoque eficaz a través de la NC.

Pero caben pocas dudas acerca de que en una mayoría de los casos existe un problema previo vinculado con la ausencia de la Discapacidad en la preparación de la negociación.

- Por el **lado empresarial**, los problemas detectados a través de las sesiones de trabajo son aún mucho mayores.

A la falta de sensibilidad bastante generalizada respecto al problema de la Discapacidad se le une una desconfianza acerca de hipotéticos e infundados inconvenientes que podrían condicionar el desempeño laboral de las PcD.

Y todo ello, se inscribe dentro de una falta de voluntad en relación con la contractualización de este tipo de cuestiones en los convenios.

Las **resistencias empresariales** identificadas son considerables y se refieren a los siguientes aspectos:

1—Una cultura y una mentalidad basada en una peyorativa concepción y consideración de las PcD. Aunque esto suele mantenerse oculto o no expresarse habitualmente con claridad, lo cierto es que una mayoría de responsables empresariales comparte opiniones del estilo de:

Las PcD no tienen los mismos niveles de eficacia y rendimiento. No encajan en el nuevo contexto de las relaciones laborales, que a su entender exige flexibilidad y polivalencia.

Las exigencias de funcionamiento de la empresa ‘chocan’ con la inserción si las PcD no ‘funcionan’
Las PcD deben “demostrar” que son tan productivos como los demás.

2—Consideran que no hay posibilidades legales de despedir por bajo rendimiento laboral, lo que en la práctica provoca una resistencia empresarial a incorporar a las PcD en las empresas.

3—La contratación de PcD es considerada como una fuente de problemas y de costes:
Gasto en accesibilidad y adaptación
Aumento del absentismo laboral

4—Según la experiencia que transmiten las opiniones empresariales, las actividades que concentran PcD tienen menos rentabilidad.

5—La contratación de PcD es frecuentemente considerada, desde la perspectiva empresarial, una acción solidaria, y su inserción laboral está por lo tanto fuera de lo productivo.

6—Existe una especie de pereza empresarial: si no encuentran muchas facilidades al asunto de la incorporación al empleo de las PcD prefieren descartarlo.

7—Es más fácil y barato incumplir que cumplir la normativa (las multas son de cuantía bastante reducida, del orden de 600 euros).

8—Existe un rechazo a aceptar las imposiciones legales y por lo tanto a que a las empresas se les plantee la obligación de tener sensibilidad social.

Como consecuencia del análisis anterior acerca de todas estas resistencias empresariales, puede concluirse que **generar una sensibilidad empresarial respecto a la cuestión de la Discapacidad y un compromiso con el papel que las empresas han de cumplir en su integración resultan esenciales y un requisito básico o ‘de entrada’ para lograr un mayor avance en el tratamiento de esta materia a través de la Negociación Colectiva.**

Así, cuando existe sensibilidad previa desde el lado empresarial (y esto se observa en las experiencias positivas encontradas en los estudios realizados, especialmente a nivel de empresa) se avanza más y con mayor profundidad.

Aunque, y es preciso destacarlo, no siempre ese avance se produce a través de la NC, no siempre de manera *contractualizada* (es decir, asumiendo compromisos en el convenio colectivo), no siempre con la participación de los representantes de los trabajadores, y no siempre de forma equilibrada. Todo ello da lugar a carencias y a problemas, y a que el conjunto de los trabajadores no esté realmente implicado y comprometido con el tratamiento de la cuestión. Lo que convierte estas experiencias en un ejemplo limitado, circunscritas a circunstancias concretas y difícilmente extrapolables.

Por ello, de las mismas no cabe esperar una verdadera solución amplia, general y eficaz al problema del empleo de las PcD.

En todo caso, de las dos principales motivaciones para contratar PcD, **convicción y conveniencia**, en opinión de los propios representantes empresariales la primera es muy rara o poco frecuente, y por lo tanto la acción sindical debería desarrollarse de forma simultánea en las dos direcciones:

- Crear las condiciones de sensibilización y compromiso empresarial con la incorporación al empleo de las PcD.

- Pero, también y en muchas ocasiones de manera fundamental, en la segunda, dirigida a que las empresas cumplan con sus obligaciones, lo que vendría determinado por una combinación de:

- 1—cumplimiento de los deberes y obligaciones legales (que deberían mejorarse)
- 2—una práctica sindical de denuncias de los incumplimientos (que es una estrategia sindical bastante desarrollada en otros países de nuestro entorno)
- 3—dar a conocer las subvenciones y ayudas públicas,
- 4—dar un impulso al tratamiento a través de la NC.

En suma, tanto las limitaciones cuantitativas como cualitativas terminan por ofrecer una visión de la realidad de la NC ante el empleo de las PcD muy segmentada: unos pocos casos (en general, grandes empresas) con un importante grado de integración laboral de PcD, y una inmensa mayoría que no facilitan o no se preocupan apenas de esta cuestión.

Es indudable que el contexto general (la desregulación del mercado de trabajo, la correlación de fuerzas, el nivel de desempleo, la presión existente sobre las relaciones laborales) y las dificultades propias de todo proceso de negociación condicionan fuertemente los resultados que pueden obtenerse en ésta como en cualquier otra materia, o más aun en ésta.

Pero el análisis de la realidad negocial ha puesto en evidencia que, dadas todas esas circunstancias, es posible desarrollar un tratamiento sindical renovado de la negociación de la Discapacidad en los convenios que podría mejorar los resultados obtenidos. Lo cual constituye el propósito central de esta parte de la guía.

08

ESTRATEGIA SINDICAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ORIENTACIONES PARA UN AUMENTO DE LA EFICACIA EN LA RESPUESTA SINDICAL

Hay toda una serie de cuestiones que, a través de los estudios realizados y las consideraciones que se han realizado en epígrafes anteriores, han sido identificadas y que permitirían mejorar la eficacia sindical en la NC. Esas cuestiones, debidamente estructuradas y desarrolladas pueden constituir, en todo o en parte, y con las debidas adaptaciones a la realidad sindical en cada ámbito, una verdadera **Estrategia sindical de Negociación Colectiva en materia de Discapacidad**.

8.1. REALIZAR UNA PREPARACIÓN SINDICAL PREVIA A LA NEGOCIACIÓN:

Se ha podido constatar que si se aborda el tratamiento de la Discapacidad en la NC sin un proceso previo de preparación los resultados obtenidos son escasamente positivos. Por ello, en el marco de la estrategia sindical de negociación se plantea como primer elemento la necesidad de abordar previamente un proceso de preparación suficiente del mismo. Este proceso de preparación abarcaría toda una larga serie de aspectos:

a) La preparación de la negociación, para dotarse de un contenido y orientación estratégicos, debería adoptar como método un trabajo sindical coordinado y conjunto entre las diferentes áreas del sindicato implicadas:

- Acción sindical
- Igualdad
- Salud laboral

En este sentido, la complementariedad, la suma de conocimientos y la búsqueda de sinergias sindicales, entre las diferentes áreas de actuación del Sindicato en el tratamiento de la cuestión, constituyen un aspecto de la mayor relevancia para la creación de equipos de negociación muy cualificados, así como para lograr un incremento de la eficacia sindical.

b) Destinar un tiempo suficiente a la preparación sindical de una política general en materia de Discapacidad en la NC constituye otro aspecto esencial del cual se derivará en buena medida el grado de eficacia finalmente alcanzado. Las tareas que se proponen en este primer bloque de la agenda sindical para la NC exigen bastante tiempo para ser preparadas de forma adecuada.

c) Resulta claramente conveniente partir de un enfoque general de la cuestión en el nivel más amplio posible, es decir, en el sector nacional o de CCAA, donde además se debería intentar en primer término la interlocución con las organizaciones empresariales a la que se refiere el punto siguiente, así como comenzar el proceso de negociación colectiva, que posteriormente iría descendiendo y reiterándose en los niveles inferiores.

El papel Confederal y de las Federaciones Estatales como impulsoras y definidoras de la política sindical general y coordinadoras del proceso aparece en consecuencia como un elemento de gran importancia.

d) El objetivo final ha de ser la contractualización, es decir, la materialización de esta política en el convenio colectivo, por encima de enfoques puramente declarativos, de paternalismo empresarial, o que marginen el papel del Sindicato o lo suplanten por actuaciones unilaterales de las empresas.

e) Concienciación, mejora de la cualificación sindical de los negociadores. Los negociadores en cada nivel deberían participar en un proceso previo de profundización en el tratamiento del problema en la NC, mediante jornadas o cursos de formación dirigidos a la preparación de la NC de la Discapacidad.

f) Definir una Administración mejorada de lo pactado en los convenios en esta materia, para lo cual deberían articularse los correspondientes dispositivos formativos adaptados a ello. (Al hablar aquí de Administración de lo pactado en los convenios, hacemos referencia a la labor sindical que es preciso realizar con posterioridad al cierre de la negociación del convenio y a lo largo de su periodo de vigencia. Esta **administración** puede ser muy diferente en unos casos o en otros y depende obviamente de las características de lo pactado. Los supuestos más habituales son comisiones o compromisos de seguimiento, negociaciones

comprometidas para el periodo de vigencia, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, etc.).

g) En relación con ello, debe definirse el papel a cumplir en cada ámbito por las Comisiones de Igualdad del convenio colectivo allá donde éstas estén constituidas, en especial cuando se trate de ámbitos en los que la experiencia de funcionamiento haya sido eficaz.

h) La negociación en materia de Discapacidad en la NC no debe ir en detrimento de otros derechos, lo cual constituye otra razón más para dotar a la cuestión de un tratamiento integrado y para darle un contenido estratégico que permita que los avances no entren en contradicción con otros contenidos a negociar.

i) Por último, debe articularse el papel a desarrollar por la NC con otros ámbitos de la actuación sindical como el papel de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Aunque éste es un contenido que se desarrollará más en la parte correspondiente a la actuación en el nivel de la empresa, lo cierto es que la estrategia general debería contemplar criterios de actuación sindical en materia de RSE que permitieran reforzar la capacidad de negociación en los convenios colectivos, vinculando y condicionando los dos ámbitos de actuación.

8.2. INTENTAR CREAR PREVIAMENTE LAS CONDICIONES OBJETIVAS MÁS ADECUADAS CON LA PARTE EMPRESARIAL PARA LA POSTERIOR NEGOCIACIÓN:

El segundo paso, tras la realización de una preparación sindical concienzuda y profunda de la tarea a plantear en la negociación colectiva y la forma de hacerlo, consistiría en la creación de **Condiciones objetivas favorables a la negociación.**

Tal y como se ha expuesto en apartados anteriores de esta Guía, a las dificultades generales que actualmente presenta la Negociación Colectiva, se le unen los problemas específicos derivados de las resistencias empresariales de todo tipo a “contractualizar” una regulación en los convenios que facilite la inserción laboral de las PcD.

Es por ello que, para aumentar las posibilidades de éxito y para reducir las resistencias empresariales ante la negociación, se propone **Un trabajo previo con la contraparte empresarial.**

Ese trabajo con las organizaciones empresariales previo a abordar la negociación del o de los convenios podría proporcionar, tal como se deriva de los análisis realizados:

- Una mayor concienciación empresarial sobre el problema del empleo de las PcD
- Una base de criterios comunes (sindicales y empresariales) que puedan servir posteriormente para tratar la cuestión
- La identificación de los principales problemas en materia de Discapacidad
- Y orientaciones acerca de la forma más adecuada de plantear posteriormente la cuestión en el marco del convenio colectivo

Cuatro tareas aparecen como claramente útiles en esta dirección:

a) **Sensibilizar a la parte empresarial.** Una labor de esta naturaleza puede realizarse a partir de un *itinerario compartido* de actuaciones con la parte empresarial, previas a la negociación del convenio:

- La realización de seminarios conjuntos
- El intercambio de puntos de vista con expertos (tanto en relaciones laborales, como directivos de Recursos Humanos sensibilizados con la cuestión, expertos de las organizaciones sindicales y del ámbito de la Discapacidad, o Inspectores de Trabajo especialmente sensibilizados y conocedores del problema, entre otros)
- La visita a empresas (tanto del propio sector como de otros sectores) que tienen bien incorporada la cuestión del empleo de las PcD a sus estrategias
- El diálogo conjunto de la parte empresarial y sindical con las organizaciones del sector de la Discapacidad
- El conocimiento de las políticas públicas que apoyan de forma notable (especialmente, aunque no solo, en el plano económico) la incorporación al empleo de las PcD (ayudas a la contratación, subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo)

b) **Relacionar la cuestión de la Discapacidad con la Prevención de Riesgos Laborales.**

Hay cuestiones que deben ser tenidas en cuenta, como el caso de la Discapacidad Sobrevvenida por enfermedad o dolencia profesional (o simplemente por el desgaste y las consecuencias físicas derivados de muchas actividades laborales concretas), donde la vinculación con la PRL es muy importante.

La existencia de órganos paritarios en esta cuestión, donde además se ha generado una importante cultura de tratamiento conjunto de los problemas, permite encontrar un ámbito en el que la puesta en común y los avances pueden ser mucho más fáciles.

En el ámbito de esos órganos paritarios se debería desarrollar el debate y el planteamiento concreto entre ambas partes que permita elaborar métodos y procedimientos para el reconocimiento de la discapacidad sobrevenida, el mantenimiento del empleo y los procesos de adaptación necesarios.

Asimismo, estas tareas y los posibles acuerdos relacionados, en primer término, con la cuestión de la discapacidad sobrevenida, podrían facilitar la comprensión empresarial de los problemas y crear una base común de iniciativas (la cuestión de las obligaciones legales en materia de empleo, la selección, estudio y adaptación de puestos de trabajo, las necesidades de las PcD, etc.), que podrían extenderse más allá de la discapacidad sobrevenida al campo de la nueva contratación de PcD.

c) Desarrollar un proceso, previo a la negociación colectiva, de diálogo y trabajo conjunto con las organizaciones empresariales o con la representación de la empresa (según el ámbito de negociación del que se trate).

Esta cuestión tiene ya un enfoque claramente dirigido a la gestión de la Discapacidad en las empresas y al soporte normativo que debería facilitar el convenio colectivo.

Se trataría de realizar una exploración compartida entre las partes (sindical y empresarial) acerca de:

- las dificultades de todo tipo y los problemas que presenta la cuestión de la Discapacidad desde el punto de vista empresarial (con la intención de hacer propuestas que vencieran sus resistencias), y de las posibilidades de superación o búsqueda de soluciones o respuestas válidas para ambas partes
- la forma que deberían adoptar las regulaciones necesarias en los convenios para promover el empleo de las PcD

- la elaboración de criterios compartidos que faciliten a las empresas la gestión de la Discapacidad en sus múltiples aspectos

Las ventajas de poder desarrollar este trabajo previo residen en:

- que sus resultados positivos o negativos no suponen contractualización alguna porque no se realizan en el marco de una negociación y pueden por lo tanto realizarse de forma abierta y con mayor libertad y permeabilidad en la actitud de la parte empresarial.
- Permiten abordar la cuestión desde una perspectiva global y no parcializada de la Discapacidad.
- Posibilitan el análisis de los problemas de forma práctica y estrechamente pegada y relacionada con la realidad productiva de cada sector y de las actividades que se desarrollan en las empresas.

En particular, un trabajo previo que ha sido sistemáticamente identificado como de enorme utilidad para plantear sobre el terreno la cuestión del empleo de las PcD y detectar tanto los problemas como sus soluciones, pasa por el análisis concreto y la descripción de los puestos de trabajo, así como las **posibilidades objetivas de desempeño funcional y/o adaptación para el empleo de las PcD.**

Un trabajo de esta naturaleza puede desarrollarse además de forma articulada. En primer término, acordándose su realización en el nivel sectorial, para después remitirse para su concreción en los niveles inferiores y de empresa.

La intención de que ese trabajo se realice como un ejercicio práctico para constatar sobre el terreno las posibilidades de adaptación de los puestos de trabajo y desarrollos profesionales reales a las capacidades de las PcD, sin que ello suponga en esta fase un compromiso ni obligación por parte de las empresas,

podría permitir a éstas que, vieran claramente la facilidad y las posibilidades de la contratación de las PcD y, por decirlo así, *perdieran el miedo* a abordar en el convenio compromisos al respecto.

d) **Utilizar la capacidad de denuncia sindical a todos los niveles** (tanto en las empresas como en el nivel sectorial) de los incumplimientos empresariales de las obligaciones legales.

Este punto ha sido extensamente desarrollado en el apartado 6.4 de esta Guía por lo que remitimos a lo mencionado allí, recordando como allí se dice que **la presión a través de las denuncias de los incumplimientos** será, en muchos casos, un aspecto esencial para **generar las condiciones que permitan impulsar la negociación colectiva**.

Y por ello, se proponen como método importante de la actuación sindical la realización de **CAMPAÑAS DE DENUNCIA** de los incumplimientos de la legislación por parte de las empresas.

8.3. DISEÑAR UN PLANTEAMIENTO COMPLETO DE CÓMO ABORDAR LA NEGOCIACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO

Tras la realización, en primer lugar, de la PREPARACIÓN SINDICAL PREVIA, y en segundo lugar, de la CREACIÓN DE CONDICIONES OBJETIVAS que faciliten la posterior negociación del convenio, el tercer elemento que se propone como contenido de la Estrategia Sindical de Negociación Colectiva consiste en realizar un **Planteamiento Completo Acerca De Cómo Abordar Precisamente El Proceso De Negociación** propiamente dicho.

A tal efecto, se proponen las siguientes líneas de trabajo, que se derivan de la reflexión y el estudio de la forma en que se realiza habitualmente la negociación colectiva respecto a la cuestión de la Discapacidad, así como del análisis de los factores que determinan los resultados obtenidos hasta el momento en los convenios colectivos:

- a) Plantear la discusión de la Discapacidad como una política en sí misma, de manera global.
- b) Evitar en lo posible por lo tanto diluir el tratamiento de la cuestión en las diferentes materias y capítulos o partes del convenio.
- c) El objetivo global ha de ser reforzar las obligaciones legales o, dicho de forma más general, ir más allá del marco legal, lo cual no significa necesariamente que se deba intentar superar la cuota legal establecida (que ya mayoritariamente no se cumple), sino más bien actuar en dos direcciones:
 - Concretar las obligaciones legales (reforzando de esta forma su cumplimiento al añadir a las obligaciones genéricas de la ley otras más concretas por parte de los convenios).

- Disponer mecanismos y procedimientos que faciliten el proceso de cumplimiento de esas obligaciones por parte de las empresas (resolver los problemas materiales que puedan dificultar objetivamente el cumplimiento de las obligaciones legales favorece indudablemente el acceso al empleo de las PcD).

A. El cumplimiento de las obligaciones legales

1—Concretar las obligaciones legales

Estas obligaciones legales, que en materia de contratación por ejemplo son genéricas (un 2% del empleo como cuota de reserva para PcD dice simplemente la norma), permiten un grado de concreción en el convenio mediante el desarrollo de nuevas obligaciones subsidiarias. Este planteamiento refuerza la obligación legal y la capacidad de control sindical más directo.

El cumplimiento de la cuota de reserva puede materializarse a través del compromiso empresarial de que **en todo proceso de selección participarán PcD**. Este compromiso puede reforzarse en su formulación como se detalla en el apartado 8.4 de esta Guía “Mejora de las cláusulas y contenidos del convenio”.

Y puede asimismo precisarse y adaptarse, sin perder eficacia global, por departamentos, áreas y centros de las empresas. En especial si esto se realiza a partir de un compromiso previo, contractualizado en la medida de lo posible, de **análisis y descripción de puestos de trabajo y sus posibilidades de adaptación al empleo de PcD** en el conjunto de las empresas.

2—Elaborar mecanismos y procedimientos que faciliten el proceso de cumplimiento de esas obligaciones legales

Al mismo tiempo que se concreta y desarrolla el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de empleo de PcD, es posible facilitar el cumplimiento de las mismas por parte de las empresas, elaborando protocolos, procedimientos y dispositivos relativos a la forma en que las PcD deben participar en todo proceso de selección y contratación.

Además, la conexión en este campo con las organizaciones del sector de la Discapacidad permite a las empresas y a las organizaciones sindicales y/o representantes de los trabajadores disponer de una oferta de candidatos que se ajusten a las necesidades del proceso de selección.

La negociación de protocolos asumidos voluntariamente por las empresas que establezcan la forma en que éstas materializan su plena libertad de contratación, además de asegurar mejor a lo largo del tiempo el cumplimiento de la obligación legal de la cuota de reserva, permite abrir un nuevo y más concreto ámbito de control y participación sindical.

En este aspecto de actuar a través de la concreción, la adaptación y dar mayor facilidad para reforzar el cumplimiento de las obligaciones legales, conviene tener en cuenta que estas obligaciones, siendo en la norma o sobre el papel taxativas e indisponibles para los convenios (no se pueden rebajar), lo cierto es que también padecen el defecto de carecer casi por completo de mecanismos institucionales eficaces que garanticen su cumplimiento (tanto el control por parte de los poderes públicos como las sanciones son débiles).

Por lo tanto, aunque el objetivo indudablemente ha de ser reforzar el cumplimiento de las obligaciones legales, un aparente endurecimiento de la cuota de reserva puede tener una exigua utilidad si se enmarca en la escasa capacidad de obligación real que tiene la norma legal. En consecuencia, puede, como decimos, resultar mucho más útil:

- Trasladar la obligación legal genérica a obligaciones o concreciones más específicas por parte del convenio.
- Y traducir esa obligación que legalmente se expresa como una proporción de empleo en la empresa, sin menoscabarla, también en una proporción y presencia en los actos previos a la contratación, como la selección del personal. Y otro tanto podría decirse en materia de promoción profesional y otros casos.

B—El convenio debería establecer una base que permita revisar y reiterar lo negociado en cada nuevo proceso de renovación del mismo

Obviamente una de las características más importantes de lo que se consiga introducir en la negociación del convenio consiste en que sea de tal naturaleza que fuerce y dé pie para la revisión de los acuerdos establecidos en los procesos siguientes de negociación del convenio.

Con esta perspectiva estratégica, tan importantes o más que las obligaciones empresariales que pudieran lograrse, son los compromisos establecidos en el propio convenio de analizar periódicamente sus resultados, su eficacia y su cumplimiento, así como de adoptar, en su caso, nuevas medidas que los incrementen.

Estos compromisos, denominados “obligacionales” en terminología jurídica de negociación colectiva (porque no son cláusulas que afecten directamente a terceros, sino que *obligan* solamente a las partes firmantes del convenio), pretenden establecer la

necesidad acordada por las partes firmantes del convenio de que, periódicamente (cuando se considere oportuno, pero no es necesario que sea en periodos muy cortos o en negociaciones anuales), se revisará lo pactado para, a través de un nuevo proceso de análisis de los resultados y negociación de la reforma de los mecanismos y compromisos establecidos con anterioridad, se establecerán medidas que mejoren el cumplimiento y los resultados.

Aparte de conseguir de esta forma avances en la eficacia de lo pactado en el convenio, este tipo de planteamientos permiten que la negociación sobre Discapacidad adquiera un carácter recurrente y reiterativo, impidiendo que los acuerdos queden anquilosados y congelados en el tiempo, y que los esfuerzos por conseguir avances en un proceso de negociación del convenio reviertan en la obligatoriedad asumida por ambas partes de que la materia en cuestión se va a negociar necesariamente de nuevo con posterioridad.

C—Se debería asegurar la participación en los procesos de negociación de PcD integradas en las organizaciones sindicales

En el planteamiento sindical de la negociación colectiva en materia de Discapacidad un elemento de enorme importancia sería incorporar al proceso negociador a PcD que formen parte de la estructura de las organizaciones sindicales.

En las sesiones de trabajo realizadas para la elaboración de esta Guía, se ha podido constatar inequívocamente que la presencia de PcD mejora la eficacia de los resultados en varios sentidos:

- De un lado, porque el grado de sensibilización y conocimiento del problema permite reforzar la capacidad negociadora de la parte sindical, así como el respaldo de los trabajadores.
- De otro, porque permite una cualificada discusión con la contraparte empresarial que permite vencer mejor las resistencias e incrementar la adaptación de las propuestas.

D—Un enfoque fundamental de la NC debería ser la reducción de los factores negativos y resistencias que impiden el empleo de PcD

En este sentido, los convenios deberían seguir una serie de líneas y criterios generales:

- Establecer el compromiso de evaluación de los puestos de trabajo
- Elaborar criterios para el desarrollo de los procesos de selección
- Establecer supuestos y concretar las medidas alternativas (a las que se refiere la legislación) al cumplimiento de la cuota de reserva
- Establecer planes plurianuales de avance en el cumplimiento de la cuota
- Contemplar sistemas y compromisos de evaluación del funcionamiento de lo pactado
- Relacionar la incorporación al empleo de PcD con cambios productivos y con necesidades de las empresas
- Centrar más la negociación en la regulación de procesos, en cómo hacer las cosas en el nivel de la empresa, más que en la fijación de cláusulas que a la postre podrían tener una alta probabilidad de incumplimiento
- La integración de los dispositivos de ayudas públicas
- El establecimiento de sistemas de resolución de los problemas de aplicación de las normas legales y convencionales
- Instituir un diálogo permanente entre las partes en materia de Discapacidad
- La negociación debería intentar siempre ser una negociación articulada sector-empresa porque la articulación refuerza la capacidad de negociación (lo acordado en el nivel superior –sectorial- debería expresamente remitir, a través del propio texto del convenio, a la negociación para su concreción en los convenios y acuerdos en el nivel de la empresa).

E—Los convenios sectoriales podrían regular asimismo una cierta modelización de los planes de empresa en materia de discapacidad

Estos Planes de Empresa deberían contemplar entre otros los siguientes contenidos:

- Especificación de las finalidades y objetivos de forma integrada con los objetivos productivos de la empresa y con los aspectos que definan sus relaciones laborales y la gestión de recursos humanos.
- Establecer porcentajes u objetivos de contratación de personas con discapacidad que se desean alcanzar y los planes temporales para hacerlo, y las formas y modalidades más adecuadas. Al igual que los mecanismos de movilidad y readaptación laboral para aquellos supuestos de discapacidad sobrevenida.
- Definir la aplicación de esos objetivos de contratación en función de las áreas y/o puestos de trabajo y funciones más adaptables y accesibles.
- 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.
- Crear comisiones mixtas que trabajen en 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.
- Definir sistemas de seguimiento y evaluación periódica del desarrollo y aplicación del Plan de Empresa en materia de discapacidad.

8.4. MEJORA DE LAS CLÁUSULAS Y CONTENIDOS DE LA REGULACIÓN DEL CONVENIO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD

El cuarto elemento de la Estrategia Sindical debería ser la revisión y mejora de los contenidos y planteamientos reivindicativos que se incorporan a las plataformas y propuestas para la negociación concreta y material del convenio.

Esta tarea que, tal vez más aun incluso que las anteriores, depende de la evaluación, de la reflexión y del aprendizaje de la experiencia obtenida en la propia negociación.

A partir del estudio previo realizado sobre la negociación colectiva en materia de discapacidad, se pueden identificar criterios que mejorarían la eficacia concreta de lo pactado, como también podrían facilitar el propio proceso de negociación y la búsqueda de acuerdos.

a) Cláusulas sobre no discriminación o antidiscriminación

El ordenamiento jurídico ya plantea a todos los niveles, desde la normativa europea, pasando por la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y las normas específicas, el principio de igualdad y la prohibición taxativa de la discriminación, por lo que la reiteración de cláusulas de esta naturaleza –exclusivamente declarativas o de principios– sólo tiene sentido en un contexto en el que, a continuación, se van a dar de una u otra forma y con mayor o menor profundidad pasos subsiguientes.

También podrían expresar un cierto avance cuando se introducen en un texto o exposición de motivos que, dirigidos a los representados y a los propios firmantes, formule la voluntad o el compromiso de ir desarrollando una política al respecto.

Estas cláusulas, a pesar de su carácter simplemente declarativo, son hoy en día minoritarias en los convenios. Y se incorporan en los ámbitos en los que ya parece existir una sensibilidad y un interés real por tratar la cuestión del asunto que nos ocupa, por lo que deberían dar lugar siempre a esfuerzos de desarrollo y concreción.

En sentido contrario, es relevante destacar la importancia de poner el máximo cuidado en evitar el establecimiento de cláusulas que en general provoquen la discriminación de las personas con discapacidad. A lo largo de las páginas siguientes insistiremos en esta idea en relación con cuestiones concretas.

Una buena práctica detectada en la negociación colectiva facilita una valiosa propuesta. Consiste en articular el principio de no discriminación y la lucha por la igualdad a través de la creación de una Comisión de igualdad de oportunidades cuyo programa de trabajo permitirá ir desarrollando políticas activas que eliminen las discriminaciones y concretando medidas al efecto. Un magnífico complemento de la Comisión es la creación de un Observatorio Sectorial que supervisa el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación y facilita la información necesaria de la realidad para el trabajo de la comisión anterior.

Asimismo, parece conveniente articular y vincular las cláusulas de igualdad o no discriminación con aquellas otras que planteen la progresiva eliminación de barreras físicas en el entorno laboral.

**b) Cláusulas relativas al ingreso en el trabajo:
Hacer frente a la falta de conocimiento empresarial
de la realidad de las PcD**

Como se ha dicho en páginas anteriores, en muchos convenios aún no se han dado los primeros pasos en esta materia. Y en buena parte ello suele ser debido a que la falta de conocimiento empresarial lleva a mantener prejuicios o ideas equivocadas respecto a la Discapacidad, lo que conlleva resistencias empresariales a la contratación de personas con discapacidad.

Para dar estos primeros pasos, y en el caso de que se constaten dificultades para lograr avances más ambiciosos, se considera necesario incorporar en cada uno de los ámbitos y niveles de la negociación colectiva (tanto en el sector como en las empresas del mismo donde exista convenio) un compromiso concreto de estudiar, de forma compartida entre representantes de las empresas y de los trabajadores, los problemas, dificultades y respuestas que confluyen en el entorno del empleo de las personas con discapacidad.

Cláusula que se propone:

Objetivo:

Comenzar por una cláusula que establezca el compromiso obligacional de que, se estudiará la problemática de la incorporación al empleo de las personas con discapacidad en el ámbito correspondiente al convenio (sector, empresa...)

Texto que se propone:

Durante la vigencia del convenio (o en un plazo determinado, si la vigencia es demasiado larga), la Comisión de Seguimiento (o preferiblemente una comisión que intervenga directamente en los temas relativos a Igualdad, o a Empleo y Promoción Profesional, o una comisión específica o grupo de trabajo, formados paritariamente), estudiará la problemática de la incorporación al empleo de las personas con discapacidad.

Para lo cual, dicha Comisión organizará un plan de trabajo que le permita, al menos:

- 1 conocer los resultados de los estudios disponibles, incluido el papel que puede jugar la negociación colectiva,
- 2 recibir información sobre buenas prácticas y experiencias de éxito en el campo de la integración en el empleo de este grupo de trabajadores,
- 3 conocer las recomendaciones y orientaciones de las organizaciones empresariales y sindicales,
- 4 recibir información técnica sobre la disponibilidad en el mercado de los ajustes para la adaptación de los puestos de trabajo.

Para ello, tal comisión o grupo podrá contar, si así lo estima oportuno, con el concurso, asesoramiento y participación de las empresas especializadas del sector.

La Comisión elaborará un informe que ayude y sirva de base para, en una posterior negociación, que se incorporen al convenio medidas que faciliten el ingreso y contratación de PcD.

No reiterar ni debilitar las obligaciones legales

Las cuotas de reserva de empleo de personas con discapacidad están establecidas por la regulación legal a través de normas imperativas e indisponibles para la negociación colectiva, por lo que su repetición en los convenios, o las llamadas a su cumplimiento no refuerzan la eficacia del mismo ni realizan aportaciones suficientemente útiles.

Con mayor motivo deberían evitarse las cláusulas que pretenden abrir vías para eximir de una u otra forma a la empresa del cumplimiento de esta obligación o establecer sistemas de contabilización de la misma que sorteen su estricto acatamiento (por ejemplo, dejando fuera del cómputo de la plantilla a los contratados temporales, o contabilizando solamente las nuevas contrataciones).

Convertir la cuota de reserva de empleo para PcD en nuevas y más concretas obligaciones

En otro orden diametralmente opuesto al anterior, en los criterios y orientaciones sindicales es habitual encontrar una cierta insistencia en la incorporación de controles efectivos como mecanismo para mejorar el cumplimiento de la cuota.

Sin embargo, resulta difícil pensar que en empresas o ámbitos sectoriales donde no existe una intención real de cumplir la cuota sea posible que acepten directamente tales controles. Por lo que estos planteamientos, en el contexto de una negociación colectiva desequilibrada de fuerzas en contra de la parte social y compleja en cuanto a las múltiples cuestiones de trascendencia a tratar, tienen pocas posibilidades de avanzar y parecen poco realistas.

Aparte de comenzar, como se señalaba anteriormente, por un proceso compartido por ambas partes de información y sensibilización, impulsado desde el propio convenio colectivo, una orientación que podría resultar más eficaz en cuanto al cumplimiento de la cuota consistiría en explorar las posibilidades de incidir sobre el proceso material que dé lugar a su cumplimiento.

La cuota de reserva está establecida legalmente como una proporción dada de empleo que tiene que estar cubierta por personas con discapacidad. Pero, para que ello sea posible, previamente han de producirse los procesos correspondientes de selección y contratación. Y resulta obvio que no será viable mantener y mejorar la proporción de empleo de personas con discapacidad si éstas no se ven incorporadas sistemáticamente en esos procesos.

La incorporación en los convenios de compromisos (más o menos 'blandos', según permitan las circunstancias) de participación de personas con discapacidad en los procesos selectivos genera además una dinámica, una práctica, muy favorable.

Por lo tanto, una **alternativa posible a la mera reiteración de la obligación de cumplir la cuota de reserva** podría consistir en articular un método concreto para avanzar paulatinamente en el cumplimiento de esa cuota de reserva en el empleo, a través del juego de una serie de mecanismos que operen en la aplicación de las políticas de selección, reclutamiento y contratación.

Una regulación de tales características debería establecer compromisos vinculados como los siguientes:

- Participación en los procesos de selección. Establecer que en todos los procesos de selección ha de contarse con candidatos que sean personas con discapacidad.

- Disposición de candidatos. Para facilitarlos, articular un sistema de colaboración con los sindicatos y las entidades que operan en el sector de la discapacidad de forma que faciliten candidatos que se ajusten a las especificaciones de la contratación y a las características de los trabajadores adecuados para el empleo.
- Igualdad en la selección. Garantizar que en la selección, respetando el criterio objetivo de idoneidad, no se produce discriminación alguna en las pruebas y en la decisión de las personas a contratar.
- Verificación del proceso y mecanismos de cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ingreso al trabajo. Para garantizar el cumplimiento de lo anterior, cuando en el proceso no hayan participado personas con discapacidad, la empresa deberá emitir un informe dirigido a la Comisión de Igualdad (si existe) o a la representación de los trabajadores, explicando las razones por las que esto ha sucedido.
- Un paso más sería conseguir que, incluso en los procesos en los que hayan participado personas con discapacidad y finalmente no hayan sido seleccionadas, la empresa emita un informe exponiendo las causas por las que esto haya sucedido.

Cláusula que se propone

Objetivo

Establecer compromisos previos al cumplimiento de la cuota de reserva pero que jueguen a su favor, dando lugar a un progresivamente mayor acercamiento a la cuota de empleo de PcD.

Textos que se proponen

- 1 Las empresas incorporarán en todos los procesos de selección destinados a la cobertura de vacantes y la contratación de trabajadores a personas con discapacidad.
- 2 Para la participación de candidatos adecuados, las empresas establecerán –por sí mismas o a través de las organizaciones empresariales a las que pertenezcan- acuerdos de colaboración con las organizaciones del sector de la Discapacidad que puedan comprometerse a facilitar los candidatos que cumplan las especificaciones que requieran las empresas.
- 3 Una vez realizado el proceso de selección, la empresa informará a los representantes sindicales (o a la Comisión de Igualdad del convenio) de la participación o no en el mismo de PcD, y en su caso de las razones por las que no lo hayan hecho, con vistas a mejorar su participación en sucesivos procesos.
- 4 Así mismo la empresa informará de las razones por las que las PcD que hayan participado no hayan sido consideradas idóneas para la vacante correspondiente.

Una segunda alternativa, claramente compatible con la anterior, debería ser la determinación de los puestos de trabajo, secciones, departamentos y áreas funcionales de la empresa más adecuados para la contratación de PcD según la naturaleza de las funciones y las discapacidades que presenten.

Esta cuestión conduce a una gestión del problema de la Discapacidad que se integre progresivamente en la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Al mismo tiempo facilita la petición, disposición y selección de candidatos adecuados, lo que aumenta la probabilidad de contratación de PcD, y con el tiempo elevará el porcentaje de estos en la plantilla.

Por ello, resultaría un gran avance que los convenios establecieran el compromiso de realizar un análisis y evaluación de los puestos de trabajo, a través de Comisiones Paritarias y a lo largo de un periodo de tiempo.

En tercer lugar, y más fácilmente asociado al proceso anterior de evaluación de los puestos de trabajo, resulta conveniente el estudio de la adaptación del porcentaje global de trabajadores con discapacidad en la empresa (la cuota de reserva) según las características funcionales y las áreas de trabajo en la empresa. Una cuota de reserva del 2% puede alcanzarse e incluso superarse con una distribución interna muy diversa, elevando la proporción en las secciones donde el encaje de las PcD sea más fácil para compensar aquellas otras donde suceda lo contrario.

Esto viene a significar que, sin reducir la obligación legal que debe cumplir la empresa de forma global, los convenios podrían fijar objetivos (podría decirse que serían cuotas *parciales* de reserva) a alcanzar según departamentos, centros o áreas de actividad en cada empresa.

Precisar más esos objetivos parciales permite detectar dónde no se está aprovechando todo el potencial de contratación de PcD.

Respecto al **cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas al cumplimiento de la cuota**, los convenios podrían contemplar que, siendo el objetivo esencial de la regulación convencional la plena incorporación al empleo de las personas con discapacidad, esas medidas alternativas deberían reservarse exclusivamente para aquellas etapas en las

que las circunstancias de la empresa o el contexto en el que se desenvuelve imponen la paralización del proceso de contratación.

La regulación en el convenio de las **condiciones de utilización de las medidas alternativas** es un elemento de gran importancia para evitar que las empresas dejen de lado sin justificación su obligación de dar empleo a las PcD.

Es decir, las medidas alternativas deberían ser exactamente eso, alternativas, y en consecuencia, deben reservarse para periodos en los que objetivamente sea imposible el cumplimiento de la cuota de reserva. Las medidas alternativas deberían ser, en definitiva, bien definidas en el convenio como de carácter temporal y transitorio.

Asimismo, el destino de esas medidas alternativas debería ser decidido de forma compartida con los representantes sindicales, o al menos previo informe de los mismos.

Modalidades de contratación

En cuanto a las modalidades de contratación, su regulación en convenio plantea en este caso algunos dilemas y disyuntivas complejos de resolver. Una utilización más beneficiosa en materia de conversión de contratos temporales en indefinidos para las PcD, por ejemplo, puede generar conflictos e incompreensión a la hora de defender la política de lucha contra la precariedad laboral que puede entenderse que tiene un carácter general y que puede afectar mucho más a otros colectivos.

En sentido contrario, la no aplicación a las personas con discapacidad de límites generales de temporalidad en las empresas puede convertirse, por un lado, en un camino por el que se amplíe su temporalidad y disminuyan la eficacia de las limitaciones, y por otro, en un aliciente perverso a que las personas con discapacidad padezcan tasas de temporalidad más elevadas.

Dado que la utilización de las modalidades de contratación debería atenerse al principio de causalidad establecido en la regulación legal y que, por lo tanto, es una cuestión que no debería confundirse con la incorporación al empleo de las PcD, debería evitarse la idea de hacer regulaciones diferenciadas.

Por otra parte, las políticas públicas de fomento de empleo ya establecen incentivos económicos importantes que favorecen la contratación de las PcD, por lo que su contratación ya ofrece estímulos económicos para las empresas. De tal forma, que esos estímulos compensan costes a las empresas, por lo que está claramente injustificado que la calidad de sus contratos sea peor que para el resto de los trabajadores.

Respecto a los contratos formativos, se observan prácticas de diverso tipo. La duración del contrato para la formación está, en general, relacionada con las características teóricas y prácticas de la cualificación a adquirir, por lo que la prolongación de su duración para las personas con discapacidad no supone en principio sino una vulneración inadecuada de la naturaleza del contrato.

Es diferente la contemplación de medidas que adecúen las condiciones del proceso formativo a las personas con discapacidad. Y dado que estas pueden finalizar los estudios, o acceder al mercado de trabajo, a edades superiores a las del conjunto de los trabajadores podría estar justificada (y considerarse como una facilidad para la incorporación laboral) la prolongación de la edad o periodo durante el cual pueden realizarse los contratos para la formación o en prácticas.

c) Cláusulas relativas a las percepciones económicas y a la organización del trabajo

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.

En principio, parece bastante complejo avanzar en materias retributivas cuando el nivel de presencia de las PcD en los convenios es limitado. Y por otro lado, parece conveniente situar la prioridad mayor en la consecución de avances en la regulación de condiciones en la negociación colectiva que permitan intensificar el acceso al empleo.

Apostar por un enfoque compensatorio

No obstante, cuando ello sea posible, parece muy conveniente y factible 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 apostar por un enfoque claramente compensatorio que, al reparar esos costes superiores a los de los demás trabajadores, iguale la remuneración real, y estimula el desarrollo de la actividad laboral, especialmente en los tramos retributivos más bajos.

La discapacidad sobrevenida ha de ser una prioridad sindical en la NC

Respecto a las cláusulas relativas a la organización del trabajo en cuanto a las personas con discapacidad, en primer lugar hay en este caso una importante muestra regulatoria por parte de la negociación colectiva relativa a la necesidad, obligación y forma de producir la adaptación de la ocupación de los trabajadores con **discapacidad sobrevenida**.

Los estudios disponibles acerca de la negociación colectiva parecen detectar, en efecto, una mayor presencia de la regulación de los supuestos de discapacidad sobrevenida, es decir, la producida por un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Aunque, como se ha dicho, la regulación de la adaptación de condiciones de trabajo a estos supuestos es más frecuente, está muy lejos de haberse universalizado o simplemente de poder considerar que su tratamiento es suficientemente amplio.

Los ejemplos disponibles en la negociación colectiva indican que en la mayor parte de los casos en los que se contempla la realidad de la discapacidad sobrevenida, la respuesta se dirige hacia los cambios de puestos de trabajo o de funciones, en el intento de encontrar una adaptación a las nuevas condiciones del trabajador.

Sin embargo, aparte de no contemplar el caso contrario (es decir, la posibilidad de adaptar las condiciones de trabajo), los cambios de puestos de trabajo en muchos casos no se producen de forma directa sino que permanecen supeditados a la disposición de vacantes en puestos de trabajo que se adapten a las condiciones del trabajador que padece la nueva discapacidad, o en muchas ocasiones a una mera preferencia para ocupar los puestos de trabajo que se adapten a sus características.

En otros casos, la adaptación se refleja a través de compromisos que se expresan de forma insuficientemente clara o de manera genérica (o expresados como una apelación a hacerlo pero que no llega a concretarse en qué forma), no recogiendo en la mayoría de los casos un procedimiento que facilite el proceso de adaptación que *necesariamente* se ponga en marcha ante la aparición de estos casos.

En este aspecto, las mejores prácticas, que servirían de orientación para la incorporación de manera general de estas cuestiones en la negociación colectiva, tienden a establecer:

- Un compromiso de adaptación laboral o nuevo encuadramiento de los trabajadores con discapacidades sobrevenidas sin menoscabo de sus condiciones retributivas y laborales, así como la introducción de procesos (que incorporen la formación y el reciclaje profesional) para permitir la plena reintegración laboral de estos trabajadores.
- Cuando las dificultades propias de todo proceso de negociación impidieran lograr de entrada el establecimiento en el convenio del compromiso al que se refiere el punto anterior, otra opción alternativa a ese compromiso directo de ocupación de puestos de trabajo más adaptados es la preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en los puestos de trabajo adaptados a las nuevas condiciones de los trabajadores.

El fenómeno de la discapacidad sobrevenida es grave y cada vez más frecuente. La no disposición de mecanismos adecuados de respuesta ocasiona que una gran parte de los trabajadores que las padecen se desplacen hacia la inactividad, quedando apartados de la empresa, de la profesión y de la carrera o desarrollo profesional, y convirtiéndose en personas dependientes en exclusiva de la protección social ofrecida por una pensión, a veces con merma respecto al nivel económico precedente.

Sin perjuicio de las necesarias adaptaciones que requiere el marco legal que regula las prestaciones sociales, para permitir la compatibilidad de todas o parte de estas con el trabajo activo, resulta necesario que la negociación colectiva se responsabilice de contemplar adecuadamente estos supuestos.

Para hacer frente adecuadamente a los mismos, los convenios deberían contemplar de forma mucho más completa el conjunto de factores que inciden en el proceso de adaptación de los trabajadores en los supuestos de discapacidad sobrevenida. Entre ellos, cabría señalar:

- el reconocimiento por la empresa de la nueva situación,
- el estudio de las respuestas más adecuadas insertas en las decisiones de organización del trabajo,
- la formación del trabajador cuando sea necesaria (muy frecuentemente) para permitir su adaptación a nuevas funciones,
- la adaptación de los puestos de trabajo,
- los aspectos retributivos e indemnizatorios o compensatorios en su caso, etcétera.

Por ello, más allá de las apelaciones genéricas más o menos taxativas a la reinserción laboral de los trabajadores con discapacidad sobrenvenida parece conveniente el establecimiento de un protocolo de actuación vinculante que se iniciara ante la aparición de cada caso concreto.

De tal forma que los convenios sectoriales regularan la forma de actuar por parte de las empresas y de los representantes sindicales en tales supuestos. Dotando a esa actuación de un carácter global y de la forma de un proceso en el que trabajador, empresa y representación sindical fueran trabajando en la búsqueda de las respuestas más adecuadas.

d) Cláusulas relativas a la conciliación de la vida personal con el desempeño de la actividad laboral en el caso específico de las personas con discapacidad

En materia de jornada laboral, horarios y organización del tiempo de trabajo, los convenios suelen ocuparse más de la conciliación que requieren los trabajadores que tienen a su cargo una persona en situación de discapacidad que de contemplar la a menudo necesaria adaptación de horarios, turnos, descansos y permisos que precisan con frecuencia para un adecuado desempeño de su propia actividad laboral las PcD.

De tal forma que se puede afirmar que es una tarea pendiente de la negociación colectiva la regulación de:

- una flexibilidad de jornada a favor del trabajador,
- la adaptación de los horarios,
- la reducción del tiempo de trabajo,
- los permisos retribuidos o no remunerados, que permitan a las personas con discapacidades desarrollar un adecuado cometido laboral que, en muchos aspectos, no podrá ser organizado exactamente igual que el de los demás trabajadores.

B4

BLOQUE IV—LA ACCIÓN SINDICAL EXTERIOR A LA EMPRESA

09

ACCIÓN EXTERIOR A LA EMPRESA PARA FAVORECER LA INTEGRACIÓN DE LAS PcD

Las organizaciones sindicales, su ideario y su práctica de acción sindical se movilizan también a través de su acción institucional en los ámbitos de la educación, sanidad, servicios sociales y servicios públicos, abogando por la integración y la protección social y la inclusión.

Asimismo colaboran con ONG's y organizaciones que defienden y promueven los intereses de las personas con discapacidad.

Ya hemos señalado que para poder avanzar en la incorporación al trabajo ordinario de las personas con discapacidad a través de la Negociación Colectiva deberemos actuar en el ámbito externo a la empresa, en la empresa y con los actores protagonistas de la negociación colectiva, empresarios y organizaciones sindicales.

Esta – la de las actuaciones externas a la empresa - es una actividad que debería corresponder, en especial, a las políticas públicas y que deberían promoverse a través de las estructuras confederales de los sindicatos, en sus diversos ámbitos: estatales, de comunidad autónoma y locales.

Tales actividades pueden concretarse en tres campos: la sensibilización, la educación y la cooperación con las organizaciones de las personas con discapacidad.

9.1. SENSIBILIZACIÓN

No parece discutible que las personas con discapacidad se encuentran en una situación de clara desventaja en el mercado laboral. El exponente más integral de ello es su baja tasa de actividad y de empleo. En ese resultado influyen diversos factores, desde un bajo nivel de estudios reglados o profesionales, hasta los prejuicios o las convicciones en la cultura empresarial sobre la supuesta escasa productividad de los trabajadores con discapacidad, pasando por la deficiente intermediación de los servicios públicos y privados de empleo para el colectivo.

Hay coincidencia general en que la creación de un fuerte estímulo o “motivación” es fundamental para el fomento del empleo de las personas con discapacidad. Las actitudes ante el trabajo de las personas con discapacidad es uno de los factores que condicionan la baja tasa de actividad de este colectivo. Es, por lo tanto, uno de los primeros actores a los que es preciso sensibilizar. Las actuaciones en este ámbito tendrían en cuenta las familias, los centros educativos, las propias personas con discapacidad que ya tienen una experiencia laboral, así como las entidades de intermediación.

La colaboración de las estructuras de las organizaciones sindicales en el ámbito territorial con los poderes públicos y con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad parece, por lo tanto, esencial para alcanzar una mayor sensibilización exógena que facilite el empleo de las personas con discapacidad.

9.2. EDUCACIÓN

Como ha descrito un estudio de la Universidad de Alcalá de Henares (Gregorio Rodríguez Cabrero, Carlos García Serrano, Luis Toharia, 2009) el colectivo con discapacidad severa tiene un gran déficit educativo. De hecho, según diversos análisis y estudios, el nivel educativo es uno de los mayores obstáculos para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El estudio del INE al que se han hecho reiteradas referencias, indica que cuanto más formación tienen las personas con discapacidad, mayor es su integración en el mercado de trabajo. Así, las que cuentan con una cualificación superior elevan su tasa de actividad del 36% al 60%, casi el doble. La educación y la formación es, por lo tanto, uno de los factores-clave sobre los que hay que incidir, desde la enseñanza primaria hasta la profesional y desde fuera como desde dentro de los centros de trabajo.

Abundando en el punto anterior, las personas con discapacidad están en una gran medida concentradas en los niveles de estudio más bajos, situación que ya provenía desde antes de entrar en el mercado de trabajo. No obstante, resulta alentadora la tendencia observada del crecimiento del nivel de estudios en el colectivo, tal como revelan los datos publicados por el INE.

Algunos de los factores que generan barreras en este ámbito tienen que ver con:

- Accesibilidad física
- Materiales y curriculums no adaptados
- Escaso uso de los centros de formación como ámbitos de sensibilización respecto a la discapacidad
- La escasa participación en la formación profesional específica
- La escasa adaptación de la orientación laboral que se lleva a cabo

Las organizaciones sindicales, por lo tanto, deberían de actuar en este campo en una triple dirección. De una parte, hacia el sistema educativo reglado. De otra, hacia el sistema de Formación Profesional, exigiendo una promoción de la formación profesional de las personas con discapacidad y la adaptación de los módulos formativos, si ello fuera necesario y conveniente. En ambos objetivos, será necesario contar con el apoyo de las asociaciones de personas con discapacidad y de las asociaciones de familias de personas con discapacidad.

9.3. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Si la intermediación laboral es un reto para conciliar demanda y oferta de trabajo en general, lo es aún más en el caso de las personas con discapacidad. Pero también para los empresarios que aluden a la dificultad de encontrar PcD con los perfiles profesionales requeridos.

Así, algunas de las limitaciones identificadas remiten a:

- Se sigue dando prioridad al hecho de la discapacidad más que a las capacidades que tenga la persona para desempeñar el puesto.
- Las deficiencias en los procesos de reclutamiento de las entidades de intermediación, especialmente importante 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.
- Las necesidades específicas de las PcD y su diversidad interna requieren de actuaciones específicas.
- Los procesos de reclutamiento y selección dirigidos a personas con discapacidad requieren en muchos casos de servicios adicionales: asesoramiento a la empresa, la información

y la formación de los candidatos, asesoramiento sobre procedimientos y procesos de adaptación de puestos de trabajo

- 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.

Hay una aceptación general de la importancia de la intermediación laboral específica para las personas con discapacidad. Sin esa especificidad sería difícil conseguir un ajuste que tenga en cuenta las necesidades de empresas y trabajadores/as en relación a un puesto o función determinado.

Los representantes de los trabajadores tienen en este ámbito un área de intervención importante: el seguimiento de las políticas de selección y promoción de la igualdad, la denuncia de prácticas discriminatorias, la promoción de la accesibilidad y de adaptación de los puestos forman parte de su repertorio más o menos habitual.

La importancia de la especificidad de la intermediación laboral dirigida al colectivo señala ámbitos de cooperación, información y actuación para los representantes sindicales.

- Son concedores del contenido y condiciones de trabajo en las empresas y sectores.
- Son actores principales en la aplicación y seguimiento de la prevención en la empresa.
- Conocen, negocian y/o aplican las normas laborales.
- Siguen, controlan o denuncian las actuaciones empresariales que infringen la norma.
- Realizan una labor de información, defensa y asesoramiento continuo a los trabajadores y trabajadoras. Pero también de

sensibilización y concienciación sobre los derechos de los trabajadores y la radical importancia de la promoción de la igualdad de oportunidades como eje básico y central en el que se asientan aquellos.

Este conocimiento y experiencia convierte a los representantes de los trabajadores en agentes privilegiados para proporcionar información y colaboración en relación con las distintas fases de una intermediación laboral específica en la que el ajuste entre las capacidades de las personas con discapacidad y los requerimientos del puesto son una pieza clave.

Una información que puede ser de utilidad tanto en la fase de la intermediación que se centra en las **personas con discapacidad**⁸ (acogida, diagnóstico, orientación, seguimiento, atención a la familia) como demandantes de empleo, como en relación a las empresas que ofertan puestos de trabajo (análisis y selección, presentación, selección de puestos, ofrecimiento de candidatos y seguimiento) .

La sensibilización respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad no procede sólo del discurso o el conocimiento de la norma. Requiere de la experiencia concreta, del reconocimiento de las necesidades específicas y de su atención en las empresas.

Por otra parte, y desde el punto de vista de la actuación institucional, la presencia de las organizaciones sindicales más representativas en los servicios públicos de empleo, puede contribuir a mejorar su labor, impulsando y recordando los compromisos adquiridos por los gobiernos en las Estrategias para la Discapacidad en relación con la orientación y los mecanismos a arbitrar por parte de los servicios públicos de empleo, para aumentar la oferta de trabajadores con discapacidad y su oferta a empresas ordinarias. En un epígrafe anterior, se señalaron algunas

8—Tomamos como referencia las indicadas en el Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual. Asociación FEAPS para el empleo. Consideramos que la estructura es válida para cualquier tipo de discapacidad, si bien serán necesarias adaptaciones en función del tipo y grado.

de las propuestas vinculadas a la Estrategia de Acción, que proponía la creación de un registro de personas ocupadas en los CEE de titularidad del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) para que esta entidad ofreciese candidatos y candidatas en los procesos de reclutamiento y selección que se ajusten a los perfiles profesionales en el mercado ordinario de trabajo.

9.4. COOPERACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este tipo de actividades externas a las empresas, que tienen que ver indirectamente con la inserción laboral de las personas con discapacidad, la cooperación de las organizaciones sindicales con las Asociaciones u Organizaciones representativas de las personas con discapacidad parece esencial. Tanto para incidir sobre los poderes públicos, como para realizar campañas de sensibilización o peticiones conjuntas en determinadas materias, como las referidas al sistema educativo y al de formación profesional.

Una conferencia o seminario que agrupara al conjunto de los interlocutores sociales, de un lado, y a las asociaciones u organizaciones de las personas con discapacidad para establecer un Plan de Sensibilización, conjuntamente con los poderes públicos, podría ser una iniciativa a llevar a cabo tanto al nivel confederal estatal como en el de las Comunidades Autónomas. O incluso en el de las grandes ciudades.

De igual manera, cabría establecer algún memorando consensuado entre organizaciones sindicales y organizaciones de personas con discapacidad orientado a un tratamiento específico en los ámbitos de la educación y de la formación profesional.

9.5. EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMA Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El incumplimiento de la norma tiene al menos dos efectos importantes a nuestros efectos: por una parte, frena la eficacia e impacto de las medidas de sensibilización (aunque la relación es en el doble sentido) y por otra, y a efectos de los objetivos de esta Guía, limita las posibilidades de la NC y el despliegue efectivo de las adaptaciones en las condiciones de trabajo de las PcD a las situaciones específicas de empresas y trabajadores y genera mayores necesidades de incluir lo que ya dice la ley en los textos convencionales.

Una mayor implicación en la labor de denuncia y de la Inspección de Trabajo parece necesaria.

Así, aspectos como el cumplimiento de la cuota, la obligación de realizar ajustes razonables, las exigencias que establece la propia Ley de Prevención tanto en las evaluaciones como la adopción de medidas de adaptación, son sólo algunas de las cuestiones que no se cumplen de forma sistemática.

La labor sindical en este ámbito, exigiendo e impulsando un mayor protagonismo de la inspección de trabajo en el seguimiento de la aplicación de la norma es importante.

La actuación de la inspección de trabajo tiene además otros efectos beneficiosos: cumple una labor informativa en las empresas dando a conocer la norma y las consecuencias de su inaplicación, así como recursos existentes (subvenciones, bonificaciones) a la contratación y adaptación de puestos de trabajo.

B5

BLOQUE V—LA HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A1

PRESENTACIÓN

POR QUÉ

El seguimiento de la negociación colectiva es una actividad especialmente relevante para identificar los resultados obtenidos, los ámbitos de mejora y las necesidades de ajuste en el proceso de negociación de las condiciones de trabajo.

La posibilidad de contar con información cuantitativa y cualitativa facilita a negociadores y representantes establecer prioridades que, a partir de un marco general, permitan idear, proponer y negociar propuestas, reivindicaciones, planes de acción.

La deficiente información existente sobre negociación colectiva tanto cuantitativa como cualitativa constituye una razón adicional para avanzar en la sistematización de la información sobre los planteamientos, procesos, aplicación y resultados de los convenios y/o acuerdos que se firman. Pero sobre todo, se concibe como una forma de progresar en el conocimiento sobre la discapacidad.

Las desventajas relativas de las personas con discapacidad, su mayor dificultad para acceder al empleo o permanecer en él, cuando se presenta por ejemplo, una discapacidad sobrevenida, plantea la necesidad de abordar su tratamiento más sistemático en la NC en coherencia con un mayor y creciente compromiso en la defensa y promoción de la igualdad y no discriminación en el trabajo.

PARA QUÉ

Para aumentar el conocimiento sobre la discapacidad en la empresa y en el sector.

Identificar la presencia actual o potencial de personas con discapacidad en las empresas impulsará la relación con ellas, conocer sus necesidades, facilitar que conozcan la actividad que realizan los sindicatos en la empresa y fomentar su participación.

También integrar las necesidades específicas de las personas con discapacidad en las distintas materias que son objeto de negociación y aplicación posterior en la empresa.

El seguimiento de lo pactado permitirá conocer el alcance de lo acordado, su ajuste a las necesidades específicas de la empresa, la identificación de barreras. Todo ello constituye la base para evaluar los avances realizados y diseñar nuevas posibilidades de actuación.

ESTRUCTURA

Se proponen dos ámbitos de uso de la herramienta: la empresa y el ámbito sectorial. Sin perjuicio de enviar la información también a los ámbitos confederales. Para cada uno de ellos, se identifican distintas dimensiones en el tratamiento de la discapacidad sobre las que se puede recoger información.

Con el objetivo de que la herramienta sirva no sólo para recoger información sino como un instrumento para el análisis, la comparación de resultados, identificación de objetivos y estrategias, se propone la realización de un balance y la identificación de aspectos a mejorar.

A los efectos de poder comparar la evolución de los efectos de la negociación colectiva sobre la contratación, la permanencia en el empleo, las condiciones de trabajo, etc, de las personas con discapacidad **es esencial que se establezca una base cero de cada uno de los indicadores que se van a utilizar.**

A modo de orientación, se indican también, posibles fuentes de información en cada ámbito. Es fundamental que en cada ámbito, empresa y sector, se designe a la persona que se va a encargar de recoger la información. Hacemos una propuesta pero entendemos que serán los responsables sindicales, en cada ámbito, quienes determinen la más idónea.

Entendemos que la propuesta de seguimiento en los dos ámbitos es importante para atender tanto al proceso de negociación, como a los resultados que se obtienen en la redacción del convenio y en la situación de las personas con discapacidad en la empresa.

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

A quiénes enviar la información:

Sección Sindical: Para mejorar la acción en la empresa.

Sector: Para tener una visión del mismo respecto al tema y mejorar la acción sindical en ese ámbito.

Confederal, tanto estatal como de CCAA: Para un conocimiento más global y posibilitar de esta manera orientaciones generales, enriquecidas con la experiencia práctica.

Seguimiento de la negociación colectiva

Ámbito Empresa. Convenio de aplicación: Período al que se refiere la información. Establecer primero una base cero o inicial.

dimensiones	indicadores	balance período
Situación de las PcD en la empresa.	Número personas con discapacidad empleadas	
¿Hay un Plan específico de Negociación de la Discapacidad en la empresa?	Cumplimiento cuota y/o medidas alternativas	
—Sindical	Porcentaje de PcD según ocupación	
—Consensuado con la empresa	Número de personas con ILP	
	Número de personas con ILP que permanecen en la empresa	
	Tipo de discapacidad predominante (%)	
	Adaptaciones puestos realizadas. Tipos	
	Adaptaciones de jornada	
	Adaptaciones procesos de selección	
	Adaptaciones procesos de formación	
	Adaptación evaluación y prevención riesgos	
	Participación PcD en RLT	
	Discriminaciones identificadas	
	Reclamaciones, asesoramiento, información a PcD	
Convenio de aplicación. Regulación específica en relación con la discapacidad	Principios generales	
¿Se recoge alguna medida, cláusula, regulación específica en...?:	Contratación/Procesos de selección	
	Jornada	
	Salarios	
	Incapacidad temporal	
	Jubilación	
	Formación	
	Prevención de Riesgos Laborales	
	Adaptaciones/Accesibilidad	
Aplicación del convenio	Condiciones de más fácil aplicación	
	Condiciones que han exigido actuación sindical ¿cuáles? ¿en qué ha consistido la actuación?	
	Denuncias	
	Sanciones a la empresa	
	Otras	
Comisiones específicas. Existencia y posible tratamiento discapacidad	Igualdad	
	Salud y Seguridad	
	Otras	
Iniciativas de RSE en relación con la discapacidad	Sólo de la empresa	
	Con participación sindical	
	Tipo de vinculación de estas medidas con la NC	
Sensibilización:	Campañas	
—Contenidos	Artículos en publicaciones	
—Destinatarios	Formación	
—Participantes	Reuniones con entidades especializadas	
	Reuniones, grupos de trabajo con la parte empresarial	
Otras		

Balance global del período

(Recordatorio: para poder realizar bien el balance es necesario establecer la base de partida) Ámbito Empresa

	resultados	aspectos a mejorar
Grado de sensibilización respecto a la discapacidad		
Participación de PcD en la ocupación Cumplimiento de la cuota		
Condiciones de trabajo más o menos alejadas de la igualdad de oportunidades y no discriminación		
Alcance de la regulación recogida en el convenio de aplicación		
Marco institucional existente para la aplicación del convenio (Comisiones)		
Grado de aplicación del convenio: factores que limitan/favorecen la aplicación del convenio		
Factores que limitan la participación en igualdad de oportunidades de las PcD		
Factores que favorecerían la participación de las PcD en el contexto específico de la empresa o sector		

FUENTES DE INFORMACIÓN

La empresa, recursos humanos (información sobre la plantilla, adaptaciones de puestos, IT, etc.)

Comisión de Salud y Seguridad y/o Servicio de Prevención

Comisión de Igualdad

Comisión de Formación

Sección sindical

¿QUIÉN RECOGE LA INFORMACIÓN?

Persona designada por la sección sindical o la Federación

¿CÓMO SE ELABORA?

a) Es más importante que se haga de manera continua aunque no se tenga toda la información, que recoger toda la información una vez y no volver a considerar el tema.

b) Identificar con la información recogida, la situación en cada momento:

¿Qué había?

¿Qué se ha conseguido?

¿Cuál/cuáles son los objetivos para el siguiente período?

¿PARA QUÉ SIRVE ESA INFORMACIÓN?

a) Contribuye a aumentar la sensibilidad y conocimiento sobre la discapacidad.

b) Proporciona una base para realizar campañas, negociar con el empresario, asesorar a las PcD...

c) Constituye una fuente de información relevante para la negociación en los distintos ámbitos.

d) ¿A quién se envía la información?

—Sección Sindical

—Federación

—Secretarías de acción sindical y de acción social de CCAA

—Secretarías de acción sindical y de acción social estatales.

Algunos indicadores (se pueden añadir otros) que permitirán hacer un seguimiento rápido de los logros obtenidos a lo largo del tiempo

Convenio Año	
Número PcD/Número total trabajadores	
Número de puestos de trabajo con adaptación	
Tipo de adaptación realizada	
% PcD en grupos profesionales: PcD a jornada completa PcD con adaptación de jornada	
PcD sobrevenida: % de personas con discapacidad sobrevenida que permanecen en la empresa	
PcD sobrevenida: % de personas con discapacidad sobrevenida que han cambiado de puesto de trabajo	
% PcD que han participado en actividades de formación	

Identificación de objetivos en cada ámbito (empresa, sector, confederal) para el siguiente periodo

Seguimiento de la negociación colectiva

Ámbito Sector. Convenio de aplicación: Período al que se refiere la información

dimensiones	indicadores	balance período
Preparación sindical	Actividades realizadas —Realización grupos de trabajo (participantes, duración, planificación trabajo) —Conocimiento/formación negociadores en relación discapacidad. Aspectos acordados —Objetivos que se persiguen —Materias que se proponen regular —Articulación con RSE —Administración del convenio —Papel, funciones comisiones de igualdad, salud y seguridad.	
Creación marco favorable de negociación con la parte empresarial	Actividades realizadas y contenidos abordados —Seminarios conjuntos, intercambio con expertos, visitas a empresas que representen buenas prácticas, diálogo con organizaciones del sector de la discapacidad —Conocimiento de recursos disponibles: tipos de adaptaciones, ayudas a la contratación... —Identificación de formas que deben adoptar las regulaciones en su ámbito —Otros..... —Posible temporalización de los objetivos consensuados	
Negociación de la discapacidad en el convenio	Identificación y concreción de las obligaciones legales Procedimientos que se contemplan para facilitar ese cumplimiento Regulación específica dirigida a promover el empleo de las PcD Criterios para los procesos de selección Aplicación de medidas alternativas. ¿Existen criterios negociados para su aplicación? Criterios para la evaluación del desempeño Criterios, recursos para la adaptación de puestos Criterios, recursos para la promoción y formación Adaptación de la evaluación y prevención de riesgos. Funciones específicas en relación con la discapacidad en comisiones (igualdad, salud y seguridad, seguimiento del convenio, formación)... Funciones específicas del Observatorio sectorial. Medidas específicas a tener en cuenta según el tipo de discapacidad (el empleo con apoyo) Temporalización en la consecución de objetivos Plan de empresa Otros	
Redacción de cláusulas	Igualdad y no discriminación Contratación Jornada Adaptación puestos Formación Salario Prevención de riesgos laborales Tratamiento específico de la discapacidad sobrevenida	

Balance global del período

Ámbito Sector

	resultados	aspectos a mejorar
Negociadores con formación y conocimientos en discapacidad		
Participación de PcD en la negociación		
Diálogo con la parte empresarial: objetivos compartidos e identificación de aspectos más importantes en el sector/empresa		
Negociación del convenio: —Norma recogida y avances conseguidos —Mecanismos de seguimiento establecidos —Articulación de la negociación en los diferentes ámbitos —Integración negociación colectiva y RSE		
Aplicación del convenio		
Contenidos abordados en las comisiones		
Dificultades encontradas y tratamiento		

¿DÓNDE SE OBTIENE LA INFORMACIÓN?

Memorias o informes de gestión de las comisiones establecidas en los convenios

Actas de la comisión negociadora

El convenio

Los negociadores o expertos que hayan participado

¿QUIÉN RECOGE LA INFORMACIÓN?

Persona designada por la comisión negociadora del sindicato.

¿CÓMO SE ELABORA?

Hacer una síntesis de la información cualitativa recogida en memorias, actas, negociadores.

A partir del texto del convenio:

Referir presencia o ausencia de un tratamiento de la discapacidad en distintos apartados del convenio.

Identificar y clasificar las materias en las que se aborda (contratación, promoción, salario, prevención de riesgos, igualdad y no discriminación)

Relacionar las dificultades de aplicación que se han producido y las cláusulas del convenio a las que se refieren.

Relacionar la evolución del empleo de PcD en el sector con el tratamiento en el convenio.

Diseñar objetivos para el siguiente convenio

A2

GLOSARIO

A

Accesibilidad universal

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. (*Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*, LIONDAU.)

Acción positiva

Conjunto de medidas destinadas a prevenir, suprimir o compensar la discriminación sufrida por un grupo social, por cuestión de género, edad, discapacidad, etnia, religión, orientación sexual...

Acoso

Es toda conducta que atenta contra la dignidad de una persona a partir de la creación de un ambiente intimidatorio, de coacción, humillante, hostil u ofensivo.

Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD)

En la *Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia se establece que son*: “las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas”.

Ajustes razonables

Según el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad en el trato en el empleo y la ocupación.

Son aquellos cambios en el ámbito laboral necesarios para que una persona que tenga alguna discapacidad esté en igualdad de oportunidades de acceder a un empleo concreto. Por ejemplo: Adaptar un edificio con rampas de acceso así como el mobiliario de la oficina o ajustar los horarios en función de si la persona debe utilizar vehículos especiales que sólo están disponibles a unas horas concretas.

Según Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2007): las modificaciones o 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 y libertades fundamentales.

En la legislación española, el concepto de ajuste razonable, recogido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad se aplica a todos los ámbitos de la Ley citada. En el Artículo. 7 se define como: “... las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos.”

Autonomía

La capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria (Según la definición de la Ley 39/2006).

Autonomía personal

capacidad de la persona para decidir y llevar a cabo las actividades de la vida cotidiana utilizando sus propias habilidades y recursos. La autonomía personal se ve favorecida por la adecuación de las tareas, las adaptaciones del entorno y la utilización de los productos de apoyo (ayudas técnicas).

Ayudas técnicas

soportes y medios técnicos que posibilitan la autonomía personal y calidad de vida de las personas, ya que les permiten desenvolverse en su medio, facilitan su movilidad y posibilitan el desarrollo de actividades y participación en la sociedad.

También se pueden definir como las adaptaciones o dispositivos de autoayuda; son útiles, instrumentos o dispositivos especiales que permiten a un individuo ejercer diversas actividades de la vida diaria. El concepto está asociado al de Medios Técnicos: transformaciones realizadas en el hábitat tendentes a eliminar las barreras que marginan a las personas con discapacidad. En función de la utilidad, es decir, del objetivo que persiguen las distintas ayudas técnicas serían:

1) *ayudas técnicas preventivas*: aquellas que previenen deformidades, o bien preventivas para la disminución del potencial agresivo y evolutivo de una enfermedad; habría que tener en cuenta las distintas prevenciones: primaria (la que persigue evitar que aparezca la enfermedad que no estaba), secundaria (evitar que la enfermedad evolucione hasta la incapacidad) y terciaria (prevención de la dependencia cuando existe incapacidad).

2) *ayudas técnicas facilitadoras*: que aumentan las posibilidades funcionales de la persona que las utiliza, distinguiendo las ayudas técnicas de carácter personal o que le afectan directamente y las que se dirigen a la adaptación del hogar o del trabajo (medios técnicos).

3) *ayudas técnicas compensadoras*: aumentan la capacidad de realizar gestos imposibles, bien porque su realización provoque dolor o sea causa de deformidad; bien porque el grado de discapacidad sea tan grande que no pueda efectuarse.

A

Ayudas para la movilidad personal

incluye todas las ayudas técnicas existentes para facilitar la movilidad y desplazamiento de las personas. Por ejemplo: sillas de ruedas, ayudas para la elevación y traslado, ayudas de orientación, etc.

Ayudas para la comunicación, la información y la señalización

ayudas para la lectura, escritura, llamadas telefónicas y alarmas de seguridad.

Ayudas para mobiliario y adaptaciones para viviendas y otros inmuebles

asi por ejemplo: muebles (con o sin ruedas) para el descanso y/o el trabajo y accesorios para muebles, ayudas y equipamiento de locales de residencia, trabajo, etc.

B

Barreras

Barreras son aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida.

C

Centro especial de empleo

Unidad que tiene como principal objetivo realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado 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 normalizado.

La mayor parte de los trabajadores de los centros especiales de empleo estará constituida por personas con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla de otro tipo de personal imprescindible para el desarrollo de la actividad. Información, orientación y asesoramiento a personas con discapacidad y a sus familiares

Centro ocupacional

Unidad destinada a posibilitar el desarrollo ocupacional, personal y social de las personas atendidas para la superación de los obstáculos que la discapacidad les supone en su integración sociolaboral. Prestan servicios ocupacionales, de desarrollo de su autonomía personal y social y atención especializada.

Certificado de Minusvalía: es sustituido terminológicamente por “Certificado de Discapacidad” (Real Decreto 1856/2009 de 4 de diciembre, BOE nº 311, de 26 /12/2009). También hay un cambio conceptual del mismo.

La calificación del Grado de Minusvalía pasa a denominarse Calificación y declaración del grado de Discapacidad. De este modo como consecuencia de la presente adecuación terminológica y conceptual, en aplicación de lo establecido en el art. 5.3 del Real Decreto 1971/1999, el “Grado de Discapacidad es el resultado de adicionar al porcentaje del grado de las limitaciones en la actividad, la puntuación obtenida a través de la aplicación del baremo de los factores sociales complementarios” (según los baremos descritos en el mencionado decreto).

El reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que se acredita mediante certificado correspondiente, es imprescindible para tener acceso a la mayor parte de los recursos y ayudas sociales.

Compensación

es el conjunto de medios individuales técnicos, humanos, jurídicos, etc., que permiten a la persona con discapacidad acrecentar su autonomía, así como las ayudas financieras que le permiten elegir los medios que desea poner en práctica. Estos medios pueden ser otorgados a la misma persona, y/o familia.

D

Deficiencias

Problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida. Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Dependencia

según el Libro Blanco de la Dependencia elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Consejo de Europa, la define como "la necesidad de ayuda o asistencia importante para las actividades de la vida cotidiana", o, más concretamente, como "un estado en el que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal".

En la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se recoge la clasificación de la dependencia en los siguientes grados:

Grado I.

Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

Grado II.

Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

Grado III.

Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Derechos humanos y Discapacidad

Los derechos humanos han sido enunciados en varios textos fundamentales entre ellos, principalmente, la Declaración Universal de los Derechos humanos de 1948.

El 13 de diciembre de 2006 la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la denominada "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad"; se trata de un reconocimiento de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Convención y su protocolo facultativo se abrieron a la firma de todos los Estados y Organizaciones de integración regional, necesario para que realmente pueda aplicarse en cada país.

Discapacidad

Hasta el 2009, fecha en la que se aprueba el Real Decreto 1856/2009, de 4 de Diciembre, el Real Decreto 1971/1999 venía utilizando término "discapacidad" para referirse, únicamente, a la restricción o ausencia de capacidad para realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, sin incluir los factores sociales complementarios que dificulten la integración social.

A partir del Real Decreto 1856/2009 se produce un cambio terminológico y conceptual: el término "Minusvalía" viene a ser sustituido por el término "Discapacidad". Todas las referencias hechas, en el Real Decreto 1971/1999, a "Minusválidos", "personas con Minusvalía" quedan sustituidas por "personas con discapacidad". Todas las referencias al término "Discapacidad" quedan sustituidas por "Limitaciones en la actividad". El grado de Minusvalía pasa a denominarse "grado de Discapacidad" y, por último el "grado de Discapacidad" queda sustituido por "Grado en las limitaciones de la actividad"

Discriminación

Situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios. Dificultad o imposibilidad en el ejercicio pleno de los derechos y libertades básicas en un plano de igualdad respecto de cualquier ciudadano.

Se describe la discriminación social como el trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sociales, políticos, económicos, culturales, biopsicológicos, de edad, etc.

Discriminación directa

Se produce cuando por alguna circunstancia, se trata de manera diferente a una persona respecto al resto teniendo las mismas características y estando en las mismas circunstancias.

Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros terminan por situar a una persona en una posición de desventaja con respecto al resto.

Discriminación inversa o positiva

También conocida como "Acción positiva", se trata del conjunto de medidas destinadas a prevenir, suprimir o compensar la discriminación sufrida por un grupo social, étnico, religioso, generacional...

E

Educación inclusiva

Entendida como movimiento educativo que se fundamenta en el principio de educación para todos. La educación es un derecho inalienable de todas las personas. Se opone a cualquier forma de segregación por razones personales, sociales, étnicas o culturales.

F

Factores Ambientales

Constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida.

G

Grado de discapacidad

la propuesta de la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud), utiliza todos los componentes de la discapacidad (funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales). Establece 5 niveles o grados de discapacidad, expresados en porcentajes. El porcentaje hace referencia en el caso de las limitaciones para realizar una actividad, a que el problema esté presente en al menos ese porcentaje de tiempo en relación a la dificultad total para realizar dicha actividad que será de un 100%.

NO hay deficiencia
Ninguna, ausencia, insignificante
0-4%

Deficiencia LIGERO
Poca, escasa
5-24%

Deficiencia MODERADO
Media, regular
25-49%

Deficiencia GRAVE
Mucha, extrema
50-95%

Deficiencia COMPLETO
total
96-100%

I

Igualdad de trato/ Igualdad de oportunidades

El principio jurídico de **igualdad de trato** consiste en tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentra en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentra en una situación diferente.

El resultado de las directivas comunitarias es que “el principio de igualdad de trato no obstaculiza las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades”. Su respeto implica la prohibición de discriminaciones directas e indirectas.

Las directivas de la Unión Europea establecen que “se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en la religión o convicciones, el origen racial o étnico, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”.

En España, la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, define (artículo 1) la igualdad de oportunidades de este modo: “a estos efectos, se entiende por **igualdad de oportunidades** la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como 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”.

I

Incapacidad

Situación del trabajador tras una enfermedad o accidente en la que se encuentra disminuida o anulada su capacidad laboral. Hay diferentes tipos de incapacidad:

Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. Ocasiona al trabajador una disminución en el rendimiento para dicha profesión.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Impide la realización de su profesión habitual aunque podría realizar otra.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

Imposibilita la realización de cualquier profesión.

Gran invalidez.

Cuando el trabajador con incapacidad permanente necesita una persona para actos como vestirse, comer, desplazarse y similares.

L

Limitaciones en la actividad

Dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.

N

Necesidad de apoyo para la autonomía personal

Las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad.

Normalización

Principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

Necesidades Educativas

Especiales, NEE

UNESCO usa el término educación del alumnado con NEE, y no Educación Especial. Es la educación diseñada para facilitar el aprendizaje a aquellos que no lo consiguen por los cauces habituales por desventajas físicas, de conducta, intelectuales, emocionales y sociales.

No Discriminación

el principio de no discriminación es un principio general del derecho de la Unión Europea presente en varios textos.

El artículo del Tratado que constituye la base jurídica en materia de no discriminación en razón de la discapacidad, es el artículo 13, formulado por el Tratado de Ámsterdam, suscrito el 2 de octubre de 1997.

Artículo 13: "sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada con ocasión de la cumbre de Niza, el 7 de diciembre de 2000, declara el respeto del principio de no discriminación en favor de las personas con discapacidad.

Artículo 21: "se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual."

Normalización

Principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona (Según la Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal).

P

Personas con discapacidad (PcD)

A efectos de la LIONDAU (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) se consideran PcD:

las que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación por incapacidad permanente.

Este reconocimiento es exclusivamente en los ámbitos de aplicación de la LIONDAU.

Con la Ley de Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, se ha introducido una importante novedad: las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial (sistema arbitral, tutela judicial para poner fin a la violación de derechos) serán de aplicación a todas las personas con discapacidad, tengan o no certificado de discapacidad.

Personas con movilidad reducida

Personas que tienen limitada temporal o permanentemente la posibilidad de desplazarse. Se entenderá que una persona tiene movilidad reducida en los casos de usuario de sillas de ruedas, necesidad de dos bastones, etc.

También se consideran con movilidad reducida (según nota de la Agencia Tributaria) a las personas ciegas o con deficiencia visual y, en todo caso, las afiliadas a la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) que acrediten su pertenencia a la misma mediante el correspondiente certificado emitido por dicha Corporación de Derecho Público.

Políticas de protección social para las personas con discapacidad

son el conjunto de actuaciones (marco legislativo, planificación, y demás medidas) que desarrollan los poderes públicos al objeto de atender las necesidades de este colectivo en los diversos ámbitos de su vida y desde los diferentes Sistemas Públicos (Servicios Sociales, Salud, Vivienda, Cultura, Protección Jurídica, Accesibilidad...).

R

Restricciones en la participación

Problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.

S

Servicios especializados

responden a las necesidades específicas de apoyo de las personas, adecuados a las especiales dificultades o problemas que las mismas puedan presentar.

Servicios de información y/o accesibilidad

dentro de este grupo de servicios se encuentran los dispositivos dirigidos a facilitar medidas de información y accesibilidad para personas con discapacidad (tanto su acceso a la comunicación, para facilitar su desplazamiento y localización y otras medidas de apoyo para su accesibilidad)

T

Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad:

el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad)

Tipos de discapacidad, que remite al tipo de deficiencia

Física,

cuando la persona padece anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y extremidades inferiores). También se incluirán las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras. Un último subconjunto recogido en la categoría de discapacidades físicas es el referido a las alteraciones viscerales, esto es, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

Intelectual,

cuando la persona padece un desarrollo psíquico inferior a lo normal. Medido en términos de C.I. aquellas con puntuaciones entre 0-85 que se clasifica en distintos tramos (profunda y severa, moderada, ligera y límite). Se incluyen también las demencias.

Mental,

se refiere a alteraciones mentales graves con una duración superior a dos años. Sus consecuencias dificultan o impiden el desarrollo de capacidades funcionales en aspectos básicos de la vida, afectando al área familiar, social y laboral. Requieren, por ello, atención psiquiátrica y social. Se incluyen: la esquizofrenia y otros trastornos esquizoides, los trastornos de tipo paranoico y los trastornos afectivos (trastorno maniaco, trastorno bipolar, depresión crónica con/sin síntomas psicóticos). Se incluye también las deficiencias de las funciones mentales generales y específicas que tienen su origen en: Trastornos mentales orgánicos (por ejemplo una psicosis alcohólica), trastornos del espectro autista, trastornos generalizados del desarrollo, fobias, obsesiones, trastornos somáticos, hipocondrias, trastornos del ánimo, trastornos de ansiedad, trastornos adaptativos, trastorno de la personalidad...

Sensorial,

se refiere a personas con deficiencias funcionales de los órganos de la visión o del oído, del lenguaje, del habla y voz.

V

Victimización

Es toda conducta que suponga un tratamiento dramático de las circunstancias de una persona o colectivo al que se considera desfavorecido. Por ejemplo: cuando un medio de comunicación utiliza una imagen estereotipada para ilustrar una problemática social concreta.

A3

ENLACES

A continuación figura una lista, no exhaustiva, de enlaces para acceder a distintos recursos en relación con la discapacidad:

Consejo General de la discapacidad. Oficina Permanente Especializada

<http://www.oficinape.msssi.gob.es/creacionFunciones/home.htm>

Folleto informativo sobre Incapacidad Permanente Laboral y Discapacidad

<http://www.oficinape.msssi.gob.es/atencionCiudadano/Doc/TriplncaDisca.pdf>

Catálogo Estatal de Servicios para la discapacidad

<http://www.msssi.gob.es/politicaSocial/discapacidad/serviciosPersonasDiscapacidad/catalogoServiciosDiscapacidad.htm>

Servicio de Información sobre Discapacidad (SID)

Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)

Guía de Recursos de Atención a la Discapacidad (GRADis)

Oficina Permanente Especializada (OPE)

Centro de Intermediación Telefónica

Centros de Recuperación de Personas con Discapacidad Física (CRMF)

Centros de Atención a Personas con Discapacidad Física (CAMF)

Centros de Referencia Estatal (CRE)

Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD)

Convención Internacional sobre derechos de las personas con discapacidad.

Discapnet, portal sobre discapacidad.

CEAPAT, Web del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas

IMSERSO

Nueva web de la CNLSE (Centro de Normalización Lingüística de la lengua de signos Española)

Observatorio estatal de la discapacidad

ONCE

Solidaridad digital, diario digital especializado en discapacidad

Discapacidad en los Medios de Comunicación

Nomasabuso.com

Red Europa de Educación inclusiva y discapacidad

Fundación Francisco Largo Caballero
Calle Colegios, 7, 28801 Alcalá de Henares, Madrid
Teléfono 918 85 24 40
<http://portal.ugt.org/fflc/>



El presente estudio ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013