



**IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE  
LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON  
DISCAPACIDAD**

**Informe de resultados**

## ÍNDICE

Pág.

PRESENTACIÓN	6
<b>PARTE I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b>	9
<b>1.- OBJETIVOS</b>	10
<b>2.- ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	13
<b>PARTE II. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES</b>	21
<b>3. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	22
3.1. EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y CONDICIONES LABORALES.	22
3.1.1. Relación con la actividad	23
3.1.2 Relación con la actividad según sexo y edad	33
3.1.3 Relación con la actividad según nivel de estudios	36
3.1.4. Relación la actividad según tipo y grado de discapacidad	38
3.1.5. Otras condiciones de trabajo	44
3.2. EVOLUCION DE LA CONTRATACIÓN.	48
3.2.1. La contratación indefinida a personas con discapacidad	50
3.2.2 La contratación temporal a personas con discapacidad	52
3.2.3. La contratación a personas con discapacidad según tamaño de empresa	54
3.2.4. La contratación en los Centros Especiales de Empleo	57
3.2.5. Las contrataciones en los CEE según modalidad de contrato	59
<b>4.- FACTORES DE INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS</b>	63

<b>PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD). LA OPINIÓN DE EXPERTOS Y ACTORES</b>	
4.1. LA IMPORTANCIA DE UNA DESCRIPCIÓN CONSENSUADA DE PCD A EFECTOS DE LA REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL.	63
4.2. FACTORES QUE LIMITAN LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL	65
4.2.1 Factores subjetivos que limitan la entrada al mercado de trabajo.	66
4.2.2. De las percepciones sobre discapacidad a las prácticas sociales que las reproducen y/o modifican.	68
4.2.3. Los efectos del incumplimiento de la norma: la importancia de la sensibilización.	71
4.2.4. Elementos clave de los procesos de sensibilización.	80
4.2.5. El papel de las subvenciones y los incentivos.	82
<b>5. LA IMPORTANCIA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>	83
<b>6.- EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.</b>	86
6.1. EL ALCANCE DE LA REGULACIÓN Y PAUTAS DE INSERCIÓN	86
6.1.1. El alcance de la regulación	86
6.1.2. Pautas de inserción: perspectiva cuantitativa.	89
6.2. CONTENIDOS DE LAS CLÁUSULAS: REGULACIÓN Y PAUTAS DE INSERCIÓN.	93
6.2.1. Principio de igualdad, criterios de discriminación positiva.	93
6.2.2. Política de empleo. Modalidades de contratos.	97
6.2.3. El cumplimiento de la cuota.	103
6.2.4. Los centros especiales de empleo.	113
6.2.5. Otras condiciones de trabajo	114
6.2.6. Salud y seguridad. Medidas preventivas	125
6.2.7. Discapacidad sobrevenida	128

6.2.8. Régimen Disciplinario	133
<b>7.- PERCEPCIONES DE LOS ACTORES SOBRE LAS LIMITACIONES Y DEMANDAS EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	134
7.1. LAS LIMITACIONES PERCIBIDAS SOBRE EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	134
7.2. PROPUESTAS RECOGIDAS.	135
<b>PARTE III: PROPUESTAS DEL EQUIPO INVESTIGADOR</b>	139
<b>8 PROPUESTAS PARA LA UTILIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES.</b>	140
8.1. INTRODUCCIÓN. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	140
8.2. DIMENSIONES DE UTILIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	142
8.2.1. Introducir una política específica dirigida a la discapacidad en la NC	143
8.2.2. Profundizar en la incorporación de cláusulas que permitan mejorar la contratación y las condiciones de trabajo del colectivo en situación de discapacidad.	145
8.3. A MODO DE RESUMEN DE PROPUESTAS	160
<b>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO</b>	164
9.1. INTRODUCCIÓN	164
9.2. CONCLUSIONES	172
9.2.1. La situación laboral del colectivo de personas con discapacidad	172
9.2.2. Los factores que condicionan la inserción laboral del colectivo con discapacidad.	176
9.2.3. Factores que limitan la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad.	177

9.2.4. La intermediación laboral.	182
9.2.5. Las subvenciones y los incentivos.	183
9.2.6. Alcance y contenido de la regulación convencional.	184
9.2.7. Propuestas para la utilización de la NC como instrumento para mejorar el acceso al empleo y las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad.	186
9.2.8. El impacto de la crisis y de la última reforma laboral sobre el empleo de las personas con discapacidad.	194
9.3. RECOMENDACIONES	196
<b>PARTE IV. PLAN DE FORMACIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN, ORIENTADO A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, ASÍ COMO AL ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE LA FACILITEN.</b>	214
<b>10. PRESENTACIÓN</b>	215
<b>11. OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA</b>	215
<b>12. CARACTERÍSTICAS DE LAS INICIATIVAS FORMATIVAS</b>	216
12.1 TIPO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS	216
12.2. CONTENIDOS	216
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	217

## PRESENTACIÓN

En las páginas que siguen se presentan los principales resultados de la investigación empírica realizada para obtener información que ha permitido conocer el impacto de la negociación colectiva (NC) sobre la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así como los resultados de los debates y análisis realizados por el equipo de investigación de los que derivan una propuesta específica de estrategia para el tratamiento de las condiciones de trabajo en la negociación colectiva teniendo en cuenta los distintos ámbitos de negociación y las materias que pueden ser objeto de negociación.

Los resultados recogidos en este informe se estructuran en las siguientes partes: una primera, en la que se recogen los objetivos a los que ha pretendido dar respuesta el desarrollo de la investigación, y la estrategia metodológica seguida.

La segunda parte del informe incorpora un breve análisis a partir de los datos publicados por el INE en el año 2011, sobre la *Situación laboral de las personas con discapacidad* que permite disponer de una breve serie histórica y conocer la evolución de los principales indicadores en relación con la actividad, la ocupación y algunas condiciones de trabajo. Este análisis se completa con un resumen de los análisis recogidos en el *Informe sobre evolución de la contratación*, a partir de los datos sobre contratación del Servicio Público de Empleo Estatal.

A partir de la información cualitativa obtenida en las entrevistas a expertos y estudios de casos, se procede a una integración de los resultados obtenidos en torno a dos ejes temáticos: Factores de incidencia en la inserción y permanencia laboral de las personas con discapacidad y Percepciones de los actores sobre las

limitaciones y demandas en materia de negociación colectiva, que dan lugar a dos capítulos diferenciados en esta segunda parte del informe.

También, se incluyen en esta segunda parte, los resultados obtenidos del análisis de los convenios y del alcance de la regulación en materia de discapacidad en la negociación colectiva. Tanto el análisis del alcance como de las pautas de inserción se aborda desde una doble perspectiva, cuantitativa y cualitativa que se complementan. Si bien los contenidos son desiguales y su presencia es dispar, se abordan en el análisis cláusulas que dan cuenta de un amplio abanico de condiciones de trabajo: contratación, cuota de reserva, clasificación profesional, formación, movilidad funcional, salario o seguridad y salud, entre otras.

La tercera parte del informe incorpora los resultados del trabajo de debate y análisis del equipo de investigación que se concretan en una propuesta específica de estrategia para el tratamiento de las condiciones de trabajo en la negociación colectiva, teniendo en cuenta los distintos ámbitos de negociación y las materias que pueden ser objeto de negociación. La propuesta incluye tanto una estrategia global para abordar el tratamiento de la discapacidad en la NC, como criterios y pautas a tener en cuenta en la elaboración de cláusulas según el contenido que regulen en cada caso.

En esta parte se recogen también las Conclusiones del estudio, que resumen y constitucionalizan los principales temas objeto de la investigación; así como un capítulo de Recomendaciones dirigidas a potenciar los distintos factores que inciden en la relación entre Negociación Colectiva y el empleo de las personas con discapacidad.

Finalmente, la parte cuarta está dedicada a la descripción de la propuesta específica para el desarrollo de un Plan de Sensibilización en el ámbito que nos ocupa, el de la negociación colectiva, que se concretaría en una actividad formativa. Una propuesta que incluye la celebración de talleres que permiten el trabajo grupal para la elaboración de planes de sensibilización más pegados a la realidad de la actividad y de las relaciones laborales en las que desempeñan sus funciones los representantes de los trabajadores.

Se añaden una relación de anexos que incluyen tanto trabajos como documentación complementaria producida y consultada a lo largo del proceso de investigación.

Por último, el equipo de la Fundación Largo Caballero quiere hacer su sincero agradecimiento a las personas, entidades y empresas que han hecho posible esta investigación dedicando parte de su tiempo: bien colaborando en la realización de entrevistas, participando en la sesión de validación o haciéndonos llegar observaciones y comentarios. Al final del informe, figura una relación de las personas y entidades que han colaborado en esta investigación.

## **PARTE I**

### **PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

## 1.- OBJETIVOS

En la Oferta Técnica del estudio que ha sido tomada como referencia para el desarrollo del proceso de investigación se recogieron los siguientes objetivos:

**Objetivo general 1:** Conocer el **impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.**

El análisis del impacto se plantea desde dos dimensiones distintas. Una, cuantificar y describir el modo en el que se han recogido cláusulas específicas relativas a la discapacidad en los textos convencionales. Otra segunda, que tiene que ver con la aplicación de dichas cláusulas y los posibles efectos en la población asalariada con discapacidad.

En concreto, y dentro de este objetivo general se contemplan los siguientes objetivos específicos:

- Aproximación a una cuantificación del **alcance de cláusulas específicas dirigidas a las personas con discapacidad** en los textos convencionales.
- Descripción más cualitativa de la **tipología de las cláusulas** recogidas en los convenios colectivos.
- Identificación de las **pautas de inclusión** de las cláusulas convencionales: repetición rutinaria de lo dispuesto en la normativa legal o reglamentaria o si, por el contrario, mejoran dichas disposiciones y en qué aspectos se producen tales mejoras.
- Identificación de las posibles **diferencias sectoriales o territoriales** que se presentan, en su caso, en el contenido de dichas cláusulas, en qué se basan y el efecto que tienen esas diferencias. Así como las diferencias entre el **ámbito público (administraciones públicas) y privado.**
- Conocimiento del posible tratamiento diferenciado a la **discapacidad sobrevenida.**

- Conocimiento del alcance de **mecanismos de seguimiento específicos** establecidos en los propios convenios colectivos para verificar el cumplimiento de las obligaciones que se estipulen: en qué consisten, qué función cumplen y qué efectos tienen sobre la inserción laboral y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.
- Conocimiento de la utilización de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas en la inserción laboral del colectivo. Diferencias y similitudes con el tratamiento en los convenios.
- Identificación de los factores y procesos que facilitan o limitan la inserción de las diferentes cláusulas: factores de contexto, institucionales, mercado de trabajo, estructura ocupacional, organización del trabajo, estructura de la negociación o características del proceso de negociación....

**Objetivo general 2:** Realizar **propuestas prácticas de cláusulas-tipo** que pueden recogerse en los convenios colectivos con los siguientes criterios:

- Que favorezcan la contratación efectiva de este colectivo de trabajadores.
- Que incidan en la mejora cualitativa de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la especificidad de la actividad productiva y las características del empleo del ámbito que regula la norma convencional.
- Que supongan un avance operativo respecto a la repetición o simple reproducción de la norma.

En el desarrollo de este objetivo se tendrá en cuenta el modo en que inciden los distintos factores analizados en la inclusión o no de diferentes cláusulas. Se trata de acompañar a la enumeración de las mismas, los criterios que se hayan podido extraer del análisis de los contextos específicos.

**Objetivo general 3.** Elaboración de recomendaciones que a partir de los resultados del estudio se orientan a facilitar propuestas en relación con las siguientes cuestiones:

- Necesidad de los ajustes y adaptaciones de las empresas a las personas con discapacidad (tanto desde el punto de vista de los ajustes razonables en materia de accesibilidad, como de ajuste del puesto al trabajador/trabajadora) y cómo podría contribuir a ello la negociación colectiva.
- Propuestas para mejorar la actual vinculación de la negociación colectiva a este objetivo y un plan para llevarlo a cabo.
- Igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres con discapacidad.
- **Objetivo general 4:** Propuestas para la sensibilización de los actores implicados en la negociación colectiva, incluyendo una propuesta de formación, orientadas a la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad así como al establecimiento de condiciones de trabajo que la faciliten.

## 2.- ASPECTOS METODOLÓGICOS.

Para la consecución de estos objetivos se han aplicado distintas estrategias de obtención y análisis de la información:

**Análisis documental**, técnicas orientada a la actualización bibliográfica, situación laboral de las personas con discapacidad y elaboración de criterios para la selección y obtención de los textos de los convenios y diseño de instrumentos (guiones de entrevistas) para la obtención de la información en entrevistas y estudios de caso.

**Entrevistas en profundidad a expertos.** Con esta técnica se han obtenido criterios adicionales para la selección de la muestra de convenios, el rango de contenidos a analizar, la identificación de empresas para la realización de estudios de casos, por una parte y, por otra, ha permitido obtener información adicional sobre las distintas percepciones y factores relacionados que inciden en la inserción laboral, en la regulación de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y las posibilidades y limitaciones que hacen o pueden hacer de la negociación colectiva un instrumento idóneo para la mejora de la situación laboral del colectivo. Se ha entrevistado a 14 personas con perfiles distintos con los que se ha pretendido cubrir diferentes ámbitos desde los que se incide o puede incidir en la situación laboral de las personas con discapacidad: asociaciones de representación y promoción de intereses del colectivo, intermediación laboral, representación de los trabajadores, responsables de relaciones laborales en el ámbito de la administración pública, inspección de trabajo, expertos jurídicos, responsables de iniciativas de RSE en grandes empresas.

**Estudios de caso.** Se han realizado cuatro estudios de caso que han consistido en la realización de entrevistas en empresas seleccionadas teniendo en cuenta su significación como ejemplos de prácticas de inserción que están teniendo lugar

en el mercado de trabajo. En concreto, las empresas analizadas han sido: una empresa pública dedicada a actividades medioambientales, una empresa privada del sector de la formación, otra microempresa dedicada a la prestación de servicios a las empresas, y una cuarta dedicada a la producción de productos alimenticios que integra en sus líneas de producción Centros Especiales de Empleo (CEE).

En la selección de los casos se ha tenido en cuenta tanto la posibilidad de obtener ejemplos de buenas prácticas como la de reflejar la práctica real de contratación y de participación en el empleo de las personas con discapacidad. En cada uno de los casos, se han realizado entrevistas a cuatro perfiles distintos, siempre que han estado presentes: responsable de recursos humanos, mando intermedio con personas con discapacidad a su cargo, representante de los trabajadores en la empresa y trabajador o trabajadora con discapacidad.

Con la realización de estos estudios de caso se ha pretendido: profundizar en las motivaciones y objetivos de la contratación de personas con discapacidad, detallar los factores que favorecen o limitan la integración laboral, conocer el alcance, uso e incidencia de la negociación colectiva en la situación específica de la empresa en relación con los trabajadores con discapacidad en ella empleados.

### **Sesión de validación**

A partir de los distintos informes parciales elaborados se llevó a cabo un informe de síntesis que fue presentado, en una sesión de trabajo, a un grupo de expertos en distintos ámbitos de actuación (negociación colectiva, intermediación laboral, inspección de trabajo, iniciativas de RSE en las AAPP, entre otros). La sesión de trabajo se organizó con la finalidad de contrastar, precisar y añadir información a los resultados obtenidos en la investigación y que fueron remitidos con anterioridad a los participantes. Los comentarios, observaciones y propuestas vertidas en el grupo, así como la documentación adicional que algunos expertos

remitieron al equipo de investigación ha sido incorporado o tenido en cuenta en las correcciones posteriores y en la elaboración de conclusiones.

### **Análisis de convenios**

Para la selección de los convenios se ha utilizado la base de datos de REGCON habilitada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social recientemente. Nace con el objetivo, entre otros, de facilitar el acceso al conjunto de convenios que se publican en todo el Estado pero adolece de algunas insuficiencias debidas a su puesta en funcionamiento reciente, que han limitado la muestra analizada respecto a la inicialmente prevista.

Los criterios tenidos en cuenta en la selección de la muestra han sido:

#### **Ámbitos territoriales**

- Estatal.
- De Comunidad Autónoma (y provincial). Las cuatro CCAA elegidas han sido: Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana y País Vasco. En la selección de estas comunidades se ha tenido en cuenta la participación en la ocupación de personas con discapacidad, además de garantizar una diversidad de actividad suficiente (a partir de los datos publicados en noviembre de 2011, fecha en la que se inicia el trabajo de diseño de la muestra).
- Local (cuando el convenio se refiere a un centro de trabajo de una empresa).

#### **Ámbito funcional**

- Empresa.
- Sector.

#### **Ámbito temporal:**

- Fecha de publicación: a partir de 2008 hasta enero de 2012.

### Tamaño de la muestra real

En total se han analizado 437 convenios con la siguiente distribución

Ámbitos funcionales y territoriales	Nº de convenios analizados
<b>Estatal</b>	
Convenios sectoriales	49
Convenios de empresa	86
<b>Madrid</b>	
Convenios sectoriales	8
Convenios de empresa	39
<b>Andalucía</b>	
Convenios sectoriales	23
Convenios de empresa	61
<b>C. Valenciana</b>	
Convenios sectoriales	22
Convenios de empresa	34
<b>País Vasco</b>	
Convenios sectoriales	16
Convenios de empresa	99
<b>Total de convenios</b>	<b>437</b>

### Estimación de cobertura respecto al universo.

La muestra de convenios analizada no ha incluido la información, para cada uno de ellos, del número de empresas y trabajadores cubiertos por los mismos. En este apartado hacemos una estimación *muy gruesa* de esa posible cobertura. Si tomamos como referencia los datos publicados por el Ministerio de Empleo sobre Convenios Colectivos correspondientes a 2009 (que recoge los registrados hasta mayo de 2011, pero con inicio de efectos económicos de enero a diciembre de 2009), podemos calcular el número medio de trabajadores cubiertos por cada tipo de convenio (según los datos publicados) y aplicar esa cifra al número de convenios analizados en la muestra. Según ese cálculo, la muestra cubre un 18% del total de convenios y un 32% de los trabajadores del ámbito territorial objeto de estudio. Se trata de una cifra aproximativa, en la que

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

la diversidad de actividades, tamaños de empresa y los diferentes períodos de referencia puede introducir desviaciones importantes.

En cualquier caso, recordamos que la selección ha atendido a criterios más significativos (teniendo en cuenta la distribución de personas con discapacidad en la ocupación según territorio y actividad) que de representación estadística.

**Tabla. Número de convenios y trabajadores cubiertos. Universo y muestra.**

Ámbitos	Convenios (Registrados hasta mayo 2011. Efectos económicos desde enero 2009)	Trabajadores	Nº medio de trab/convenio	Convenios muestra	Estimación media trabajadores afectados
<b>Estatal</b>					
Empresa	362	496.783	1.372,30	86	118.017,8
Sectoriales	96	3.203.402	33.368,80	49	1.635.071,2
<b>Andalucía</b>					
Empresa	714	96.388	135	61	8.235,0
Otros ámbitos	180	1.227.528	6.819,60	23	156.850,8
<b>P. Valenciano</b>					
Empresa	269	42.704	158,8	34	5.399,2
Sector	133	815.732	6.133,30	22	134.932,6
<b>Madrid</b>					
Empresa	277	65.069	234,9	39	9.161,1
Sector	55	823.955	14.981,00	8	119.848,0
<b>P. Vasco</b>					
Empresa	334	53.734	160,9	99	15.929,1
Sector	63	186.325	2.957,50	16	47.320,0
<b>Total</b>	<b>2.483</b>	<b>7.011.620</b>		<b>437</b>	<b>2.250.764,8</b>
<b>Cobertura muestra (media)</b>					
<b>Convenios</b>				17,60%	
<b>Trabajadores</b>				32,10%	

Fuente: Estadística de convenios colectivos de trabajo. 2009. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y muestra de convenios analizada.

### **Distribución de los convenios según actividad**

Las actividades de Comercio, Transporte e Industrias Manufactureras son las tres que incluyen en cada uno de los ámbitos territoriales un mayor número de convenios. Su importancia varía. El número de convenios clasificados en la actividad de Industria Manufacturera en el ámbito estatal supone cerca del 39%. Un porcentaje muy similar a lo que suponen en la Comunidad Valenciana. También en el País Vasco el número de convenios incluidos en esta actividad asciende al 25%.

La actividad de Comercio, representa un cuarto de la muestra de convenios en la Comunidad de Madrid, el 31,8% en la Comunidad Valenciana y el 25% en el País Vasco.

La actividad de Transportes acapara buena parte de los convenios sectoriales analizados procedentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía (el 39%). Los convenios sectoriales de estas tres actividades están representados en todos los ámbitos territoriales con una importancia significativa.

Otra actividad con presencia significativa en todas las comunidades analizadas es la de Actividades administrativas y servicios auxiliares. Esta actividad, junto con Comercio e Industria Manufacturera, serían en principio, actividades, que en el conjunto, acaparan una alta proporción de trabajadores con discapacidad.

Por otra parte, conviene llamar la atención sobre el País Vasco, la comunidad autónoma que en el ámbito sectorial presenta una mayor cobertura de convenios en diferentes actividades económicas.

En general, y a la vista de los datos, los convenios sectoriales analizados recogen un amplio abanico de actividades económicas, significativas en relación a las actividades en las que principalmente se ocupan los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

La distribución de los convenios de empresa en los distintos territorios, como es obvio, genera una mayor diversidad de actividades. La primera constatación es que hay un predominio de convenios de empresa en aquellas actividades que predominaban en el ámbito estatal. A falta de evidencia en el estudio, este puede ser un primer indicador de pauta en la negociación: la mayor densidad de convenios genera una estructura en distintos niveles de negociación. Esta tendencia destaca especialmente en la actividad de Industrias Manufactureras, Comercio, Transportes y Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares. Seguro que con diferencias internas interesantes de analizar.

No obstante, los convenios de empresa permiten el análisis de actividades que apenas aparecen en el ámbito sectorial (siempre a partir de la muestra analizada). Es el caso de actividades profesionales, científicas y técnicas (en el ámbito estatal); de actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (en los ámbitos territoriales estatales y del País Vasco), de las de educación, en el País Vasco, de las actividades sanitarias y de servicios sociales (en la Comunidad Valenciana y en el País Vasco).

### **Procedimiento de búsqueda de cláusulas o referencias a la discapacidad**

Se elaboró un protocolo de búsqueda que incluía un abanico de términos decididos a partir de una primera búsqueda y del análisis documental realizado. Términos tales como discapacidad, discapacidad física, sensorial o psíquica, limitación funcional, LISMI, cuota de reserva, discapacidad sobrevenida, minusvalía, entre otros. A medida que se avanzó en el análisis se incorporaron algunos más que surgieron de los textos: *capacidad disminuida, capacidad limitada, reducción de facultades, disminuidos físicos o psíquicos, incapacitado*.

A partir de los textos convencionales se ha procedido a dos tipos de análisis. Uno cuantitativo y otro cualitativo. En el primer caso, medimos el número de convenios que, sobre el total analizado, recogen algún tipo de mención y una primera aproximación a las pautas de inserción. El análisis cualitativo se detiene en el contenido de las cláusulas, cómo se incluyen y las posibles diferencias según ámbitos funcionales y/o territoriales.

**PARTE II**  
**SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS**  
**CON DISCAPACIDAD Y PERCEPCIÓN DE LOS**  
**ACTORES.**

### 3.- SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### 3.1. EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y CONDICIONES LABORALES

En el primer trimestre del año 2012 el Instituto Nacional de Estadística ha publicado los datos obtenidos de la operación estadística “El empleo de las personas con discapacidad”<sup>1</sup>, realizada para conocer el empleo de las personas con discapacidad. El objetivo de esta operación es *obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupados, parados) y de la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de las personas con discapacidad.*

Combina la información que proporciona la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), que recoge información sobre las características de los ciudadanos que han sido reconocidos oficialmente como personas con discapacidad por los órganos administrativos competentes del Estado.

Es importante subrayar que las tablas facilitadas por el INE en *El empleo de las personas con discapacidad* recogen **la situación respecto al mercado laboral del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad.**

---

<sup>1</sup> A mediados de junio, el INE ha publicado los datos definitivos respecto a esta operación estadística que han incorporado nuevos datos procedentes de otras fuentes y aportan una información muy relevante para conocer la situación de las personas con discapacidad y su evolución. La fecha de entrega de este trabajo ha impedido tomarlos en consideración en la redacción del informe que ahora se entrega, si bien se incorporan algunos datos que hemos considerado importantes en algunos apartados de este informe.

### 3.1.1. Relación con la actividad

El número de personas con discapacidad en edad de trabajar aumenta, desde el año 2008 al 2010 en un 34,2% (pasan de 873.300 a 1.171.900 personas con discapacidad en edad de trabajar). El número de activos creció en un 45%. La tasa de actividad, apenas ascendió tres puntos porcentuales (un 33,5% en 2008 y un 36,2% en 2010). Una tasa de actividad muy por debajo de la que corresponde a la población en edad de trabajar no discapacitada (un 74,5% en 2008), si bien con un crecimiento en el periodo mayor.

**Tabla. Relación con el empleo de las personas en edad de trabajar según discapacidad o no. Número en 2008 y tasas de variación 2008-2010.**

	Año 2008 (nº personas en miles)		Total	Tasas de variación 2008-2010 (%)	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
<b>Total</b>	29915,1	873,3	0,1	-0,9	34,2
<b>Activos</b>	22396,1	292,3	1,1	0,5	45,0
<b>Inactivos</b>	7519	581	-2,5	-4,9	28,8

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE. Elaboración propia

**Tabla. Numero de personas en edad de trabajar y tasa de actividad según presencia discapacidad. 2008-2010**

	Total			Personas sin discapacidad			Personas con discapacidad		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
<b>Total (miles)</b>	30.788	30.906	30.828	29.915	29.824	29.656	873,3	1081,8	1171,9
<b>Activos (tasa actividad)</b>	73,7	74,0	74,4	74,9	75,4	75,9	33,5	36,2	36,2

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE. Elaboración propia

Sorprende el elevado crecimiento del número de personas activas con discapacidad. El propio proceso de acreditación de la discapacidad que se sigue a nivel autonómico puede estar incidiendo. El mayor incremento, se produce del

año 2008 al año 2009. De hecho, la evolución del número de personas con una discapacidad acreditada es muy dispar según el ámbito autonómico. La incidencia del recuento total de cada CCAA y su relación con la actividad es desigual, tal como se observa en la siguiente tabla. Así, hay comunidades en las que desciende el número de personas con discapacidad acreditada en edad de trabajar (como Asturias o Comunitat Valenciana) y otras en las que el crecimiento se dispara muy por encima de la media (como Baleares, Canarias, Castilla la Mancha o Cataluña). El crecimiento del número de personas con discapacidad activas en cada uno de los territorios también es muy desigual y no siempre sigue la misma tendencia que el crecimiento del total de personas con discapacidad. Varios factores pueden incidir en esto, como el hecho de que en el crecimiento del número de personas con discapacidad haya una influencia mayor de personas inactivas, por ejemplo Cantabria, Castilla León, Navarra o La Rioja. Regiones en las que se produce un incremento significativamente mayor del número de personas con discapacidad acreditada que de activos con esa misma condición. Hay otras regiones, en las que la incidencia de personas activas con un certificado de discapacidad es mayor en el volumen total. Por ejemplo, Asturias (una región en la que disminuye el número total de personas con discapacidad y aumenta el de las activas con esa misma condición), Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Madrid o Murcia. No podemos confirmarlo a partir de los datos, pero una hipótesis es la posible incidencia de un progresivo reconocimiento de la discapacidad sobrevenida como discapacidad “oficial”.

**Tabla. Total de personas en edad de trabajar, con y sin discapacidad y tasas de actividad según CCAA. Años 2008 y 2010. Totales y Tasas de variación**

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad		Tasas de variación (2008-2010)		
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	Total	P. sin discapacidad	P. con discapacidad
<b>Total</b>									
<b>Total</b>	30788	30828	29915	29656	873,3	1171,9	0,13	-0,9	34,2

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

<b>Tasa actividad</b>	73,7	74,4	74,9	75,9	33,5	36,2	0,95	1,4	8,0
<b>Andalucía</b>									
<b>Total</b>	5495,9	5556,5	5333,8	5341	162,2	215,5	1,10	0,1	32,9
<b>Tasa actividad</b>	69,4	71,0	70,6	72,6	29,6	31,5			
<b>Aragón</b>									
<b>Total</b>	858,5	855,5	834,5	820,2	24	35,3	-0,35	-1,7	47,1
<b>Tasa actividad</b>	76,2	75,1	77,4	76,8	34,2	34,8			
<b>Asturias</b>									
<b>Total</b>	710,3	702,7	667,5	661,3	42,8	41,4	-1,07	-0,9	-3,3
<b>Tasa actividad</b>	68,8	68,1	71,5	70,3	26,9	31,9			
<b>Baleares</b>									
<b>Total</b>	734,3	746,5	722,6	722,8	11,7	23,7	1,66	0,0	102,6
<b>Tasa actividad</b>	76,9	78,7	77,6	80,0	35,9	38,0			
<b>Canarias</b>									
<b>Total</b>	1455,5	1471,5	1425,8	1418,3	29,7	53,2	1,10	-0,5	79,1
<b>Activos</b>	71,0	73,0	72,0	74,8	20,2	27,4			
<b>Cantabria</b>									
<b>Total</b>	390,1	389,8	374,8	372,5	15,4	17,4	-0,08	-0,6	13,0
<b>Tasa actividad</b>	71,4	70,5	72,6	72,2	41,6	34,5			
<b>Castilla y León</b>									
<b>Total</b>	1625,8	1606,4	1567,3	1544,1	58,6	62,2	-1,19	-1,5	6,1
<b>Tasa actividad</b>	72,0	73,1	73,5	74,8	34,1	32,8			
<b>Castilla - La Mancha</b>									
<b>Total</b>	1321,3	1347,6	1286,8	1290,2	34,5	57,4	1,99	0,3	66,4
<b>Tasa actividad</b>	71,7	72,6	72,8	74,0	32,2	40,1			
<b>Cataluña</b>									
<b>Total</b>	4897,2	4854,1	4784,5	4657	112,7	197,1	-0,88	-2,7	74,9
<b>Tasa actividad</b>	77,9	77,9	79,0	79,5	33,2	39,3			
<b>C. Valenciana</b>									
<b>Total</b>	3373,7	3369,3	3275,4	3277,4	98,3	91,9	-0,13	0,1	-6,5
<b>Tasa actividad</b>	74,7	74,5	75,8	75,5	37,0	37,3			
<b>Extremadura</b>									
<b>Total</b>	704,2	707,7	684,4	675,3	19,8	32,5	0,50	-1,3	64,1
<b>Tasa actividad</b>	68,2	69,6	69,2	71,4	30,8	32,6			
<b>Galicia</b>									
<b>Total</b>	1808,8	1792,5	1756,7	1709,4	52,1	83,1	-0,90	-2,7	59,5
<b>Tasa actividad</b>	71,9	71,9	73,1	73,9	31,1	32,3			
<b>Madrid,</b>									
<b>Total</b>	4295	4312,8	4202,7	4208,8	92,3	104	0,41	0,1	12,7
<b>Tasa actividad</b>	77,4	78,8	78,3	79,8	36,8	40,9			
<b>Murcia</b>									
<b>Total</b>	972,2	990,5	929	927,5	43,2	63	1,88	-0,2	45,8
<b>Tasa actividad</b>	73,5	74,3	75,0	76,1	41,0	48,9			
<b>Navarra,</b>									

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

<b>Total</b>	404,9	406,9	392,2	393	12,7	14	0,49	0,2	10,2
<b>Tasa actividad</b>	75,9	75,5	77,1	76,9	40,9	36,4			
<b>País Vasco</b>									
<b>Total</b>	1437,9	1413,5	1388,7	1350,4	49,2	63,1	-1,70	-2,8	28,3
<b>Tasa actividad</b>	73,6	73,8	74,9	75,5	36,2	36,0			
<b>Rioja, La</b>									
<b>Total</b>	210,2	207,1	202,9	199	7,2	8,1	-1,47	-1,9	12,5
<b>Tasa actividad</b>	75,0	75,3	76,1	76,7	44,4	40,7			
<b>Ceuta y Melilla</b>									
<b>Total</b>	92,3	97,3	85,4	88,2	6,8	9,1	5,42	3,3	33,8
<b>Tasa actividad</b>	63,5	62,5	65,2	64,7	44,1	40,7			

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

Como ya se ha comentado, en el estudio se ha llevado a cabo el análisis de los convenios tanto de ámbito estatal como de cuatro comunidades autónomas: Andalucía, País Vasco y las Comunidades Autónomas de Madrid y Valencia.

En 2008, las cuatro comunidades autónomas en las que hemos centrado el análisis de los convenios acumulaban el 46% de todas las personas con un certificado de discapacidad en el conjunto del territorio español. Dos años más tarde, la proporción se reduce hasta el 40%. Una disminución en la que influye sobre todo la reducción del número de personas con certificado en la Comunidad Valenciana y el menor ascenso, respecto a la media nacional, en la Comunidad de Madrid. Se trata en todo caso de una aproximación a nuestro universo de estudio: las personas con discapacidad asalariadas. Entre éstas puede haber personas sin el certificado correspondiente. Y entre las que tienen un certificado, hay una elevada proporción de personas inactivas o en paro.

Tabla: Número de personas con discapacidad que tienen un certificado según CCAA. Total y porcentajes verticales según sexo.

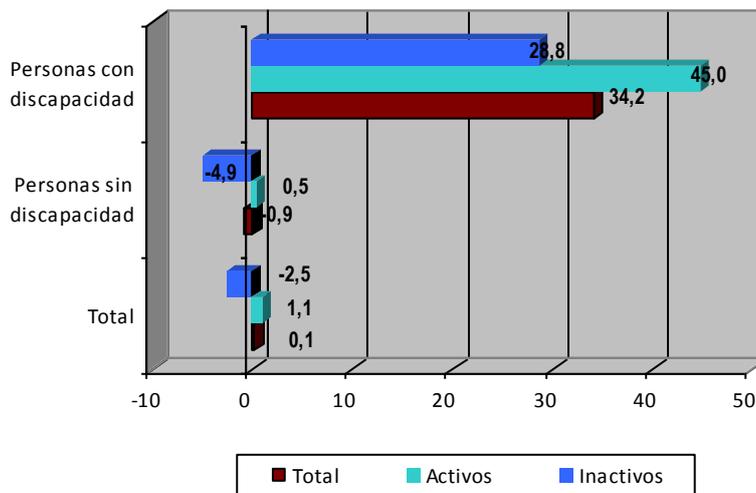
	Total	% vertical	% horizontal: Hombres	% horizontal: Mujeres
<b>2008</b>				
<b>Total</b>	873,3		55,7	44,4
<b>Andalucía</b>	162,2	18,6	53,2	46,8
<b>Comunitat Valenciana</b>	98,3	11,3	55,2	44,9
<b>Madrid, Comunidad de</b>	92,3	10,6	56,3	43,7
<b>País Vasco</b>	49,2	5,6	60,6	39,4
<b>2009</b>				
<b>Total</b>	1081,8		54,7	45,3
<b>Andalucía</b>	197,7	18,3	54,5	45,5
<b>Comunitat Valenciana</b>	90	8,3	55,7	44,3
<b>Madrid, Comunidad de</b>	95,2	8,8	55,1	44,9
<b>País Vasco</b>	59	5,5	60	40
<b>2010</b>				
<b>Total</b>	1171,9		54,6	45,4
<b>Andalucía</b>	215,5	18,4	54,4	45,6
<b>Comunitat Valenciana</b>	91,9	7,8	55,7	44,3
<b>Madrid, Comunidad de</b>	104	8,9	54,9	45,1
<b>País Vasco</b>	63,1	5,4	59,7	40,3
<b>Tasas de variación del número de personas con certificado de discapacidad</b>				
<b>Total</b>	34,2			
<b>Andalucía</b>	32,9			
<b>Comunitat Valenciana</b>	-6,5			
<b>Madrid, Comunidad de</b>	12,7			
<b>País Vasco</b>	28,3			

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

Concluyendo, entre 2008 y 2010, años en que se manifiestan con intensidad los efectos de la crisis económica, en concreto con un crecimiento sostenido del número de parados, el número de personas con discapacidad aumenta un 34,2% y el número de activos en un 45%. Unas proporciones que marcan una clara diferencia respecto a las personas sin discapacidad, con un comportamiento casi

inverso: disminuye el número en edad de trabajar (-0,9%) y apenas aumenta el número de activos (0,5%).

**Gráfico. Tasas de variación 2008-2010 del número de personas con y sin discapacidad según su relación con el empleo.**



Fuente: *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.*

Si atendemos a la evolución de la ocupación y el paro en el período de referencia, las cifras son demoledoras. La tasa de empleo ha bajado prácticamente seis puntos porcentuales. Entre las personas sin discapacidad, esa disminución ha sido de seis puntos hasta situarse en un 60,6% en 2010. Entre las personas con discapacidad la tasa de ocupación partía en el año 2008 del 28% y apenas se mueve (un 27,7%) dos años después.

Las diferencias entre personas con discapacidad y sin discapacidad se acortan si atendemos a la tasa de paro. En el primer grupo, la tasa de paro asciende del 16,3% en 2008 al 23,3% en el 2010. Entre las personas sin discapacidad el

recorrido de la tasa comienza con un 11,3% para ascender hasta el 20,1% en el segundo de los años del período de referencia.

Un nivel mayor de desagregación, como el que figura en la siguiente tabla, permite comprobar cuáles han sido los caminos específicos de crecimiento de la ocupación y el paro (en mucha mayor medida) entre las personas con discapacidad. Si entre las personas sin discapacidad, el descenso de las personas ocupadas se produce en todas las categorías que distinguen la relación con el empleo (asalariados, por cuenta propia y otras situaciones profesionales) entre las personas con discapacidad, se produce un incremento de la ocupación en todas ellas (aumenta el número de asalariados en un 36,7%, el empleo autónomo crece un 8,2% y el de otras situaciones profesionales un 25%).

Las cifras ponen de manifiesto: el menor impacto de la crisis en la ocupación de las personas con discapacidad (a pesar de que las tasas no varían tan significativamente); el incremento del empleo autónomo y sobre todo el de otras fórmulas de prestación laboral.

El signo de la evolución del número de personas con discapacidad paradas también registra subidas incluso superiores. Así, ha aumentado entre 2008 y 2010 el número de personas con discapacidad paradas en un 107,3% (muy por encima del 78,5% más de personas paradas sin discapacidad). El crecimiento del paro ha sido mucho mayor entre personas con discapacidad que han trabajado antes (un 123,3% frente al 80,9% en que ha crecido el número de personas paradas sin discapacidad que han trabajado antes). Un indicador de la mayor dificultad de permanencia en el empleo. La entrada en la actividad, a través del paro, es menos intensa en el período de referencia entre las personas con discapacidad.

Si atendemos a la inactividad, es alentador comprobar el incremento de inactivos estudiantes. Han crecido un 60,8%. Un crecimiento significativamente mayor al de otras formas de inactividad, que también han registrado aumentos (labores del hogar, incapacidad, otras situaciones...). También aumenta un 19,7% el número de jubilados.

En resumen, puede decirse que el aumento de las personas con discapacidad en el período ha supuesto un aumento considerable de la tasa de actividad, con un crecimiento significativo del paro y una práctica estabilización de la tasa de empleo. Y si la tasa de paro ha crecido para el conjunto de la población activa en torno a nueve puntos porcentuales entre 2008 y 2010, entre las personas con discapacidad el aumento, aunque menor, (siete puntos porcentuales) ha supuesto que su tasa de paro se sitúe por encima de la misma tasa de paro de la población general (23,3%). Las cifras reflejan las mayores dificultades de acceso al empleo y las menores posibilidades de permanencia en la ocupación de las personas con discapacidad. En cuanto a la inactividad, resalta el crecimiento del número de estudiantes, un dato prometedor de cara a la futura inserción laboral.

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Tabla. Distribución de las personas en edad de trabajar según relación con la actividad y discapacidad o no. Absolutos y tasas de variación. 2008-2010.

	Personas sin discapacidad (miles)		Personas con discapacidad (miles)		TV (%)	
	2008	2010	2008	2010	P. sin discap	P. con discap
<b>Total</b>	29915,1	29656,3	873,3	1171,9	-0,9	34,2
<b>Ocupados: Total</b>	19857,8	17979,3	244,6	324,8	-9,5	32,8
<b>Ocupados: Asalariados</b>	16416,6	14989,8	212,3	290,2	-8,7	36,7
<b>Ocupados: Cuenta propia</b>	3429,6	2981,5	31,9	34,5	-13,1	8,2
<b>Ocupados: Otra situación profesional</b>	11,6	8	0,4	0,5	-31,0	25,0
<b>Parados: Total</b>	2538,3	4529,7	47,7	98,9	78,5	107,3
<b>Parados: Primer empleo</b>	226,9	348,7	6,9	7,8	53,7	13,0
<b>Parados: Han trabajado antes</b>	2311,5	4181	40,8	91,1	80,9	123,3
<b>Inactivos: Total</b>	7519	7147,3	581	748,2	-4,9	28,8
<b>Inactivos: Estudiantes</b>	2163	2331,6	13	20,9	7,8	60,8
<b>Inactivos: Jubilados</b>	1021,3	973,1	159,9	191,4	-4,7	19,7
<b>Inactivos: Labores del hogar</b>	3536,6	3108	66,8	92,2	-12,1	38,0
<b>Inactivos: Incapacidad</b>	468	434,5	331,7	429,7	-7,2	29,5
<b>Inactivos: Otra situación de inactividad</b>	330,1	300,1	9,7	13,9	-9,1	43,3

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE. Elaboración propia

Es importante dejar constancia de la importancia del sector público en el empleo de las personas con discapacidad. En general, se produce un incremento de la tasa de salarización. Mayor entre las personas con discapacidad, que pasa del 83,37% en el año 2008 al 89,35% en el 2010. Un incremento de seis puntos porcentuales que se sitúa por encima del recorrido ascendente de esa tasa entre las personas sin discapacidad (82,67% y 86,79% en 2008 y 2010 respectivamente).

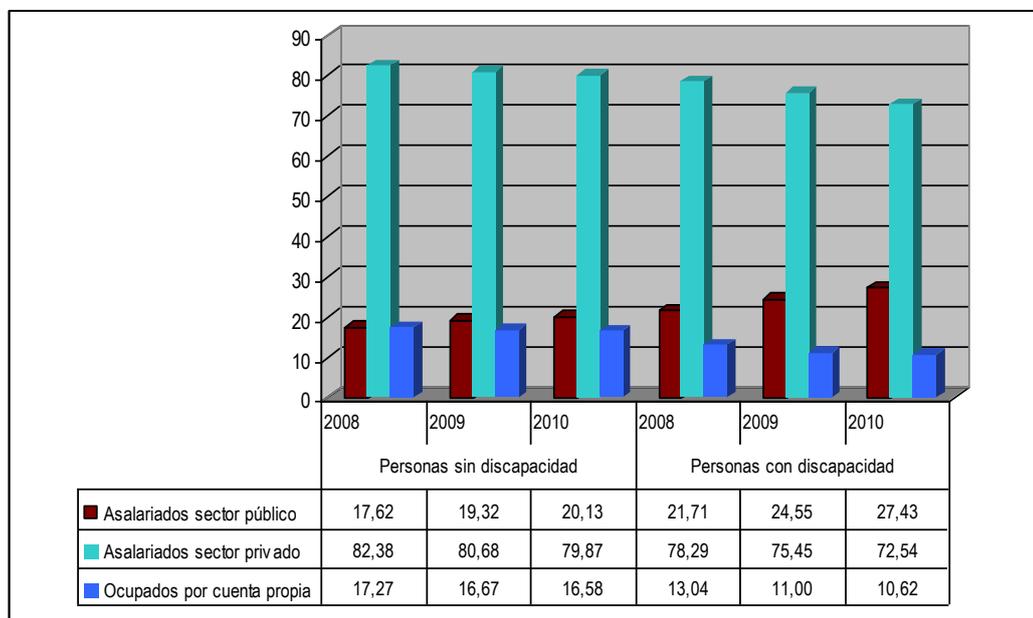
El empleo público ha tenido una importancia significativa en el aumento de la ocupación y de la asalarización del colectivo. En 2008, un 21,7% de los asalariados con discapacidad estaban empleados en el sector público. Dos años después el porcentaje asciende hasta el 27,4% (cifras superiores a las registradas para las personas sin discapacidad). Si bien en ambas categorías, la importancia relativa del empleo público crece del 2008 al 2010 (con especial intensidad entre 2008 y 2009), se trata de un crecimiento que entre las personas sin discapacidad

no compensa la pérdida del empleo en el sector privado. Un efecto que sí se produce entre las personas con discapacidad.

El número de personas con discapacidad empleadas como asalariados en el sector público crece un 26,3% entre 2008 y 2010, y compensa la pérdida de empleo asalariado en el sector privado (que baja un 7,34%). El empleo por cuenta propia, desciende en general entre las personas con discapacidad (un 18,6%), pero el descenso se concentra sobre todo en otras formas de empleo por cuenta propia, ya que se produce un incremento del 7,5% de empleadores y del 15,45% de trabajadores y trabajadoras autónomos sin asalariados. Cifras muy superiores a las registradas para los trabajadores sin discapacidad.

A la vista de los datos, el crecimiento de la ocupación de las personas con discapacidad (un 32,79%) se debe sobre todo al incremento de los asalariados en el sector público, y de los trabajadores por cuenta propia. En el año 2010, de las 324.800 personas con discapacidad ocupadas, 290.200 eran asalariadas, de las cuales, 79.600 se empleaban en el sector público. Otras 34.500 trabajaban por cuenta propia (unas 10.000 como empleadores y 23.100 como trabajadores empresarios sin asalariados).

**Gráfico. Distribución porcentual de los ocupados según relación con la actividad y año. Personas con y sin discapacidad. Años 2008, 2009 y 2010.**



Fuente: *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE. Elaboración propia*

### 3.1.2. Relación con la actividad según sexo y edad

Por lo que respecta a la relación con la actividad según el sexo, la crisis se traduce en un aumento más rápido del paro entre los hombres, tanto con discapacidad como sin ella, si bien entre las mujeres con discapacidad la tasa de paro de partida en el año 2008 era del 19,4% (frente al 13% entre las no discapacitadas). Dos años más tarde, el paro afecta casi a una de cada cuatro mujeres discapacitadas. La proporción es de una de cada cinco, aproximadamente, entre las que no padecen discapacidad alguna. Los efectos del paro, en el año 2010, acercan las tasas de paro entre hombres y mujeres, pero entre estas, las que tienen discapacidad, la diferencia respecto a los hombres es ligeramente mayor. La dificultad con la que ya parten las mujeres con discapacidad, se acrecienta con la crisis.

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Tabla. Tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Porcentajes

	Total			Tasa: Personas sin discapacidad			Tasa: Personas con discapacidad		
	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro	Actividad	Empleo	Paro
<b>2008</b>									
<b>Ambos sexos</b>	73,7	65,3	11,4	74,9	66,4	11,3	33,5	28	16,3
<b>Varones</b>	83	74,6	10,1	84,5	76	10,1	38,4	32,8	14,6
<b>Mujeres</b>	64,1	55,7	13,1	65,1	56,6	13	27,3	22	19,4
<b>2009</b>									
<b>Ambos sexos</b>	74	60,6	18,1	75,4	61,8	18,1	36,2	28,3	21,8
<b>Varones</b>	82,2	67,5	17,8	83,8	68,9	17,8	41	32,1	21,6
<b>Mujeres</b>	65,7	53,5	18,5	66,9	54,5	18,4	30,5	23,7	22,2
<b>2010</b>									
<b>Ambos sexos</b>	74,4	59,4	20,2	75,9	60,6	20,1	36,2	27,7	23,3
<b>Varones</b>	81,9	65,6	19,8	83,6	67,1	19,8	40,4	31,4	22,3
<b>Mujeres</b>	66,8	53	20,6	68,1	54,1	20,5	31	23,3	24,9

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

Tabla. Tasas de actividad, empleo y paro por grupo de edad. Total y personas con discapacidad. Unidades: porcentajes.

	Tasa: Total		Tasa: Personas con discapacidad	
	2008	2010	2008	2010
<b>Total</b>				
<b>Empleo</b>	65,3	59,4	28	27,7
<b>Paro</b>	11,4	20,2	16,3	23,3
<b>De 16 a 24 años</b>				
<b>Empleo</b>	39,8	27,7	19,6	16,9
<b>Paro</b>	24,6	41,5	42,8	51,7
<b>De 25 a 44 años</b>				
<b>Empleo</b>	76,8	70,1	35	37,4
<b>Paro</b>	10,8	20	17,8	25,5
<b>De 45 a 64 años</b>				
<b>Empleo</b>	60,1	57,5	24,7	23,6
<b>Paro</b>	8	14,9	11,3	18,2

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

Si como se ha referido, la tasa de empleo se reduce para el conjunto de la población en casi seis puntos porcentuales, entre los más jóvenes (entre 16 y 24 años) la tasa de empleo disminuye en casi doce puntos porcentuales entre 2008 y 2010. La evolución no es tan dramática en el caso de las personas con

discapacidad, si atendemos sólo a los descensos en su tasa de empleo. Pero si tenemos en cuenta las bajas tasas de ocupación iniciales, la pérdida supone para el colectivo un retroceso en la mejora de sus posibilidades de inserción.

Tanto en la población en general como entre las personas con discapacidad, la pérdida de empleo rebaja las tasas de empleo de forma más acusada entre los más jóvenes. Hay una diferencia a tener en cuenta, en el grupo de edad intermedio, entre 25 y 44 años, a pesar de la crisis, la tasa de empleo entre las personas con discapacidad aumenta poco más de dos puntos porcentuales.

La evolución durante el período comprendido entre 2008 y 2010 supone una disminución de las diferencias de las tasas de empleo entre las personas con discapacidad y la población total. Especialmente entre las más jóvenes.

Si en el año 2008, la diferencia entre la tasa de empleo, en general, respecto a la de las personas con discapacidad fue de 37,3 puntos porcentuales (65,3% y 28% respectivamente), en el año 2010 esa diferencia se acorta hasta los 31,7 puntos (59,4% y 27,7% respectivamente). Entre los más jóvenes, entre 16 y 24 años, la diferencia en la tasa de ocupación entre el total de la población y las personas con discapacidad, disminuye mucho más (de 20,8 puntos porcentuales en 2008 a 10,8 p.p. en 2010).

Cabe pensar que esta diferencia puede suponer una mejor situación relativa de las personas con discapacidad de menor edad respecto a las de mayor edad. De hecho, las diferencias en la tasa de empleo entre las personas con discapacidad que cuentan entre 45 y 64 años respecto a las que no lo son, prácticamente se mantienen. No conviene olvidar, que en todos los grupos de edad, la situación de partida de las personas con discapacidad es de una clara desventaja.

### 3.1.3 Relación con la actividad según nivel de estudios

Una de las líneas de actuación prioritarias dirigidas al colectivo es la de mejorar su escolarización y aumentar el nivel de estudios como vía principal para mejorar el acceso al mercado de trabajo y la permanencia en la ocupación. La evolución del nivel de estudios puede ser además un indicador indirecto del esfuerzo que realizan las familias y las asociaciones para favorecer una mayor autonomía e integración social de las personas con discapacidad.

La evolución entre 2008 y 2010, tal como se recoge en la siguiente tabla, refleja una tendencia positiva. Disminuye el porcentaje de analfabetos y crece la proporción de personas con discapacidad que han obtenido un título de Secundaria (o programas de formación e inserción laboral) y el de quienes están en posesión de un título superior: 40,1% y 11,6% en 2008 respectivamente y 43,9% y 14,4% en 2010. El recorrido aún es largo. En comparación con las personas sin discapacidad, las proporciones todavía están muy lejos (un 53,4% con estudios de secundaria o equivalente y un 28,6% con título universitario en 2010).

**Tabla. Distribución del número de personas (con y sin discapacidad) según nivel de estudios alcanzado. % verticales. 2008 y 2010.**

	<b>Personas sin discapacidad</b>		<b>Personas con discapacidad</b>	
	2008	2010	2008	2010
<b>Total</b>				
<b>Total</b>	29915,1	29656,3	873,3	1171,9
<b>Analfabetos</b>	0,8	0,7	9,9	8,5
<b>Primaria</b>	18,9	17,3	38,4	33,2
<b>Secundaria y programas formación e inserción laboral</b>	53,1	53,4	40,1	43,9
<b>Superiores, incluyendo doctorado</b>	27,1	28,6	11,6	14,4

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

No obstante, si atendemos a cómo se comporta esa tendencia positiva en la evolución del nivel de estudios según edad, parece que el cambio no es coyuntural. La disminución del porcentaje de analfabetos se produce sobre todo entre los más jóvenes (entre 16 y 24 años). Y también en este grupo se produce un aumento significativo de la proporción de personas con discapacidad que están en posesión de un título de secundaria (o de un programa de formación e inserción laboral) y de personas con titulación superior. Consideramos que son muy significativos estos aumentos, porque dan cuenta de que se está interviniendo desde edades cada vez más tempranas con medidas que favorecen la escolarización y la permanencia en el sistema escolar hasta la obtención de títulos de formación que sitúan al colectivo con mayores recursos en el mercado de trabajo en edades similares al de personas con discapacidad.

La evolución en los grupos de edad de entre 25 y 44 años y de 45 hasta 64 años también registra una evolución positiva en el crecimiento de la proporción de personas con discapacidad con estudios de secundaria y universitaria. Un indicador en el que pueden estar influyendo los programas de formación y empleo que directamente se dirigen al colectivo en el ámbito de la formación para el empleo.

Tabla. Distribución del número de personas (con y sin discapacidad) según edad y nivel de estudios alcanzado . % verticales, para cada grupo de edad. 2008 y 2010.

	Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	2008	2010	2008	2010
<b>De 16 a 24 años</b>				
<b>Total</b>	4527,6	4299	57,5	67,6
<b>Analfabetos</b>	0,3	0,2	22,4	15,5
<b>Primaria</b>	14,6	14,2	34,3	32,2
<b>Secundaria y programas formación e inserción laboral</b>	72,3	72,8	41,4	45,7
<b>Superiores, incluyendo doctorado</b>	12,8	12,8	1,9	6,5
<b>De 25 a 44 años</b>				
<b>Total</b>	14839,8	14563	308,7	382,1
<b>Analfabetos</b>	0,7	0,6	11,9	11,6
<b>Primaria</b>	9,1	8,6	25,9	18,2
<b>Secundaria y programas formación e inserción laboral</b>	54,1	53,2	48,8	52,4
<b>Superiores, incluyendo doctorado</b>	36,1	37,6	13,4	17,7
<b>De 45 a 64 años</b>				
<b>Total</b>	10547,7	10794,3	507,1	722,1
<b>Analfabetos</b>	1,3	1,1	7,2	6,2
<b>Primaria</b>	34,6	30,2	46,5	41,2
<b>Secundaria y programas formación e inserción laboral</b>	43,5	45,9	34,7	39,2
<b>Superiores, incluyendo doctorado</b>	20,6	22,7	11,6	13,4

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

### 3.1.4 Tipos y grados de discapacidad.

Un aspecto importante a tener en cuenta tanto en las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad como en la regulación convencional de sus condiciones de trabajo es la diferente situación de partida y las necesidades específicas asociadas a las distintos tipos y grados de discapacidad.

Según la información publicada por el INE, estas diferencias quedan claramente reflejadas en la diversidad de las tasas de actividad y empleo según el tipo de discapacidad.

Del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, poco más de la mitad son personas con una discapacidad física (el 52,67% en 2008). Una proporción que asciende hasta el 56% en 2010. Las personas con discapacidad intelectual y mental son los grupos que siguen en importancia. En el período analizado, se produce una disminución, en términos relativos, de las personas con discapacidad intelectual (pasan del 17,6% en 2008 al 13,58% en 2010).

**Tabla. Número de personas con discapacidad según tipo de discapacidad. 2008-2010.**

Total y % por tipo de discapacidad

<b>Personas con discapacidad</b>		
	<b>2008</b>	<b>2010</b>
<b>Total (miles)</b>	873,3	1.171,90
<b>Física</b>	52,67	55,99
<b>Intelectual</b>	17,63	13,58
<b>Mental</b>	16,60	17,58
<b>Sensorial</b>	13,10	12,83

Fuente: *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.*

Como ya se ha comentado en el epígrafe anterior, la tasa de actividad, para el conjunto de la población objeto de estudio ha ascendido. En el año 2008, esa tasa fue para el conjunto del 33,5%. Por encima, los discapacitados sensoriales (50%) y las personas con una discapacidad física (35,8%). Las tasas de actividad son claramente inferiores, en esa misma fecha, entre las personas con discapacidad intelectual (26,9%) y sobre todo mental (19,9%). Dos años después, en el 2010, la tasa de actividad mejora, para el conjunto, pero especialmente entre las personas con discapacidad mental, cuya tasa de actividad crece cerca de 5 p.p. (hasta el 24,9%) y en menor medida entre las personas con discapacidad física (aumenta 2,6 p.p.). En el resto, hay un mantenimiento (sensoriales) o un ligero ascenso (entre las personas con discapacidad intelectual –no llega a un punto porcentual- y entre las personas con discapacidad física (2,6 p.p.).

Si atendemos a la tasa de empleo, este indicador registra una ligero descenso (de apenas 0,3 décimas de punto porcentual). La caída es mayor entre las personas con discapacidad intelectual (del 20,1% al 18,2% en 2008 y 2010 respectivamente). Sin embargo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad mental aumenta del 14,5% al 16,3%.

**Tabla. Tasas de actividad y empleo según tipo de discapacidad. 2008 y 2010.**

	2008	2010
<b>Tasas de actividad</b>		
<b>Total</b>	33,5	36,2
<b>Física y otras: Total</b>	35,8	38,4
<b>Intelectual: Total</b>	26,9	27,5
<b>Mental: Total</b>	19,9	24,9
<b>Sensorial: Total</b>	50	50,8
<b>Tasas de Empleo</b>		
<b>Total</b>	28	27,7
<b>Física y otras: Total</b>	31,1	30,3
<b>Intelectual: Total</b>	20,1	18,2
<b>Mental: Total</b>	14,5	16,3
<b>Sensorial: Total</b>	43,5	42,1

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

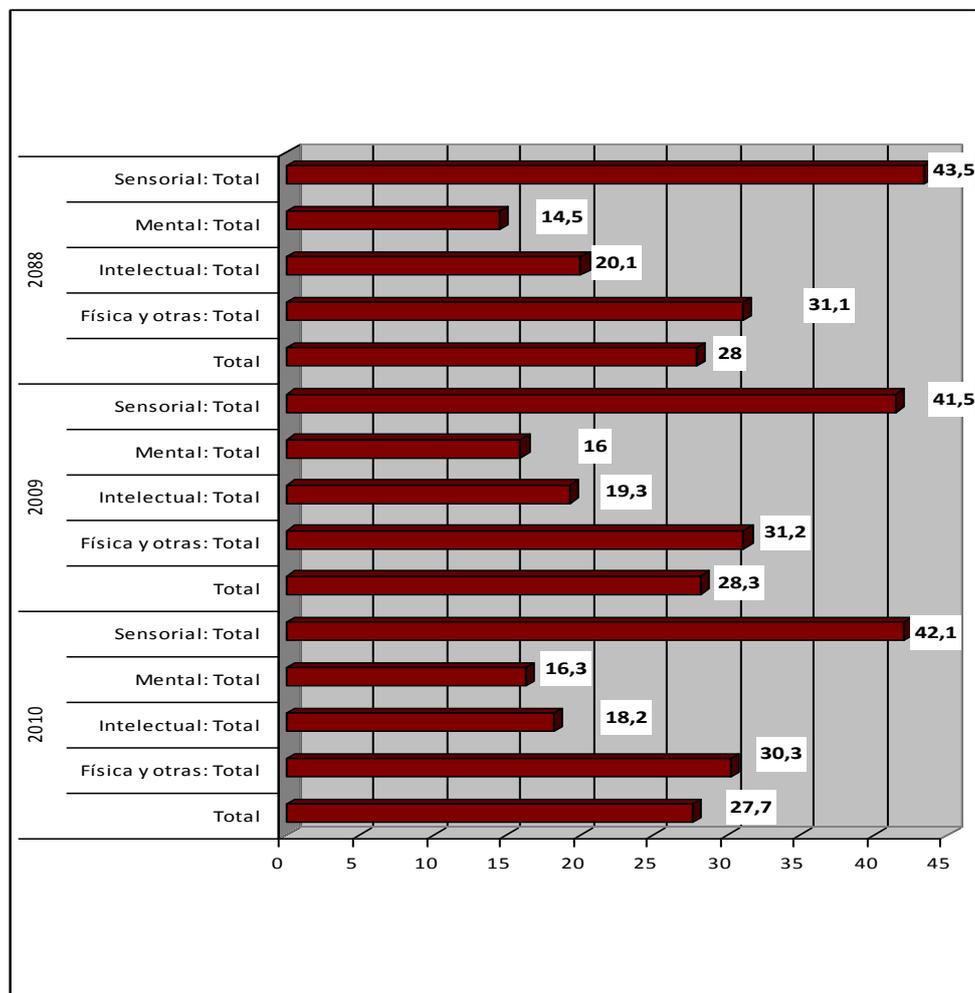
La tasa de paro alcanza las mayores proporciones entre las personas con discapacidad sensorial y física (43,5% y 31,1% respectivamente en el año 2008). La más baja, entre las personas con discapacidad mental (14,5% en esa misma fecha).

Entre las personas con discapacidad intelectual y mental, las tasas de paro se quedan por debajo de la media en todos los años del período analizado. Pero entre quienes tienen una discapacidad mental se produce un aumento de su tasa de paro, frente a la ligera disminución en la tasa de paro entre las personas con algún otro tipo de discapacidad. |

A falta de más datos, podría decirse que en un contexto de crisis económica, las medidas que se hayan adoptado en relación con las personas con discapacidad intelectual y mental han tenido unos efectos beneficiosos. Si bien su importancia relativa en el conjunto es menor, merece la pena analizar en mayor profundidad, qué tipo de medidas e iniciativas han favorecido esta evolución. Además, hay que tener en cuenta, que la discapacidad mental es una de las que más ha crecido.

Las personas con discapacidad física son las que más han padecido los efectos de la crisis. Es cierto que parten de tasas de actividad mayores, pero también lo es el alcance de paro.

Gráfico. Tasa de paro según tipo de discapacidad. 2008-2010-



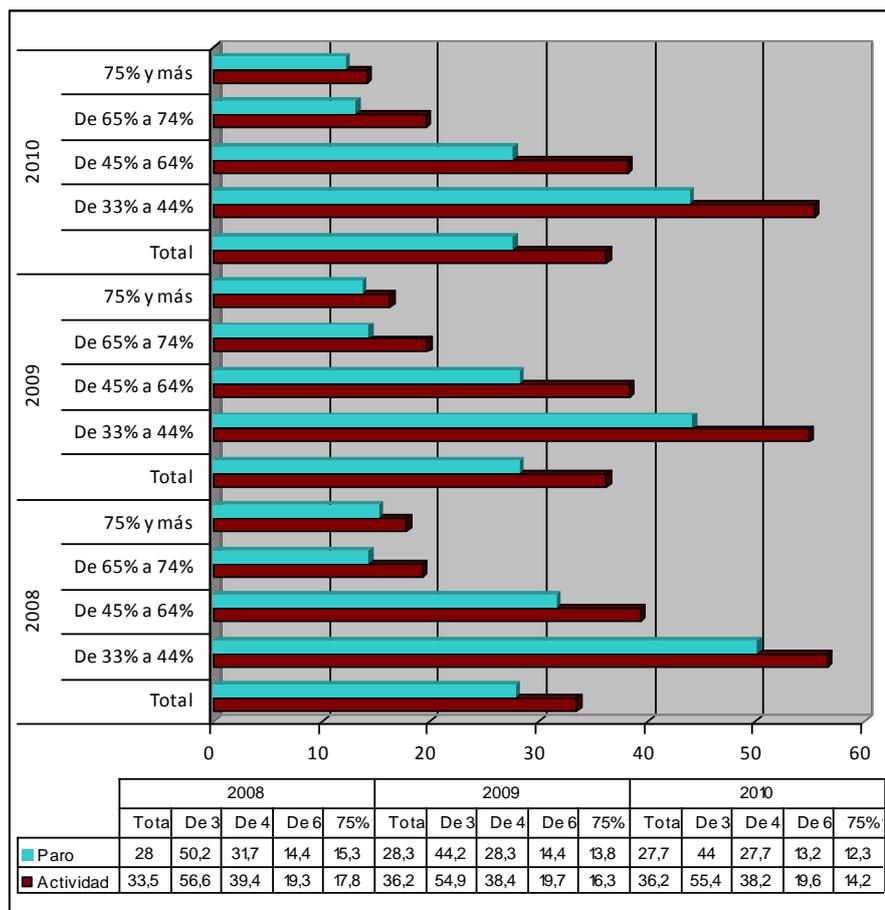
Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

Tanto el tipo como el grado de discapacidad dan cuenta de la heterogeneidad del colectivo, las distintas situaciones de partida, y el efecto que han podido tener las políticas específicas que se hayan puesto en marcha. Si los datos analizados hasta ahora han revelado un incremento de las tasas de actividad, especialmente entre aquellas personas que partían de situaciones de mayor desventaja relativa (discapacidad mental e intelectual), el análisis de los datos según grado de discapacidad a lo largo de los años 2008 a 2012, es menos alentador. Cuanto mayor es el grado de discapacidad, menor es la tasa de actividad. El salto más

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

importante se produce entre los sujetos con un grado de discapacidad entre 33% y 44% al siguiente tramo (de 45% a 64%) y de este al grupo, al que padece una discapacidad con un grado comprendido entre 65% y 74%. La diferencia entre la tasa de actividad de las personas con el menor grado de discapacidad y el mayor fue de 38,8 p.p. en 2008 (las que tenían el menor grado alcanzaron en ese año una tasa del 56,6%). Dos años después esa diferencia aumentó hasta los 41 p.p. Sin embargo, las diferencias en la tasa de empleo disminuyeron: de 34,4 p.p. en 2008 a 31,7 p.p. Esta disminución se ha debido sobre todo a la disminución de la ocupación entre los que tenían menor grado de discapacidad (Ver gráfico más abajo).

**Gráfico. Tasas de actividad y paro según grado de discapacidad. 2008 a 2010.**



Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

### 3.1.5 Otras condiciones de trabajo

Los datos publicados por el INE permiten obtener información sobre algunas de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad ocupadas. Así, un aspecto relevante es el análisis de la distribución de las personas con discapacidad según ocupación y su comparación con las no discapacitadas. La diferencia más notable, es que prácticamente uno de cada cuatro personas con discapacidad tenía en el año 2008 una ocupación equivalente a *Trabajador no cualificado*. Con esa ocupación había en esa misma fecha un 14,4% de personas sin discapacidad. Dos años después, la proporción entre este último grupo se mantiene, mientras que entre las personas con discapacidad disminuye hasta el 22,3% (partía del 24,4% en 2008).

Esta disminución se ha visto compensada por un aumento de la proporción de personas con discapacidad en las ocupaciones de mayor nivel de cualificación: *Dirección de empresas y de las AA PP, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Técnicos y Profesionales de apoyo*. La suma de las tres ocupaciones supuso un 22,9% de los ocupados con discapacidad en el año 2008. Esa proporción ascendió hasta el 27,2% en el 2010. En el conjunto de la población ocupada esas proporciones fueron del 32,2% y del 35% en cada uno de esos años. Es decir, se ha producido un crecimiento mayor en esas ocupaciones entre las personas con discapacidad. Es un dato relevante a tener en cuenta en la negociación colectiva. Tanto para calibrar mejor la pertinencia de algunas cláusulas que limitan la reserva de puestos a determinadas ocupaciones, generalmente media-bajas, como para incorporar medidas que eviten consolidar el empleo de las personas con discapacidad en posiciones de baja cualificación, una vez que están en las empresas.

Otra diferencia importante, entre personas con y sin discapacidad, se produce en la ocupación de *Empleados de tipo administrativo* (17,9% en 2008 y 17,1% en 2010 entre las personas con discapacidad; y 9,1% y 9,2% entre las que no padecen discapacidad). Crece el empleo en las ocupaciones de *Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*.

En conclusión, las vías principales de entrada al empleo se producen a través de cualificaciones medio-bajas, pero se observa una tendencia creciente de entrada en ocupaciones de cualificaciones medio-altas.

**Tabla. Ocupados por ocupación. Total y porcentajes según discapacidad o no. 2008 y 2010**

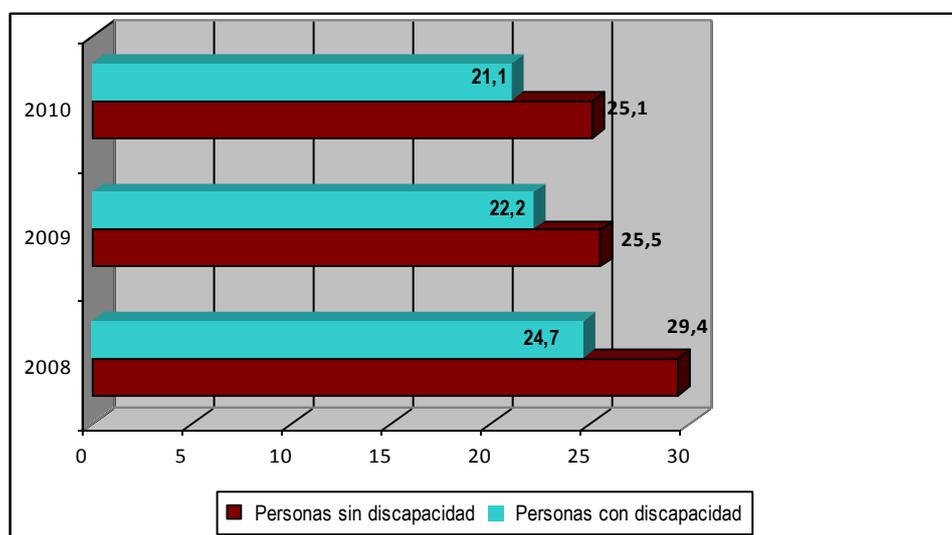
	2008			2010		
	Total	% vertical: Personas sin discapacidad	% vertical: Personas con discapacidad	Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	% vertical: Personas con discapacidad
<b>Total</b>	20102,4	100	100	18304,1	100	100
<b>Fuerzas Armadas</b>	95,5	0,5	..	103,2	0,6	.
<b>Dirección de empresas y de las AAPP</b>	1509,9	7,5	4,7	1449,9	8	5,1
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	2526,2	12,6	6,7	2599,7	14,3	9,6
<b>Técnicos y profesionales de apoyo</b>	2427,7	12,1	11,5	2320,5	12,7	12,9
<b>Empleados de tipo administrativo</b>	1852,1	9,1	17,9	1703,8	9,2	17,1
<b>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios</b>	3260,9	16,3	10,6	3180,8	17,5	12,9
<b>Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca</b>	474,2	2,4	2,8	446,6	2,4	3
<b>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería</b>	3164,3	15,8	11,7	2338,3	12,8	9,7
<b>Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria fija y conductores y operadores de maquinaria móvil</b>	1872,4	9,3	9,6	1572,6	8,6	7,7
<b>Trabajadores no cualificados</b>	2919,3	14,4	24,4	2588,6	14	22,3

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

Por lo que se refiere a la temporalidad, se observa una menor incidencia entre las personas con discapacidad. A lo largo del período se ha reducido desde el

24,7% en algo más de tres y medio p.p. (3,6). Una disminución menor que la producida entre las personas sin discapacidad, cuya tasa de temporalidad paso del 29,4% en el 2008 al 25,1% en el 2010. La serie de contratos que se analiza en el epígrafe siguiente pone de relieve un incremento de la temporalidad en los contratos que se suscriben y se registran en el Servicio Público de Empleo Estatal.

**Gráfico. Tasa de temporalidad (% de contratos temporales sobre total contratos) según existencia discapacidad y año.**

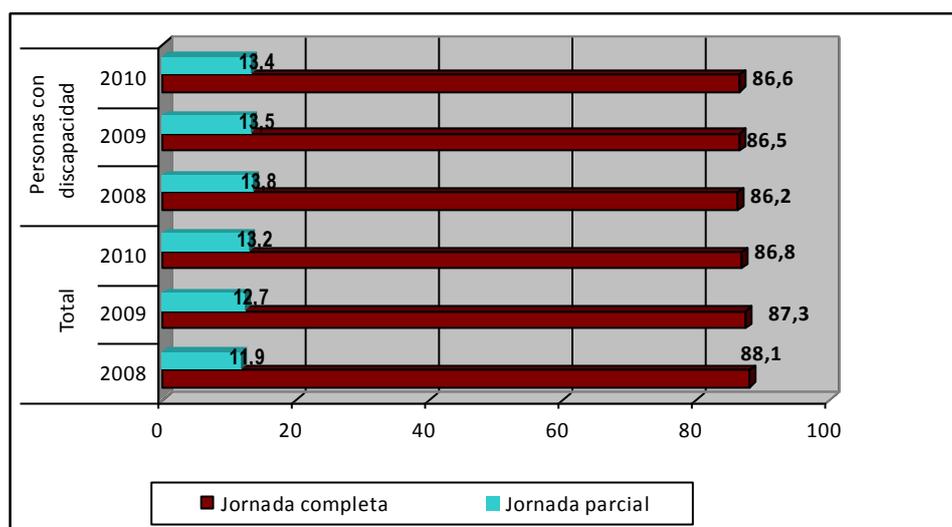


Fuente: *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.*

No se aprecian diferencias sustanciales entre personas con y sin discapacidad en relación a la distribución de la jornada. Entre las últimas es ligeramente mayor el número de personas que trabajan a jornada completa, en el 2008, pero la proporción se iguala en el 2010. En ambos grupos, el porcentaje es del 86% de personas ocupadas a jornada completa. Entre los que trabajan a tiempo parcial, sí se aprecia una mayor diferencia en los motivos: entre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, la enfermedad o incapacidad propia esta más presente (3,3% de los que trabajan a tiempo parcial, pero su proporción

disminuye hasta el 1% en el 2010). No parece pues que la jornada introduzca diferencias significativas.

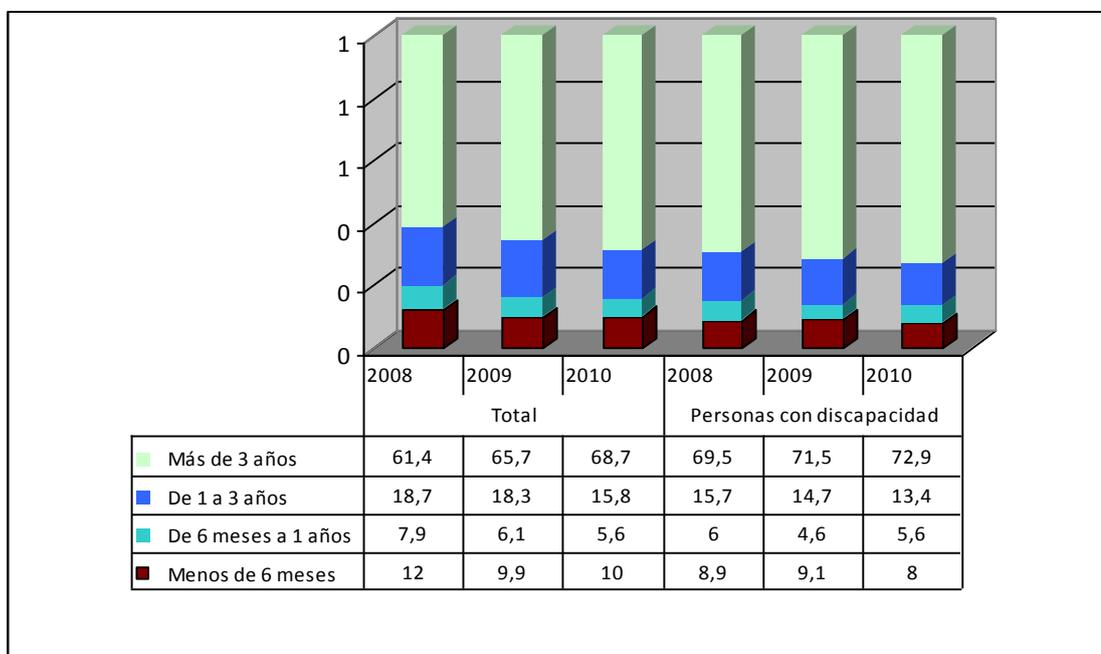
**Gráfico. Porcentaje de ocupados a tiempo completo y parcial. Total población ocupada y personas con discapacidad. 2008-2010.**



Fuente: *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.*

Junto a una menor temporalidad, la mayor duración de los contratos es favorable a las personas con discapacidad. Tal como se observa en el gráfico siguiente, la proporción de personas con discapacidad con contratos con duración superior a los tres años es superior en cada uno de los años del período que analizamos. Si bien su incremento es menos acentuado: en el conjunto de la población esa proporción pasa del 61,4% al 68,7%. Entre las personas con discapacidad el recorrido es del 69,5% al 72,9%. Estas diferencias van disminuyendo a medida que se reduce la duración del contrato temporal. La incidencia del empleo protegido por un lado, y la fuerte salida de efectivos laborales, entre las personas fijas, puede ser factores a tener en cuenta en esta diferencia.

Gráfico. Distribución del número de contratos temporales (en %) según duración. Total y personas con discapacidad. 2008-2010



Fuente: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2008-2010. INE.

### 3.2. LA EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Al inicio del proyecto se llevó a cabo un análisis específico de los datos del Servicio Público de Empleo Estatal sobre contratos. Traemos aquí algunos de los principales resultados que permiten completar el análisis de la serie publicada por el INE sobre la *Situación laboral de las personas con discapacidad 2008-2010*.

En concreto se analizaron la evolución del número y características de los contratos celebrados con personas con discapacidad entre 2007 y 2010.

Tal como se refleja en la siguiente tabla, el comportamiento de la contratación ha seguido una tendencia positiva, con un ligero retroceso en los años 2008 y 2009, para volver a aumentar a partir de ese año. En el año 2007 se celebraron

55.323 contratos y el año 2010 cerró con un acumulado de 61.128, 5.805 más. El año 2010 supone una recuperación notable respecto al año 2009 y 2008, en los que disminuyó el número de contratos en relación con el año precedente.

**Tabla. Cuantificación de las contrataciones acumuladas a personas con discapacidad**

Periodo	Total acumulado	Dif. Absoluta anual	Variación % anual
2006	55.323	---	---
2007	58.616	3.293	5,9
2008	55.714	-2.902	-4,9
2009	52.730	-2.984	-5,4
2010	61.128	8.398	15,9
2010_ene_oct	50.860	---	---
2011_ene_oct	52.596	1.736	3,4

Fuente: SEPE Estadísticas sobre contrataciones

### Tipo de contratación

Las distintas fórmulas contractuales de las que se obtiene información para las personas con discapacidad son:

#### a. Contratos indefinidos:

-Contrato Indefinido ordinario, Contrato Indefinido de fomento del empleo; Contrato Indefinido para Personas con Discapacidad, Contrato de Conversión a Indefinido.

#### b. Contratos temporales:

-Contrato Temporal para Personas con Discapacidad, Contrato Temporal por Obra y Servicio, Contrato Temporal Eventual, Contrato por Interinidad, Contrato de Formación, Contrato de Prácticas.

### **3.2.1. La contratación indefinida a personas con discapacidad**

Dentro de la contratación laboral de carácter estable, en las estadísticas de contrataciones facilitadas por el Servicio Público de Empleo se recogen, además de las modalidades específicas contractuales para el grupo de personas con discapacidad, la celebración de contratos indefinidos ordinarios, así como los contratos convertidos a indefinidos.

En la evolución de los cuatro tipos de contratos indefinidos celebrados con personas con discapacidad, cabe indicar que de 2007 a 2008 el conjunto de este tipo de contratación sufrió un descenso en el volumen total registrado de forma desigual, exceptuando los contratos indefinidos de “fomento del empleo” que se incrementaron en un 8,9%. A la vez, los contratos “indefinidos para personas con discapacidad” experimentaron en estos doce meses un descenso en su contratación del 20,3%, y en el caso de la contratación indefinida ordinaria otro descenso del 12,3%. Mientras la conversión de contratos temporales a indefinidos se redujo solo en un 0,6%. Así, el comienzo de la crisis presenta una incidencia dispersa sobre el conjunto de la contratación indefinida, afectando de forma negativa sobre todo a los contratos “indefinidos para personas con discapacidad” y a la contratación indefinida ordinaria.

En el año 2009, un año después de comienzo de la crisis, hay que resaltar que la contratación indefinida ordinaria experimenta un incremento del 6,7%, mientras que el resto de modalidades contractuales indefinidas descienden entre el 17% y el 22%.

La conversión de contratos temporales a indefinidos ha experimentado un comportamiento desigual a lo largo de esta serie de años. El mayor descenso en la conversión de contratos temporales a indefinidos viene motivado por los dos

primeros años de la crisis económica. No obstante, cabe resaltar que es el único tipo de contratación indefinida que ha repuntado y crecido a partir de 2010.

El resto de modalidades de contratación indefinida, ha reflejado un crecimiento negativo desde el año 2008, que ha continuado hasta el 2011 (en el periodo de enero a octubre, se contrae la contratación indefinida entre el 10% y 13%).

Como última cuestión a resaltar, el contrato “indefinido para personas con discapacidad” es la modalidad contractual que desde el comienzo de la crisis ha presentado siempre una evolución negativa anual a lo largo de estos años (-20,3%, -17,7%, -4,6%, 11,2%). La crisis económica ha provocado un descenso de la contratación indefinida y, por el contrario, ha propiciado el crecimiento de la contratación temporal.

Desde otra perspectiva, atendiendo al peso que cada tipología de contratación indefinida supone sobre el conjunto de contrataciones ejecutadas a lo largo de los distintos años, es el contrato “indefinido para personas con discapacidad” el tipo de contratación que mayor proporción representa dentro de la contratación estable. Este tipo de contrato ha sufrido un cambio en su presencia dentro de la composición estructural de la contratación a personas con discapacidad, pasando de suponer el 22,3% del total de contratos celebrados en 2007 (13.096 contratos) al 13,4% en 2010 (8.185 contratos, una diferencia de nueve puntos porcentuales). Y dentro del periodo de enero a octubre de 2011, comparado con el mismo periodo en 2010, se observa un descenso de nuevo de este tipo de contratos.

Así pues, el mayor descenso de la contratación indefinida en las personas con discapacidad quedaría explicado en mayor grado por la caída de los contratos

“indefinidos para personas con discapacidad”. A raíz de la crisis, y a pesar de haberse constatado que a partir de 2010 hay una recuperación y crecimiento en la contratación total a personas con discapacidad, esta mejoría no es debida a la contratación indefinida. La contratación estable ha pasado de suponer el 35,9% del total de los contratos en 2007 a representar el 26,7% en 2010. La contratación de carácter temporal es en este caso la causa del aumento y recuperación del volumen de las contrataciones a partir del 2010.

**Tabla. Evolución de la contratación indefinida a personas con discapacidad según tipo de contrato y distribución anual del total de contrataciones por tipo de contrato**

Modalidad de contrato	2007		2008		2009		2010		2010.Ene_Oct		2011.Ene_Oct	
	Abs.	%										
<b>TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>21090</b>	<b>35,9</b>	<b>18544</b>	<b>33,3</b>	<b>15309</b>	<b>29,3</b>	<b>16199</b>	<b>26,7</b>	<b>13439</b>	<b>26,4</b>	<b>12700</b>	<b>24,1</b>
Indefinido ordinario	832	1,4	728	1,3	777	1,5	698	1,1	607	1,2	543	1,0
Indefinido Fomento Empleo	2831	4,8	3082	5,5	2399	4,6	2391	3,9	1974	3,9	1700	3,2
Indef. Pers. Con Discapacidad	13096	22,3	10431	18,7	8584	16,4	8185	13,4	6968	13,7	6189	11,8
Convertidos a Indef.	4331	7,4	4303	7,7	3549	6,8	4925	8,1	3890	7,6	4268	8,1
<b>TOTAL CONTRATOS TEMPORALES</b>	<b>37445</b>	<b>64,0</b>	<b>37072</b>	<b>66,5</b>	<b>36758</b>	<b>70,4</b>	<b>44818</b>	<b>73,3</b>	<b>37322</b>	<b>73,4</b>	<b>39828</b>	<b>75,8</b>
Otros	81	0,1	98	0,2	132	0,3	111	0,2	99	0,2	68	0,1
<b>TOTAL CONTRATACION</b>	<b>58616</b>	<b>100,0</b>	<b>55714</b>	<b>100,0</b>	<b>52730</b>	<b>100,0</b>	<b>61128</b>	<b>100,0</b>	<b>50860</b>	<b>100,0</b>	<b>52596</b>	<b>100,0</b>

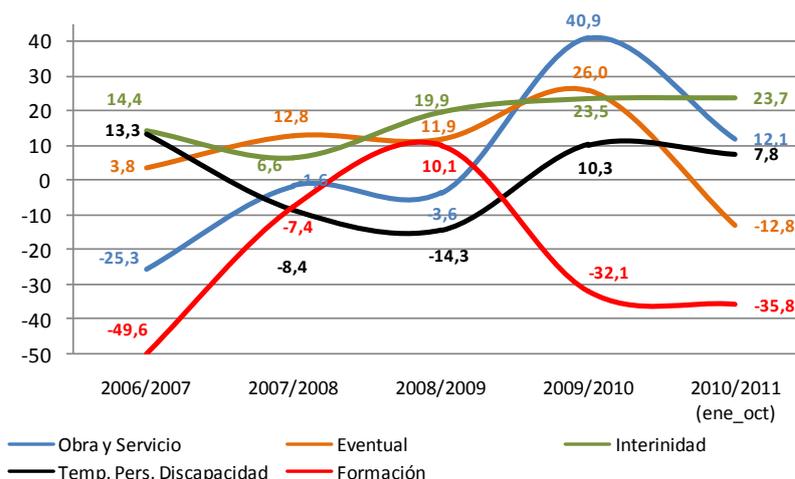
Fuente: SEPE, Estadísticas sobre contrataciones

### 3.2.2. La contratación temporal a personas con discapacidad

Dentro de la contratación temporal, la evolución de las diferentes modalidades de contratación de duración determinada ha sido desigual en cada uno de los periodos. Durante los años de crecimiento económico, entre el 2006 y el 2007, la evolución de la contratación temporal apuntaba un crecimiento para los siguientes tipos de contrato: “interinidad”, “temporales para personas con discapacidad” y contratos “eventuales”. De este grupo, el contrato temporal de interinidad es la modalidad de contrato más constante en su comportamiento acumulado interanual, presentando un continuo crecimiento desde el 2006 hasta el periodo que va de enero a octubre de 2011. De igual forma, la contratación

eventual creció constantemente a lo largo del periodo de crecimiento económico y en periodo de crisis, pero en 2011, entre y octubre, ha descendido en 12,8%.

**Gráfico. Variación interanual de la contratación laboral temporal a personas con discapacidad por tipo de contrato**



Fuente: SEPE Estadísticas sobre contrataciones

La contratación por obra y servicio, previamente a la crisis económica, del 2006 a 2009, sufrió un descenso generalizado en el volumen de contratación. No obstante, esta modalidad contractual experimenta un cambio a partir de año 2010, dos años después de la crisis. Este tipo de contrato temporal incrementó su volumen de contratación en un 40,9% en el año 2010 respecto al 2009, significando el mayor aumento registrado del conjunto de las modalidades temporales. Esta tendencia alcista de la modalidad contractual entre el 2009 y el 2010 es común al resto de las modalidades temporales de contratación. Exceptuando el contrato de formación. La variación del número de contratos temporales entre 2010 y 2011 (de enero a octubre) sigue reflejando un crecimiento positivo, pero más moderado. El uso del contrato de formación sigue cayendo, así como sucede en estos diez meses con el contrato eventual. Estas variaciones introducen cambios en el peso relativo de las diferentes modalidades en la contratación a personas con discapacidad: desciende el peso

relativo de las contrataciones “temporales para personas con discapacidad” que supusieron en el año 2007 el 28,6% (16.739 contratos), mientras que el 7,3% restante de los contratos temporales se distribuían de la siguiente manera (13,3% contrataciones por Obra o Servicio determinado, 11,2% Contratos Eventuales por circunstancias de la producción, 9,7% contratos de Interinidad).

La llegada de la crisis económica ha supuesto un cambio significativo en la composición estructural de las contrataciones temporales, sobre todo en los contratos por obra o servicio, en los contratos “temporales para personas con discapacidad” y en los contratos eventuales. El primero de ellos ha pasado de acumular 7.789 contratos en 2007 a 10.416 contratos en 2010, que en términos de proporción supone un aumento en su peso dentro de la contratación global a personas con discapacidad desde el 13,3% en 2007 hasta el 17% en 2010 (y en lo que se refiere al acumulado de enero a octubre en 2011, hasta el 18,3% de los contratos totales). Por el contrario, los contratos “temporales para personas con discapacidad” han experimentado una tendencia inversa. A pesar del incremento de la temporalidad de forma generalizada, esta modalidad de contratación se ha reducido de 16.739 contratos registrados en 2007 a 14.485 en 2010. En otras palabras, el contrato “temporal para personas con discapacidad” ha pasado de representar el 28,6% de los contratos a suponer el 23,7%.

### **3.2.3 La contratación a personas con discapacidad según tamaño de empresa**

Este análisis es especialmente relevante para contextualizar el alcance del cumplimiento de la cuota de puestos de trabajo en empresas ordinarias para personas con discapacidad en los términos que establece la LISMI.

La variable tamaño de empresa utilizada en este informe usa las mismas categorías que el citado organismo, excepto que recoge las empresas con mayor

número de trabajadores, donde se han recodificado los valores superior a 500 trabajadores en una única categoría.

Hay que tener en cuenta en la lectura e interpretación de los datos que las estadísticas publicadas por el SEPE sólo recogen en la distribución del número de contratos las contrataciones bonificadas para personas con discapacidad. En concreto, se recogen las contrataciones adscritas a los siguientes tipos de contrato: “contrato indefinido para personas con discapacidad” y contrato “temporal para personas con discapacidad”.

En 2006 el 50,3% de la contratación (indefinida y temporal) a personas con discapacidad se celebró en empresas de 1 a 25 trabajadores, y el 10,2% en empresas de 26 a 50 trabajadores. Es decir que el 60.5% de estas contrataciones se efectuaron en empresas de menos de 50 trabajadores.

Sobre el total de este tipo de contratos en el año 2008 (recordemos que la crisis económica y su efecto sobre el mercado de trabajo es a partir del II trimestre de 2008) se observa una variación desigual en la proporción de contratos a personas con discapacidad celebrados en la empresa según su tamaño. En este sentido a raíz de la crisis, las empresas de menor tamaño pierden presencia en la composición estructural del volumen de contratación. Esta situación se ve acentuada hasta el periodo de enero-octubre de 2011. En 2008 la contratación en empresas de hasta 25 trabajadores supone 3,5 puntos porcentuales menos que en 2006. La diferencia se acentúa en 2011 donde las empresas de menor tamaño acumulan en esos diez meses el 44,8% de las contrataciones laborales (5,5 puntos porcentuales menos respecto al 2006). En definitiva la contratación de personas con discapacidad pierde peso en las empresas pequeñas.

En cuanto a la evolución en términos absolutos del volumen de contratación a personas con discapacidad según el tamaño de empresa, a pesar de la tendencia negativa en este tipo de contratación laboral, son las empresas de menor tamaño, de 1 a 25 trabajadores, las que en mayor medida han visto reducido su potencial de contratación bonificada a ese grupo de personas. Así, de 2006 a 2008, las empresas de este tamaño redujeron su contratación a personas con discapacidad en un 10,7%, y de 2008 a 2010 en un 16,9%. No obstante, en el volumen acumulado de enero a octubre de 2011, comparado con el mismo periodo en 2010, la contratación ha repuntado un 3%, al igual que el resto de tipos de empresas (por tamaño). Las empresas de 26 a 50 trabajadores, a pesar de la nota positiva observada en estos diez meses de evolución, reducen su contratación en un 11,1%.

Desde otro punto de vista, son las empresas de 101 a 500 trabajadores las que en menor medida han reducido su capacidad de contratación a personas con discapacidad, a pesar de observar un crecimiento negativo en esta contratación del 3% en el periodo de 2008 a 2010, y de un 1,6% en lo que va de año en 2011. En 2011 las empresas que presentan una tendencia positiva en su evolución en la capacidad de contratación son aquellas de 1 a 25 trabajadores y aquellas de 51 a 100 trabajadores.

Atendiendo a la modalidad de contrato que se recoge en las estadísticas, se observa como tendencia general que son las empresas de menor tamaño las que hacen mayor uso de las contrataciones “indefinidas para personas con discapacidad” Las diferencias en el uso de la modalidad contractual con carácter indefinido de las empresas según tamaño se atenúan en el caso de los contratos temporales. Así, por ejemplo, en el año 2008 un 60,1% de ese tipo de contratos fueron suscritos por empresas con menos de 26 trabajadores, frente al 7,1% de

las contrataciones indefinidas realizadas por las empresas que empleaban en ese año a más de 500 trabajadores. En cambio, la proporción de contratos temporales fue en ese mismo año del 40,9% y del 11,2% respectivamente.

**Tabla 10. Distribución porcentual de las contrataciones bonificadas a personas con discapacidad según tamaño de empresa**

Tipo de contrato bonificado		De 1 a 25	De 26 a 50	De 51 a 100	De 101 a 500	501 y más	TOTAL %	TOTAL Abs.
2006	Indefinido pers. con discapacidad	62,2	8,7	8,5	13,4	7,1	100,0	11457
	Temporal pers. con discapacidad	40,9	11,3	14,2	22,5	11,2	100,0	14546
	<b>Total</b>	<b>50,3</b>	<b>10,2</b>	<b>11,7</b>	<b>18,5</b>	<b>9,4</b>	<b>100,0</b>	<b>26003</b>
2008	Indefinido pers. con discapacidad	60,1	8,8	9,6	14,1	7,4	100	9881
	Temporal pers. con discapacidad	38,0	11,3	13,8	24,5	12,5	100	15083
	<b>Total</b>	<b>46,8</b>	<b>10,3</b>	<b>12,1</b>	<b>20,4</b>	<b>10,5</b>	<b>100,0</b>	<b>24964</b>
2011 Ene_Oct	Indefinido pers. con discapacidad	59,8	7,6	9,8	16,1	6,7	100	5898
	Temporal per. con discapacidad	37,9	10,2	16,0	24,2	11,6	100	12805
	<b>Total</b>	<b>44,8</b>	<b>9,4</b>	<b>14,0</b>	<b>21,7</b>	<b>10,1</b>	<b>100</b>	<b>18703</b>

Fuente. SEPE, Estadísticas sobre contrataciones

### 3.2.4 La contratación en los Centros Especiales de Empleo (CEE)

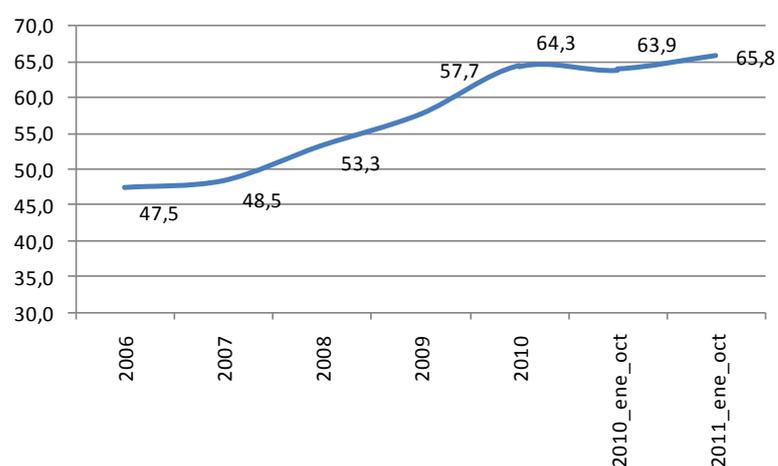
Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es *“realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”*.

La evolución de la contratación en los Centros Especiales de Empleo (CEE) puede describirse en términos positivos en tanto que en los últimos años la evolución interanual acumulada del número de contratos adscritos a los CEE se ha incrementado año tras año.

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

En base a estos datos anuales, en 2006 el total de contratos registrado en CEE suponía el 47,5% del total de las contrataciones efectuadas a personas con discapacidad. Esta proporción ha ido aumentando anualmente. En 2008, la contratación en CEE ya suponía el 53,3%, y dos años más tarde, en 2010, el 64,3%. En consecuencia, desde el año 2006 el peso de la contratación en CEE ha aumentado en casi 17 puntos porcentuales.

**Gráfico. Evolución del peso de la contratación en CEE respecto al total de contrataciones registradas para personas con discapacidad (2006/2011)**



Fuente: SEPE, Estadísticas sobre contrataciones

**Tabla. Total de contrataciones en Centros Especiales de Empleo acumuladas anuales desde 2006 y evolución anual y acumulada**

Periodo	Total acumulado	Dif. Absoluta	Variación
2006	26.290	--	--
2007	28.438	2.148	8,2
2008	29.706	1.268	4,5
2009	30.442	736	2,5
2010	39.331	8.889	29,2
2010_ene_oct	32.486	--	--
2011_ene_oct	34.597	2.111	6,5

Fuente: SEPE Estadísticas sobre contrataciones

Los datos sobre la evolución del número de contratos analizados y su comparación con los que corresponden a los celebrados por los Centros Especiales de Empleo, vuelven a subrayar la importancia del empleo protegido y el insuficiente alcance de la ocupación en el mercado de trabajo ordinario de la personas con discapacidad.

En este sentido, los CEE han pasado de tener adscritos un total de 26.290 contratos laborales en sus centros en 2006, a registrar 39.331 contratos en 2010. Esto supone una diferencia de 13.041 contratos más celebrados en los Centros Especiales de Empleo con el paso de cuatro años.

Dentro de esta tendencia alcista en los dos años después del comienzo de la crisis económica, se produce el mayor crecimiento interanual: el 29,3% entre el 2009 y 2010. Lo que supuso la celebración, en el último de estos años, de 8.889 contratos más en CEE. De enero a octubre de 2011 se ha registrado un crecimiento del 6,5% respecto al mismo periodo del año pasado. Lo que indica que la tendencia alcista de la contratación en estos centros se mantiene.

### **3.2.5 Las contrataciones en los Centros Especiales de Empleo según modalidad de contrato**

En cuanto a la evolución propia de la contratación dentro de los CEE según las modalidades contractuales, la tendencia observada se corresponde con la propia evolución de la contratación laboral total registrada a personas con discapacidad: el descenso de la contratación estable (indefinida).

La contratación indefinida ha pasado de suponer, en los CEE, el 11,2% del total de las contrataciones en 2007, a agrupar el 7,1% de los contratos en CEE (cuatro

puntos porcentuales menos). En términos absolutos, se pasa de 3.186 contratos indefinidos en 2007 en CEE a 2.770 en 2010. La comparación de los datos acumulados de enero a octubre de 2011, respecto a ese mismo periodo del año anterior, arroja la misma tendencia: la contratación indefinida en 2011 supone solo el 5,9% de los contratos, frente al 7,1% en 2010.

**Tabla. Distribución porcentual del total de contrataciones en CEE según contrato indefinido**

Modalidad de contrato	2007		2008		2009		2010		2010.Ene_Oct		2011.Ene_Oct	
	Abs	%										
Indefinido ordinario	828	2,9	722	2,4	751	2,5	698	1,8	607	1,9	543	1,6
Ind. fomento empleo	2.358	8,3	2.621	8,8	1.977	6,5	2.072	5,3	1.695	5,2	1.502	4,3
<b>TOTAL INDEF</b>	<b>3.186</b>	<b>11,2</b>	<b>3.343</b>	<b>11,3</b>	<b>2.728</b>	<b>9,0</b>	<b>2.770</b>	<b>7,0</b>	<b>2.302</b>	<b>7,1</b>	<b>2.045</b>	<b>5,9</b>
<b>TOTAL TEMPORALES</b>	<b>23.393</b>	<b>82,3</b>	<b>24.394</b>	<b>82,1</b>	<b>26.105</b>	<b>85,8</b>	<b>33.844</b>	<b>86,0</b>	<b>28.096</b>	<b>86,5</b>	<b>30.214</b>	<b>87,3</b>
<b>Resto</b>	<b>1.859</b>	<b>6,5</b>	<b>1.969</b>	<b>6,6</b>	<b>1.609</b>	<b>5,3</b>	<b>2.717</b>	<b>6,9</b>	<b>2.088</b>	<b>6,4</b>	<b>2.338</b>	<b>6,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28.438</b>	<b>100</b>	<b>29.706</b>	<b>100</b>	<b>30.442</b>	<b>100</b>	<b>39.331</b>	<b>100</b>	<b>32.486</b>	<b>100</b>	<b>34.597</b>	<b>100</b>

Fuente: SEPE, Estadísticas sobre contrataciones

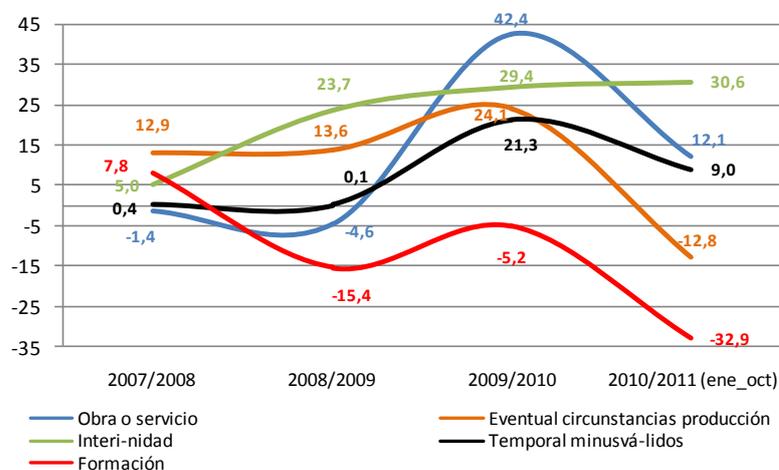
La evolución entre ambas modalidades contractuales de carácter indefinido se ha caracterizado además por un comportamiento opuesto en la evolución interanual desde el año 2007. Así, mientras uno de este tipo de contrato experimentaba una variación interanual positiva, la otra modalidad contractual decrecía, y al revés sucesivamente. Entre 2007 y 2008, la variación interanual de la contratación indefinida ordinaria fue negativa (-12,8%) y la contratación indefinida de fomento del empleo experimentaba un incremento (11,2%). Entre el 2008 y el 2009 la tendencia se invierte, y así hasta llegar al año 2011, donde ambas modalidades contractuales indefinidas se caracterizan conjuntamente por presentar tasas de variación interanual negativas (-10,5% y -11,4% respectivamente).

La evolución interanual de la contratación temporal en los CEE, muestra por el contrario un comportamiento a lo largo de estos años similar para el conjunto de

modalidades contractuales (exceptuando los contratos para la formación). Entre los años previos a la crisis, de 2007 a 2008, la contratación temporal presenta de forma generalizada un crecimiento interanual, excepto en la contratación por obra o servicio (-1,4%). Entrada la crisis económica, de 2008 a 2009, de nuevo la contratación por obra y servicio decae (-4,6%), pero a partir del 2010 experimenta un incremento del 42,4%, muy por encima de las variaciones de crecimiento del resto de modalidades temporales, que oscilan entre el 21% y 29%.

Si se compara la evolución de la contratación temporal en los CEE con la evolución del total de la contratación (incluidos CEE) se observa que son semejantes (ver gráfico siguiente).

**Gráfico. Evolución de la contratación interanual en Centros Especiales de Empleo por tipo de contrato temporal**



Fuente: SEPE Estadísticas sobre contrataciones

Como conclusión, son las modalidades de contratación temporal en los CEE por obra o servicio, determinado, eventual y por interinidad las que han favorecido en alto grado el incremento general de la contratación en los CEE. Este incremento en determinadas modalidades contractuales temporales (ya que no sucede lo mismo con el contrato “temporal para personas con discapacidad”),

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

junto con el descenso de la contratación indefinida, están caracterizando el mercado de trabajo de las personas con discapacidad en términos de “flexibilidad” y “precarización” en el empleo”.

**Tabla. Distribución porcentual del total de contrataciones en CEE según contrato temporal**

Modalidad de contrato	2007		2008		2009		2010		2010.Ene_Oct		2011.Ene_Oct	
	Abs	%										
Obra y Servicio	7.776	27,3	7.665	25,8	7.316	24,0	10.416	26,5	8.592	26,4	9.632	27,8
Eventual	6.584	23,2	7.435	25,0	8.445	27,7	10.483	26,7	8.754	26,9	7.633	22,1
Interinidad	4.400	15,5	4.620	15,6	5.714	18,8	7.394	18,8	6.154	18,9	8.040	23,2
Temp. Discapacidad	4.311	15,2	4.329	14,6	4.333	14,2	5.255	13,4	4.344	13,4	4.736	13,7
Prácticas	3	0,0	1	0,0	6	0,0	20	0,1	18	0,1	16	0,0
Formación	319	1,1	344	1,2	291	1,0	276	0,7	234	0,7	157	0,5
<b>TOTAL TEMPORALES</b>	<b>23.393</b>	<b>82,3</b>	<b>24.394</b>	<b>82,1</b>	<b>26.105</b>	<b>85,8</b>	<b>33.844</b>	<b>86,0</b>	<b>28.096</b>	<b>86,5</b>	<b>30.214</b>	<b>87,3</b>
<b>Resto</b>	<b>1.859</b>	<b>6,5</b>	<b>1.969</b>	<b>6,6</b>	<b>1.609</b>	<b>5,3</b>	<b>2.717</b>	<b>6,9</b>	<b>2.088</b>	<b>6,4</b>	<b>2.338</b>	<b>6,8</b>
<b>TOTAL INDEF</b>	<b>3.186</b>	<b>11,2</b>	<b>3.343</b>	<b>11,3</b>	<b>2.728</b>	<b>9,0</b>	<b>2.770</b>	<b>7,0</b>	<b>2.302</b>	<b>7,1</b>	<b>2.045</b>	<b>5,9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28.438</b>	<b>100</b>	<b>29.706</b>	<b>100</b>	<b>30.442</b>	<b>100</b>	<b>39.331</b>	<b>100</b>	<b>32.486</b>	<b>100</b>	<b>34.597</b>	<b>100</b>

Fuente: SEPE, Estadísticas sobre contrataciones

## 4. FACTORES DE INCIDENCIA EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA OPINIÓN DE EXPERTOS Y ACTORES

### 4.1. LA IMPORTANCIA DE UNA DESCRIPCIÓN CONSENSUADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A EFECTOS DE LA REGULACIÓN LEGAL Y CONVENCIONAL.

En la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, en su Artículo I se incluye la siguiente definición:

*Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.*

Una definición que se incorpora en el año 2011 (Ley 26/2011, de 1 de agosto) a la Ley 51/2003 de 2 diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (en su Art.1 apartado 2).

Desde otra perspectiva, que atiende más a la diversidad interna del colectivo y la diferencia en las ayudas o medidas específicas que puedan implicar, incluimos esta otra que se incluye en el Manual *Disability Rights and Collective Bargaining* editado por el *Congreso de Trabajo de Canadá*. S

*“Las personas con discapacidad tienen una cosa en común: sus diferencias. Pueden tener una discapacidad física, o sensorial, o intelectual o mental. Su discapacidad puede ser congénita o haber sido desarrollada durante su infancia, su adolescencia o en fases posteriores*

*de su vida. Puede llegar a manifestarse en la escuela o en el trabajo. Su discapacidad puede tener efectos mínimos en su capacidad para trabajar y tomar parte activa en la sociedad, o puede tener efectos mayores, lo que requerirá importantes apoyos y asistencia. Usamos una definición inclusiva y en la que se recoge, entre otros a:*

*Personas que necesitan utilizar sillas de ruedas, con capacidad visual reducida o ciega, sordas, afectados por el sida, diabetes o cáncer, discapacidad mental, discapacidad intelectual, personas con problemas cardíacos e hipertensión, alcoholismo y drogadicción, dificultades de aprendizaje como dislexia, fatiga crónica y fibromialgia, dolores crónicos...”*

Esta última definición, permite tomar en consideración las diferencias y similitudes entre las distintas discapacidades; puede ser un criterio relevante para optimizar en los distintos niveles de negociación la regulación convencional. Un buen punto de partida, también, para integrar progresivamente las medidas dirigidas a la discapacidad sobrevenida y la discapacidad de las personas que están buscando empleo.

El análisis de los textos convencionales pone de manifiesto las diferentes percepciones sobre discapacidad, los límites que se acuerdan y las medidas que se especifican. Los criterios de diferenciación emergen con más claridad cuando se regula la discapacidad sobrevenida, especialmente en los niveles inferiores de negociación o aplicación de políticas de empleo concretas que no se integran en niveles superiores. En la medida que no hay una descripción consensuada sobre las personas discapacitadas entre los distintos actores involucrados, se pierde la oportunidad de optimizar los distintos niveles de negociación.

## 4.2. FACTORES QUE LIMITAN LA INSERCIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL

Son numerosos los estudios que ya han dado cuenta de los factores que han incidido e inciden en las dificultades de inserción laboral: el tipo y grado de discapacidad, la edad, el sexo, el tamaño de hábitat, el nivel de estudios, la escasa diversidad de cualificaciones, especialmente medias altas, el escaso desarrollo de habilidades de autonomía y el carácter excesivamente protector de las familias, entre otros, por el lado de la oferta (*La inserción laboral de las personas con discapacidad. Fundación ONCE .Programa Operativo. PricewaterhouseCoopers*).

Por el lado de la demanda, el mismo estudio señala el escaso cumplimiento de la cuota (en 2006 tan sólo el 32% de las empresas de más de 50 empleados tenía cubierta la reserva de un 2% de empleados con discapacidad), la escasa sensibilización, que se suma y alimenta el incumplimiento de la norma (LISMI), las deficiencias en la intermediación laboral, las dificultades para encontrar las personas con el perfil que precisan. (Ver estudio sobre *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad, Fundación ONCE, 2008*).

La diversidad que generan los distintos tipos y grados de discapacidad es la causa de que esas distintas barreras tengan un mayor o menor alcance. En este sentido, el estudio sobre *Itinerarios formativos hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual en España* (realizado por Julio Carabaña Morales,

Myriam López de la Nieta, Silvia Andreu Mediero. Departamento Sociología VI. Facultad de Educación. UCM, estudio que forma parte del Proyecto Talento diseñado por FEAPS-AFEM) es especialmente relevante al hacer notar la importancia de los grados de discapacidad, no sólo en las posibilidades de inserción, sino en el máximo potencial de la misma. Se trata en todo caso de un estudio que avanza en una descripción más idónea para la elaboración de estrategias específicas.

#### **4.2.1 Factores subjetivos que limitan la entrada al mercado de trabajo**

La evolución de la que se ha dado cuenta en el capítulo anterior de las personas con discapacidad en relación con el empleo y condiciones socioprofesionales puede interpretarse como un resultado que avanza hacia la eliminación de algunas de las barreras que limitan el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo.

Así, según los datos procedentes de la Encuesta sobre Discapacidad del año 2008, entre los motivos reflejados por las personas con discapacidad en situación de poder desarrollar una actividad económica, pero que han abandonado la búsqueda activa de empleo, la mayor parte de ellos (39,5%) declaran que el hecho de tener una discapacidad es un elemento que dificulta el acceso e inclusión en el mercado de trabajo.

Además, hay otros factores relevantes a destacar que inciden en la tasa de inactividad, por ejemplo el hecho de que un 15,1% declara que no busca trabajo por estar percibiendo prestaciones económicas, o que un 18,8% responde que no necesita trabajar. La situación económica actual, cuatro años después de la fecha de realización de esta encuesta, puede haber modificado estos motivos. Uno de

los expertos entrevistados, con funciones en una entidad de intermediación, nos indicaba el aumento de personas con discapacidad que demandaban empleo, por estar el resto de miembros de la unidad familiar en situación de desempleo.

Esta puede ser una causa del aumento de la actividad que hemos identificado entre 2008 y 2010, pero nos parece que más importantes son las medidas y estrategias que desde las distintas entidades se vienen desarrollando para favorecer la inserción laboral.

**Tabla. Motivos por los que las personas con discapacidad en condiciones de desarrollar un empleo no buscan trabajo**

Motivos por lo que no busca empleo	%
Tiene discapacidad y cree que le sería muy difícil encontrarlo	39,5
Cree que no lo encontrará, no habiéndolo buscado nunca	3,0
Cree que no lo encontrará, habiéndolo buscado anteriormente	1,9
No cree que haya alguno disponible	1,9
Por razones personales o familiares	14,1
Por percibir una prestación económica	15,1
No necesita trabajar	18,8
Otras razones	5,8
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>

Fuente: INE Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de Dependencia 2008

La discapacidad vuelve a ser la razón principal que limita las posibilidades de encontrar un empleo entre aquellas que lo buscan. Según la citada Encuesta EDAD 2008, el 45,6% de las mismas alude a este motivo como causa de la falta de acceso al empleo.

En ambos casos, que la discapacidad sea la razón principal para no buscar empleo o que dificulte el encuentro de un puesto de trabajo entre quienes lo buscan, pone en evidencia que las percepciones sociales, ya sea en el ámbito familiar o en el ámbito laboral están muy ancladas en una concepción de la discapacidad como una limitación absoluta en relación al empleo. El cambio que se está introduciendo trata de desactivar esa vinculación posibilitando la construcción de una percepción que vincula la capacidad que cada persona

posee y su encaje en las diferentes necesidades de capacidad que tiene la sociedad, independientemente de que esa capacidad la posea una persona con o sin discapacidad.

Desde esta perspectiva, la sensibilización como mecanismo para modificar esas percepciones que se imbrican en las distintas prácticas sociales que hacen posible la inserción laboral de las personas con discapacidad, emerge como factor clave, así como la necesidad de promover el acondicionamiento de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

En definitiva, hacer el empleo accesible, y que la discapacidad en sí misma no sea el factor que imposibilite y consolide los obstáculos de entrada y permanencia en el mercado de trabajo.

**Tabla. Distribución porcentual de las personas con discapacidad que buscan empleo y las razones por la que no lo encuentran**

Motivos	%
Por su discapacidad	45,6
Otras razones	23,6
Encontrar trabajo es muy difícil para cualquiera	20,6
No tiene experiencia	4,6
Los estudios que tiene no le sirven para encontrar trabajo	4,3
No tiene estudios	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

*Fuente: INE Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situación de Dependencia 2008*

#### **4.2.2. De las percepciones sobre discapacidad a las prácticas sociales que las reproducen y/o modifican.**

En el estudio realizado, todos esos factores emergen en el discurso y en las descripciones sobre los éxitos y fracasos de las diferentes iniciativas y estrategias puestas en marcha.

Las prácticas reflejadas en empresas o en los textos convencionales ponen de relieve una dificultad para conciliar distintas percepciones desde las que promueven y aplican medidas dirigidas a las personas con discapacidad. Por una parte, los casos de éxito, sirven para poner de relieve la importancia de las barreras que originan una percepción limitadora de la discapacidad que impide contemplar posibilidades de inserción. Este cambio de sensibilidad ha sido posible en buena parte de esos casos por una *disposición* favorable o por la existencia de una *motivación integradora* (*Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*). Supone una transición importante que facilita la integración de las posibilidades de desempeño de una persona con discapacidad en una empresa ordinaria.

A medida que se avanza en ese proceso de transición emergen las necesidades de otras que atienden esta vez a las diferentes necesidades derivadas de los distintos grados y tipos de discapacidad. En general, nos parece, que aunque ambas transiciones están relacionadas, la regulación legal y convencional está más centrada sobre todo en la primera, por lo que a empleo ordinario se refiere. El empleo protegido cumpliría la función de compensar los déficits de la primera transición y emplear a los que tienen mayores dificultades (por grado y/o tipo de discapacidad).

Lo interesante a efectos de este estudio, es el modo en que las prácticas sociales que tienen lugar en el mercado de trabajo favorecen por un lado la entrada al mercado de trabajo y, por otro, sirven para desarrollar distintas posibilidades de inserción de acuerdo a las necesidades específicas del colectivo. Así, del análisis de las prácticas sociales analizadas se constata que:

- a) si atendemos al derecho al trabajo como un derecho universal en el mercado de trabajo, la universalidad, en el mercado ordinario, queda condicionada por el tipo y grado de discapacidad (el caso de la discapacidad intelectual sería representativo). Los requisitos o cambios que tendrían que hacer las empresas (técnicos, organizativos pero sobre todo culturales) desequilibran excesivamente el intercambio de capacidad de trabajo por un salario, a no ser que esté presente una voluntad de integración social. La necesidad del empleo protegido como mecanismo de inserción social y laboral emerge como imprescindible.
- b) los cambios desde el empleo protegido: suponen un aumento de las contrataciones y una modernización de la gestión empresarial de los centros especiales de empleo, como también el mantenimiento de aquellos otros cuya naturaleza y funcionamiento está más cerca de los centros ocupacionales. Desde este ámbito se producen transformaciones de interés para un cambio cultural sobre la naturaleza del trabajo y de la producción que tiene lugar en los centros especiales de empleo: comparten progresivamente la percepción sobre la necesidad continua de la mejora de la competencia en el mercado ordinario de productos y servicios. Una tendencia que puede incidir en la modernización de las relaciones laborales y una tendencia que facilite la convergencia de las condiciones de trabajo de las personas en ellos empleados con el mercado ordinario.

#### **4.2.3 Los efectos del incumplimiento de la norma: la importancia de la sensibilización**

A pesar del claro incumplimiento de la norma, no se apela, en la mayoría de los casos, a la necesidad de activar mecanismos que obliguen a su cumplimiento. Más bien, el modo en que se conciben y articulan las prácticas sociales que progresivamente han ido haciendo posible la incorporación en el mercado de trabajo ordinario de las personas con discapacidad impone un modo de hacer y entender la manera óptima para que ese cumplimiento tenga lugar: es así como emerge la importancia de la sensibilización de los empresarios y de los responsables de las empresas hacia la incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas, que apelarían más a iniciativas voluntarias que reflejen en el compromiso y responsabilidad social de las empresas.

Buena parte de las iniciativas que se impulsan desde las organizaciones que promueven y defienden los intereses de las personas con discapacidad tienen que ver con estrategias y medidas de sensibilización. La disputa se traslada al ámbito cultural y las prácticas se orientan a proporcionar evidencias que permitan comprobar a las empresas la *normalidad* y posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad: identificación de puestos y tareas, adaptación de puestos y entornos laborales, casos de éxito, estrategias para mejorar la comunicación, asesoría sobre adaptaciones de procesos de selección y puestos de trabajo...

En cualquier caso, se trata de una transición que adopta formas y ritmos distintos según la actividad, el tamaño de empresa o las propias características de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. La naturaleza de los cambios requerida es distinta según esos factores y sobre todo según los tipos y

grados de discapacidad. Cuantos más notables son las diferencias, más claramente emergen los límites de las estrategias de sensibilización aplicadas: el escaso alcance del empleo con apoyo sería un ejemplo de cómo operan esos límites.

La relación entre necesidad de sensibilización y cumplimiento de la norma presenta distintas aristas. La norma garantiza unos mínimos (es algo a lo que se puede apelar para reclamar derechos, la puesta en marcha de distintas iniciativas), pero cuando se trata de prácticas sociales, las que realmente permiten construir y disfrutar esos derechos (al empleo, a la formación, a la promoción...), se apela a la necesidad de sensibilizar. En este punto, es importante subrayar la necesidad de precisar las distintas aplicaciones de la sensibilización y su plasmación en prácticas concretas. Además de darles continuidad en el tiempo. A falta de esta perspectiva en el diseño de las distintas estrategias, los límites de la sensibilización emergen cada vez con más frecuencia. Y entonces, se vuelve a apelar a la necesidad de norma. Una apelación que no tiene la misma relevancia para los representantes empresariales que para los representantes de los trabajadores. Los primeros consideran que la iniciativa voluntaria es un marco más adecuado para el desarrollo de esas políticas.

Consideramos que es importante integrar el uso de la norma y de la sensibilización en las diferentes prácticas encaminadas a la integración y participación laboral de los discapacitados. En este punto conviene tener presente que los incentivos fiscales y las bonificaciones a las cuotas de la seguridad social forman parte del ámbito de aplicación de la norma.

Los estudios de caso proporcionan ejemplos de prácticas concretas que conllevan una mayor sensibilización, pero también de sus límites. La experiencia no siempre es suficiente. Proporciona cambios culturales y prácticas de gestión y organización del trabajo y comunicación entre los trabajadores y mandos que facilitan la normalización de la participación en las empresas de las personas con discapacidad.

Pero es necesario un esfuerzo adicional, el que hace posible que esos cambios se mantengan. En última instancia se requiere de una *voluntad política* en la empresa que se comprometa con esa gestión de la diversidad, más necesaria aún cuando la situación de crisis actual y la pérdida de efectivos laborales operan en contra y sirven de justificación para debilitar las prácticas incorporadas.

Este proceso queda ilustrado en el análisis del estudio de caso de la empresa pública seleccionada. Hay un aprendizaje organizativo valioso (procesos de selección, adaptación de puestos, procesos de comunicación) del que se ha beneficiado toda la empresa. Pero el valor aportado queda en suspenso o se pierde si la práctica no se extiende o mantiene, de forma significativa, a lo largo del tiempo. Sería un ejemplo de empresa que pone en marcha una iniciativa de este tipo impulsada por la *motivación integradora (de la tipología de Laurent Visier aplicada al empleo protegido)*.

En el extremo opuesto, estaría el estudio de caso de una microempresa que no está obligada al cumplimiento de la cuota. En comparación con el anterior, el aprendizaje organizativo es mínimo. La utilidad que encuentra la empresa en la contratación se basa sobre todo en los beneficios que reportan las bonificaciones a este tipo de contratos. Aun en este caso, la sensibilización estaría presente en la experiencia de llevar adelante la decisión de incluir en sus procesos de

selección a personas con discapacidad. El ajuste progresivo que hace la empresa es limitado y se opta por tipos y grados de discapacidad que prácticamente no ha exigido ni adaptaciones físicas ni organizativas. El umbral que diferencia a un trabajador o trabajadora con discapacidad respecto a otro que no la padece queda diluido. Sería este un ejemplo de *motivación retributiva (de la tipología de Laurent Visier aplicada al empleo protegido)*

Este caso representa un tipo de experiencia de contratación de personas con discapacidad con mayores posibilidades de mantenerse a lo largo del tiempo y contribuir de forma sostenida a la mejora de la tasa de empleo. Pero a costa de limitar el tipo y sobre todo el grado de discapacidad que se puede beneficiar. Recordamos que, según los datos de evolución de la contratación (desde 2006 a 2011 a partir de las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal), la mayor proporción de contratos corresponde a empresas con menos de 50 trabajadores.

Hay otro elemento adicional que emerge del análisis de este caso: la decisión de contratar a personas con discapacidad no se acompaña de un discurso específico. Es un enfoque muy pragmático: lo que proporciona la experiencia es la comprobación de que la contratación se aviene sin grandes dificultades a los intereses de la empresa. La motivación en este caso es más instrumental (en términos económicos y también organizativos).

El tercer caso, es una empresa privada de tamaño medio y da cuenta de elementos adicionales: si bien a medida que el tamaño de empresa aumenta y la utilidad marginal de las bonificaciones e incentivos puede disminuir, sigue siendo importante no sólo como incentivo para cumplir con la norma en un momento determinado, sino que también y, sobre todo, para dar continuidad a la contratación.

Por otra parte, da cuenta de cómo las empresas pueden hacer uso de sus plantillas haciendo emerger la discapacidad sobrevenida. Una estrategia que presenta ventajas: contribuye al cumplimiento de la cuota y dispone de un trabajador o trabajadora que ya conoce la empresa y sus procesos de trabajo.

La discapacidad sobrevenida proporciona también experiencias de gestión organizativa y añade diferencias a tener cuenta: es importante que la propia política de gestión de recursos humanos de la empresa no convierta la discapacidad sobrevenida en una amenaza para la estabilidad en el empleo de la o las personas afectadas. Es una manera diferente en la que se manifiesta la posible falta de sensibilización sobre las posibilidades de desempeñar un trabajo por parte de las personas con discapacidad. Y que exige tratamientos diferenciados. Las pérdidas salariales que suelen acompañar a los cambios de puesto en los casos de discapacidad sobrevenida que hemos identificado en las regulaciones convencionales es un aspecto que merece el análisis de más posibilidades. Contribuye y sanciona que la emergencia de una discapacidad lleva acompañada una disminución del rendimiento. No tiene porqué ser siempre así: el cambio de puesto no tiene porqué ser equivalente a disminución salarial.

Es precisamente cuando se experimentan estos límites cuando emerge la necesidad de la norma. Como un colchón mínimo necesario. Se apela al papel tan importante que ha tenido en la progresiva incorporación del colectivo al mercado de trabajo. El impulso que ha dado al estudio y puesta en práctica de distintas iniciativas. Podría decirse que es este carácter de impulso, de fuerza transformadora, la que en parte se quiere rescatar cuando se apela a la necesidad de la misma. Y sin embargo, este es el momento en que la regulación

convencional con capacidad de adaptación a las necesidades específicas de empresas y personas discapacitadas en ellas empleadas puede hacer valer todo su potencial.

Este hecho queda mucho más de relieve en el último de los casos analizados: un centro especial de empleo integrado en una empresa de fabricación de productos alimenticios. La experiencia sirve para poner de relieve algunas cuestiones adicionales:

- El reto de la gestión de distintos tipos y grados de discapacidad que exige contemplar diferentes adaptaciones para el mismo puesto de trabajo o para distintos puestos. Es una cuestión relevante. Del estudio realizado se concluye que las empresas perciben como un obstáculo la adaptación de puestos y la eliminación de barreras (aún cuando son medidas susceptibles de ser subvencionadas) y que la negociación colectiva hace muy escasa mención a este asunto, aunque es uno de los contenidos principales en las negociaciones ordinarias en la empresa entre representantes de los trabajadores y responsables de aquella.
- Una presencia de personas con discapacidad en todos los niveles de la empresa. Este dato nos parece especialmente relevante porque pone de manifiesto los posibles efectos no deseados de los contenidos de algunas cláusulas convencionales que limitan el número y tipo de puestos disponibles.
- En el mismo sentido, la necesidad de calibrar mejor el uso de algunas modalidades de contratación diseñadas para facilitar la inserción laboral (con bonificaciones incluidas), pero que pueden terminar consolidando bolsas permanentes de temporalidad.
- Las posibilidades de transiciones que se abren a las personas con discapacidad desde el empleo protegido al ordinario y viceversa. De

hecho, la empresa, descontando a los CEE, cuenta con un porcentaje de personas discapacitadas por encima de la cuota exigida por la norma.

- El tratamiento específico del absentismo por enfermedad.
- El desarrollo de criterios y objetivos de producción y rendimiento que tienden a converger (entre los CEE y los centros ordinarios de trabajo). Un aspecto que se reivindica y que contribuye tanto a la convergencia de la regulación de las condiciones de trabajo como a la socialización de los trabajadores discapacitados en los derechos y deberes como asalariados. Puede resultar de interés el modo en que está discurriendo ese proceso de convergencia: cada centro de trabajo tiene un convenio distinto. A lo largo del tiempo, cada uno trata de incorporar las mejoras que se han obtenido en otros del grupo.
- La importancia de la participación de las personas con discapacidad en las organizaciones sindicales y en los órganos unitarios de representación de los trabajadores en las empresas: como un elemento más de normalización y para aumentar la capacidad de identificación y defensa de los intereses específicos.

Pero igualmente importante es que la negociación colectiva contribuya a la importancia de que se cumpla la norma (incluido el recurso a las medidas alternativas) o, al menos, como fase de transición, se contemplen medidas y compromisos que reflejen la importancia del cumplimiento. Por otra parte, apelar en el texto convencional al cumplimiento de la norma sin mencionar la necesidad de adaptación de puestos, que como hemos visto en algunos de los casos analizados es una cuestión principal, le resta eficacia en el cumplimiento

Y ello exige indagar, investigar distintas posibilidades sobre la forma en que la empresa va a asumir esos compromisos. Las variables a utilizar son múltiples: los

centros de trabajo de un mismo grupo o empresa, el tiempo, el tipo y grado de discapacidad, los casos de discapacidad sobrevenida, las posibilidades de adaptación de los puestos, las distintas modalidades de contratación, el uso de la intermediación laboral y de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que incluyan entre sus candidatos a personas con discapacidad y por supuesto las propias medidas alternativas, las prácticas de formación, distintos tipos de transición al empleo ordinario.

Pero para que estas posibilidades lleguen a formar parte del texto convencional, como un contenido es necesario que se tengan en cuenta las experiencias concretas de las empresas. No tanto para *copiar* las medidas, ya que cada empresa presenta características distintas, más bien para atender al modo en que se han activado distintos mecanismos y el modo en que éstos se relacionan (análisis de puestos, asesoría de entidades especializadas, evaluación de riesgos, participación de representantes de los trabajadores...).

Es un asunto que, según la experiencia trasladada por los expertos, se aplica mejor desde el convencimiento, o voluntad política, que desde la imposición. Y esto claramente limita su inclusión en el texto convencional. Consideramos que es una perspectiva que limita las posibilidades de la negociación colectiva como herramienta de adaptación a las necesidades específicas de sectores, empresas y trabajadores en ellas empleados. En cierto modo se crea un falso debate, en la medida en que su inclusión en el texto convencional sea percibida como una obligación que restaría valor al compromiso de las partes con los acuerdos alcanzados. De ahí, a la disminución de la eficacia normativa de los convenios, sólo hay un paso.

La sensibilización opera como mecanismo que permite ese cambio; los incentivos económicos proporcionan la base material imprescindible especialmente a medida que disminuye el tamaño de empresa. Y sin embargo, nos parece importante subrayar de nuevo que su consideración conjunta añade más que limita las posibilidades.

En este sentido las iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial operarían facilitando ese cambio cultural desde otra perspectiva. El modo en que se establecen vínculos con la contratación de personas con discapacidad es más discursivo, de visión de la empresa, pero conviene más por su naturaleza voluntaria. Este tipo de iniciativas, pueden generar otras limitaciones, quedan más descolgadas de los procedimientos prácticos y las medidas concretas que debieran ponerse en marcha y que darían cuenta de los cambios organizativos y físicos que han de acometer las empresas para incorporar a trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Un factor adicional que puede estar influyendo es la preferencia de políticas de responsabilidad social que colocan al colectivo como un área de actuación externa más que interna.

En este continuo de ley, convenio e iniciativas de responsabilidad social podría producirse, a modo de hipótesis, un desplazamiento no deseado de la norma a una iniciativa voluntaria. En la medida en que las sanciones que acompañan al incumplimiento de la ley no se aplican, la negociación colectiva no recuerda, o subraya más, la buena disposición al cumplimiento y no desarrolla posibilidades que recojan las prácticas de las empresas y las iniciativas de responsabilidad social proporcionan un marco para adoptar decisiones en relación con las personas con discapacidad de carácter voluntario, se pueden estar creando condiciones para prácticas sociales en las que la norma queda vaciada de

contenido y la negociación colectiva pierde su capacidad de adaptación de esa norma a las necesidades de empresas y trabajadores.

Dado el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la LISMI y el creciente alcance de experiencias de contratación en el mercado ordinario y la evolución de los CEE, sería conveniente precisar qué se entiende por sensibilización y los hitos principales de su evolución para que aumente su eficacia y contribuya al cumplimiento de la norma. No tanto por el hecho de cumplirla, que también, sino porque se trata de una herramienta con la que se instrumenta la participación de las personas con discapacidad en el empleo.

#### **4.2.4. Elementos clave de los procesos de sensibilización**

Los estudios de caso, apuntan ámbitos y prácticas necesarios para que esa sensibilización se materialice. Las actividades desarrolladas por las organizaciones que promueven los intereses de las personas con discapacidad proporcionan un repertorio de actuaciones en ese sentido.

Los factores que pueden llevar la atención a la posibilidad de contratación de personas con discapacidad en una empresa pueden ser de distinta naturaleza, pero en el discurso experto emerge como disparador principal, el interés consciente de personas con posibilidades de contratación o de influir en la misma. Un interés que remite a experiencias personales con la discapacidad (propia o de familiares cercanos). El valor añadido que aporta este convencimiento es el de que sirve de referente o *ideal* de lo que podría ser un buen resultado de la sensibilización.

Así, y a partir de las experiencias concretas de empresas que han contratado a personas con discapacidad en el continuo de sensibilización encontramos:

- ✓ La información, el conocimiento de las subvenciones y bonificaciones.
- ✓ El propio conocimiento de la existencia de una norma que obliga a aquellas que tienen más de 50 trabajadores y los fines que persigue.
- ✓ La decisión de contratar e incluir a personas con discapacidad en los procesos de selección.
- ✓ La adaptación de los procesos de selección, según tipo y grado.
- ✓ La incorporación de dichos trabajadores al puesto de trabajo sin que sean necesarios cambios organizativos y/o físicos de calado.
- ✓ La modificación de la organización del trabajo, la adaptación de puestos.
- ✓ La creación de condiciones favorables para las relaciones interpersonales en el trabajo.
- ✓ La regulación específica de condiciones de trabajo que atiendan a las necesidades concretas que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- ✓ La creación de empleo con apoyo.
- ✓ La participación de las empresas en la creación de enclaves laborales junto con los centros especiales de empleo.
- ✓ La participación de las personas con discapacidad como elegibles en los órganos de representación de los trabajadores.
- ✓ La participación en las organizaciones sindicales.
- ✓ La incorporación de demandas específicas en las mesas de negociación.

#### 4.2.5. El papel de las subvenciones y los incentivos.

Las subvenciones e incentivos asociados a distintas modalidades contractuales dirigidas a las personas con discapacidad constituyen un instrumento de primer orden de las políticas activas de empleo. Las pequeñas empresas son, principalmente, las que reconocen abiertamente su función para incentivar este tipo de contratación.

A la vista de los últimos datos publicados por el INE (*La situación laboral de las personas con discapacidad*, junio, 2012), el alcance global de esas deducciones y de las bonificaciones asociadas a contratos específicos no es elevado y presenta una gran disparidad, según tipo de discapacidad. Así, durante 2010, el 25,3% de las personas con discapacidad ocupadas que cotizaron a la Seguridad Social tuvo algún tipo de deducción en las cotizaciones (con una mayor incidencia entre los trabajadores asalariados que entre los que trabajan por cuenta propia).

Por lo que respecta a las bonificaciones asociadas a la modalidad contractual específica para trabajadores con discapacidad en el empleo ordinario, la cobertura, en ese mismo año, fue del 25,6%.

Por tipo y grado de discapacidad, la asociada a la deficiencia intelectual y la de mayor grado fueron las que más se beneficiaron: 4,2 de cada 10 personas con discapacidad intelectual y 6,5 de cada 10 personas con grado de discapacidad mayor o igual al 75% vieron reducidas sus cotizaciones. Además, 4,2 de cada 10 contratos para personas con discapacidad intelectual y 6,8 de cada 10 de los contratos para personas con grado de discapacidad mayor del 75% fueron realizados bajo la modalidad de contrato por discapacidad.

Por otra parte, llama la atención el escaso impacto declarado de los incentivos dirigidos a mejorar la accesibilidad y las adaptaciones de los puestos. Un aspecto, que como hemos comentado puede generar una barrera importante en la ampliación de la contratación a tipos y grados de discapacidad con mayor dificultad de inserción.

En relación a la cuantía y las diferencias de la misma, según tipo y grado de discapacidad, apenas se articula un discurso. La posibilidad de utilizar ese instrumento para modular los incentivos de una manera más efectiva, según el grado y tipo de discapacidad y sus variaciones a lo largo del tiempo, no emerge como un eje importante de intervención. Este sería un punto interesante para complementar en el ámbito de la negociación colectiva, como por ejemplo, arbitrando mecanismos de seguimiento y evaluación del uso de esos incentivos y cómo inciden en la evolución de la contratación a personas con discapacidad (teniendo en cuenta grado y tipo), e incluso contribuyendo a una mayor cobertura a partir de la emergencia de discapacidad sobrevenida.

## **5.- LA IMPORTANCIA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

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

Las mayores debilidades de esta función tienen que ver con:

- El escaso desarrollo de procedimientos de selección adecuados en los servicios públicos de empleo: falta de comprobación de la discapacidad (certificado), desajustes en los perfiles profesionales proporcionados respecto a las necesidades del puesto o las características de las empresas.... Esta menor calidad no queda compensada por la mayor cantidad de candidatos que puede proporcionar a la empresa, ya que prolonga los procesos de selección y a la postre, puede tener efectos negativos en la decisión de contratar a una persona con discapacidad.
- La aún escasa presencia y/o uso de entidades de intermediación especializadas en personas con discapacidad en el conjunto del territorio.
- La importancia de que la intermediación sea acompañada de servicios adicionales: información y asesoramiento a la empresa, la información y la formación de los candidatos, la posibilidad de alternativas en caso de desajustes, asesoramiento sobre procedimientos y procesos de adaptación de puestos de trabajo.
- La necesidad de que las competencias requeridas para el puesto o los puestos de trabajo y su contraste con las competencias de la persona con discapacidad sean el centro del proceso de selección y no la discapacidad. Un ajuste que puede tomar como referencia más de un puesto de trabajo y favorecer de este modo la polivalencia de estos trabajadores (caso del CEE).
- 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.

Un aspecto adicional a tener en cuenta es que en la mayoría de los casos analizados, cuando la práctica de contratación está ya más consolidada, se recurre con frecuencia al *boca a boca* para contactar y contar con más candidatos. Las redes personales cumplen una función importante en distintos momentos del proceso de inserción: bien porque se extienden y activan a partir de una mayor conciencia de personas o grupos específicos, bien porque la red de información y asesoramiento no tiene un alcance suficiente.

Conviene subrayar de nuevo, la importancia de la intermediación laboral especializada. Su contribución es múltiple: extiende la información a un mayor número de empresas, proporciona conocimiento sobre los mecanismos de ajuste entre perfiles profesionales demandados y ofertados por personas con discapacidad, contribuye a desarrollar compromisos con la formación y el empleo entre las personas con discapacidad y favorece notablemente los ajustes específicos que se puedan llevar a cabo en la empresa.

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

## 6. EL ALCANCE Y CONTENIDO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL EN MATERIA DE DISCAPACIDAD.

### 6.1 EL ALCANCE DE LA REGULACIÓN Y PAUTAS DE INSERCIÓN.

#### 6.1.1. El alcance de la regulación

En la publicación *Las relaciones laborales de las personas con discapacidad* (Ed. Biblioteca Nueva, Fundación Francisco Largo Caballero, Fundación Once y Fundación Ortega y Gasset, 2005) se recoge en su capítulo VIII, los resultados de un estudio sobre *Los trabajadores discapacitados en la negociación colectiva*. En el mismo se analizan una muestra de 248 convenios (incluye en la revisión una amplia variedad de terminología para aplicar el protocolo de búsqueda y añade, respecto a nuestro planteamiento, las posibles regulaciones en materia de conciliación de la vida laboral y personal, de permisos, excedencias o suspensiones de contrato en casos de necesidad de cuidado de un familiar dependiente discapacitado). Según recogen los autores, en torno a un 50% de los convenios incluyen alguna referencia a la discapacidad.

A través de los datos publicados, por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social relativos a la negociación colectiva, podemos identificar uno de los aspectos importantes en el tratamiento específico de la discapacidad. En concreto, la *Definición de puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores con discapacidad*. Los datos arrojan un alcance bastante escaso de ese contenido en la regulación convencional, tal como se recoge en la siguiente tabla: un escaso 5% del total de convenios recogen esa regulación. Las diferencias no son muy llamativas según el ámbito funcional, ligeramente mayor en los convenios de

empresa, aunque la proporción de trabajadores cubiertos es ligeramente mayor en los convenios de otros ámbitos funcionales.

**Tabla. Convenios en los que se recoge una Definición de puestos de trabajo destinados con preferencia a trabajadores con discapacidad. Base: Convenios registrados hasta Mayo de 2011/Inicio de efectos económicos Enero-Diciembre 2009.**

Ámbito	Número convenios	%	Trabajadores	%
<b>Total</b>	281	4,94%	1.149.014	9,94%
<b>Empresa</b>	222	5,14%	104.439	9,37%
<b>Otros ámbitos</b>	59	4,32%	1.044.575	10%

*Fuente: Estadística de convenios colectivos de trabajo. 2009. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

En relación con nuestro análisis, que señala una cobertura bastante mayor (en torno al 39%), hay que tener en cuenta que incluimos una mayor variedad de aspectos que de manera directa o indirecta pueden incidir en las políticas de las empresas en relación con la contratación y la regulación de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad: desde la inclusión de cláusulas que incluyen la adopción de principios de igualdad hasta el tratamiento específico en el régimen disciplinario, pasando por el tratamiento de la discapacidad sobrevenida.

Nos encontramos pues con cifras de cobertura desiguales. Una primera razón remite al propio criterio de búsqueda. Los datos recogidos en la estadística del Ministerio solo se refieren a la *Definición de puestos de trabajo destinados con preferencia a personas con discapacidad*. Las similitudes son mayores entre el estudio cuyos resultados aquí se presentan y el mencionado en el párrafo anterior. La diferencia en la cobertura que arrojan (diez puntos porcentuales) puede remitir, por una parte, a la inclusión en dicho estudio de cláusulas que

regulan los derechos de los trabajadores que necesitan atender a dependientes con discapacidad. Por otra, a la propia estructura de la muestra.

Independientemente de las diferencias, lo significativo es que desde una y otra fecha han transcurrido casi siete años, en los que el avance en el tratamiento específico de la discapacidad en la regulación convencional ha sido muy bajo. A la vista de las conclusiones de uno y otro estudio, no sólo es una cuestión de alcance, también del modo en que se desarrollan las regulaciones en las distintas materias que han sido objeto de estudio.

Por otra parte, podemos hacer una valoración desde otra perspectiva. En comparación con el escaso cumplimiento de la LISMI, podría decirse que la regulación convencional ha ido más allá. Dando cobertura, en relación con la discapacidad, a un mayor número de empresas que las que han cumplido la norma.

Si atendemos ahora a los datos obtenidos de nuestra muestra, la mayor cobertura –medida únicamente como presencia o no de alguna cláusula o mención a las personas con discapacidad- es mayor en los convenios de ámbito sectorial. Pero sólo en el ámbito estatal y las comunidades autónomas de Madrid y País Vasco. De nuevo, recordamos que es una cifra indicativa ya que la muestra de convenios analizada no ha sido elegida de forma aleatoria sobre el total de convenios existentes en cada ámbito.

En el ámbito estatal, tanto de convenios sectoriales como de empresa, la cobertura es mayor (67,3% y 58,1% respectivamente). Sólo en los convenios sectoriales del País Vasco se llega a una cobertura similar (56,2%). En general, el alcance es menor en los ámbitos autonómicos. A partir de estas cifras, puede

concluirse que la inclusión en los convenios de alguna regulación específica en relación a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad ha avanzado más.

País Vasco y Andalucía son las comunidades que presentan un mayor número de convenios que incluyen algún tipo de mención y/o cláusula. La diferencia entre ambas es que en la primera de las comunidades la cobertura es mayor en los convenios de empresa, mientras que en la segunda, lo es en los convenios sectoriales. Sin embargo, la diferencia entre el alcance en convenios sectoriales y de empresa, es mayor en el País Vasco.

#### **6.1.2. Pautas de inserción: perspectiva cuantitativa.**

En el proceso de análisis de los textos, hemos procedido de manera simultánea a la localización y selección de las cláusulas en las que se recoge algún aspecto relacionado con las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y a la codificación del capítulo o ámbito temático en el que se incluye. En este punto hay que hacer algunas consideraciones: no existe una pauta general de inclusión, aun teniendo el mismo o similar contenido. Es decir, que 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 de ámbitos inferiores.

Esta diversidad en el modo en el que se incluyen nos ha llevado, a efectos de poder ordenar el análisis, a incluirlas todas ellas en la rúbrica de Política de Empleo. De modo que bajo esta denominación quedan incluidas cláusulas

referidas a la contratación, a la clasificación profesional, a la jornada, a la formación, a la movilidad, entre otras. Hemos diferenciado deliberadamente aquéllas cláusulas que regulan algún aspecto salarial. Muy pocas. Pero, incluso en este caso, no podemos mantener de forma sistemática el criterio. Es frecuente, en los convenios de empresa, el tratamiento de la discapacidad sobrevenida en artículos titulados *Incapacidad temporal*. Buena parte de ellos recogen el tratamiento económico derivado del cambio de puesto de trabajo.

Algo parecido ocurre con los textos que recogen alguna regulación, declaración, principio o propósito relativo a la igualdad de oportunidades. Los hemos incluido todos bajo la denominación de *Política de igualdad*, aun cuando puede haber una declaración o un propósito de aplicar criterios de igualdad en distintos apartados (contratación, promoción, formación...) o en los criterios para elaborar el Plan de Igualdad, cuando figura.

Hay dos epígrafes adicionales en los que existe menos diversidad en el modo en que están incluidos en los textos: *salud y seguridad* y *régimen disciplinario*. Aun así, en el primero de ellos aparecen a veces cláusulas que en otros convenios pueden figurar en *movilidad funcional* o en *clasificación profesional*. Es el caso, por ejemplo, de la discapacidad sobrevenida.

En este tratamiento cuantitativo hemos diferenciado otro capítulo al que hemos denominado *Beneficios sociales*. Pero en el análisis cualitativo, a la vista de que los contenidos se refieren en la práctica totalidad de los casos a ayudas o beneficios sociales, hemos decidido incluirlo dentro del capítulo de *Otras condiciones de trabajo*, en el epígrafe de *Salario*.

**Porcentaje de convenios según ámbito territorial y funcional y tipo de cláusula que incluye. % sobre el total de convenios de cada territorio y ámbito.**

	<b>Estatal</b>		<b>Madrid</b>		<b>Andalucía</b>		<b>C. Valenciana</b>		<b>País Vasco</b>	
	Sectores	Empresas	Sectores	Empresas	Sectores	Empresas	Sectores	Empresas	Sectores	Empresas
Política de empleo	85,7	43,0	50	20,5	21,7	31,15	34,9	11,8	68,75	36
Política salarial		1,2		7,7	4,3	1,64		2,9		1
Salud y seguridad	22,4	4,7		2,6		8,20	8,7	8,8		3
Política de igualdad	18,4	9,3		5,1	8,7	4,92	8,7	11,8		
Beneficios sociales	2,0	19,8		5,1	13,0	8,20		14,7		5
Régimen disciplinario	8,2	4,7	12,5	2,6		11,48		5,9		
Otros	4,1	8,1								4
<b>Total convenios</b>	<b>49</b>	<b>86</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>99</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la muestra de convenios analizada*

En relación a nuestro estudio, y a la vista de los datos recogidos se constata:

- La relevancia del ámbito sectorial en el tratamiento de la situación de las personas con discapacidad. Especialmente en el ámbito estatal, pero también en el de CCAA. La diferencia más llamativa se encuentra en las regulaciones que hemos incluido dentro del epígrafe *Política de empleo* y en menor medida en *Salud y Seguridad* (sólo en el caso del ámbito estatal).
- La importancia de los convenios de empresa en el tratamiento de aspectos relacionados con la discapacidad desde la perspectiva de beneficios sociales y del tratamiento específico de la discapacidad sobrevenida.

El análisis de las pautas de inserción desde un punto de vista cuantitativo no ha avanzado más en este estudio. Sin embargo, consideramos que es una línea de

desarrollo futuro, que en combinación con los análisis de los textos, puede ser de interés. Exigiría un planteamiento metodológico específico, en el que entre otras cuestiones, se abordara un sistema de codificación más exhaustivo y preciso que permitiera recoger la variedad existente y sobre todo poder identificar con mayor precisión los avances que se produzcan.

Finalmente hay una cuestión adicional que consideramos importante tener en cuenta. Nos centramos en el impacto en la negociación colectiva (es decir en los textos convencionales). Sería necesario avanzar en un análisis específico sobre la aplicación real de la negociación colectiva en los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y si hay diferencias según desempeñen su tarea en una empresa cuyas condiciones de trabajo quedan reguladas por un convenio que recoge un tratamiento específico o no. Pero igual de importante sería determinar cuáles son los efectos diferenciadores que introduce la regulación específica frente a una regulación general. Los estudios de caso parecen apuntar a que la incidencia de la negociación colectiva no es tan decisiva como detonante de las decisiones de la empresa, por una parte, y que, por otra, no acaba de encontrar el modo de llevar al texto convencional expresiones de negociación y acuerdos que puedan darse en el lugar de trabajo. En definitiva, se trata de avanzar más en los modos en que la NC puede ser un ámbito idóneo de los derechos de los trabajadores con discapacidad para que su función dinamizadora de las relaciones laborales en las empresas alcance su mayor potencial.

## **6.2. CONTENIDOS DE LAS CLÁUSULAS: REGULACIÓN Y PAUTAS DE INSERCIÓN.**

### **6.2.1 Principio de igualdad, criterios de discriminación positiva**

Algunos convenios recogen en sus textos referencias explícitas al principio de igualdad y al de no discriminación (de manera general o diferenciando ámbitos en los que se aplica). Muchos menos son los que recogen medidas de discriminación positiva (si bien algunas de las regulaciones que se abordan más adelante pueden ser interpretadas como tal).

El lugar de aparición de principios de igualdad y no discriminación (uno o los dos) también varía. En el preámbulo, en alguno de los apartados que regulan materias específicas (por ejemplo clasificación profesional o formación o, incluso, como Disposiciones Finales).

Las cláusulas identificadas en el preámbulo recogen los principios de igualdad y no discriminación con mayor o menor extensión. La utilización del principio de no discriminación y el de aplicación del principio de igualdad pueden darse de forma complementaria para el conjunto de colectivos a los que se refieren o sólo mencionando a algunos (la alusión al principio de igualdad de género es el más frecuente). La manera de referirse a distintos grupos o cualidades de determinados grupos puede ser en general o incorporar una relación concreta (género, edad, etnia...). Cuando este es el caso, son frecuentes los textos en que no aparecen las personas con discapacidad.

Menos frecuente aún es la inclusión de la aplicación de estos principios como función específica de alguna de las instituciones que pueden recogerse en el convenio, como la Comisión de Igualdad. Sólo hemos encontrado un convenio (de empresa) que se refiere a la aplicación de estos principios según el *Código Ético* de la empresa.

Unos pocos convenios refieren el titular del compromiso de aplicar los principios de igualdad y las medidas de no discriminación, incluyendo sólo a la empresa, o a la empresa y la representación legal de los trabajadores.

A continuación recogemos algunos ejemplos de cláusulas que ilustran esta variedad.

La primera refleja un tratamiento separado del modo de aplicar el principio de igualdad y el de no discriminación. En ambos casos, la cláusula incluye los efectos del incumplimiento, en pactos, decisiones, órdenes y decisiones del empresario. Se observa por ejemplo, que la relación de colectivos o cualidades de las personas que pueden ser objeto de discriminación no es la misma en el artículo que desarrolla el Principio de Igualdad que en el de No discriminación. Una práctica bastante extendida.

Derechos Fundamentales de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 43. Principio de igualdad.

La empresa se compromete a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Artículo 44. Principio de no discriminación.

La empresa se compromete a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no

incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

**Anjana Investments, SLU.**

Un tratamiento distinto se recoge en el Acuerdo del Sector Cementero que establece los ámbitos en los que la empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y eliminar cualquier tipo de discriminación. Si bien detalla más los ámbitos, el nivel de compromiso es menor.

Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Acuerdo se comprometen a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Particular atención prestarán las empresas a aplicar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres y hacer efectivo el principio de igualdad establecido legalmente. **SECTOR CEMENTERO.**

En este otro ejemplo se recoge la voluntad de las partes de respetar el principio de igualdad y de no admitir discriminaciones. Y añaden un compromiso de implantar políticas y valores en todos los niveles de la empresa que hagan posible el respeto de la dignidad del trabajador.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades (Incluido en el capítulo de Salud y Seguridad)

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera. Se pondrá especial atención en cuanto al incumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

***Convenio Colectivo de la Empresa Pamares Servicios Integrales S.L. de Madrid.***

En esta misma línea, una última cláusula que vincula el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación al código ético de la empresa. Y explicita que el compromiso apela tanto a la empresa como a los representantes sindicales.

Disposición final Tercera: IGUALDAD.

De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La Empresa y los representantes sindicales, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género.

Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Todo ello conforme a la legislación vigente y a los principios recogidos en el Código Ético de la Empresa. ***Convenio Colectivo de la empresa Bombardier European Holdings de Madrid.***

Todas tienen en común su compromiso de aplicar los principios de igualdad y evitar prácticas de discriminación. Supone un avance cuando se recogen los efectos del incumplimiento y se proponen medidas específicas de actuación. O cuando se vincula la aplicación al desarrollo de unos valores en la empresa coherentes con los mismos.

Una cláusula que recoge una medida específica de promoción de los derechos de los trabajadores con discapacidad se recoge en la siguiente redacción:

Artículo 34. Comité de Empresa.

1. Nombramiento.

Podrán ser electores y elegibles: A) Los propios trabajadores en el supuesto de que no tengan limitada su capacidad jurídica de obrar.

B) En los judicialmente declarados incapacitados, los tutores o representantes legales debidamente acreditados.

C) En el caso de que los minusválidos psíquicos, aún estando sometidos a una tutela de hecho, no tengan reconocida legalmente una incapacidad, la Dirección de los Centros Especiales de Empleo admitirá la posibilidad de que para la mejor representación y defensa de los intereses del trabajador, podrán ser electores los propios operarios sus tutores o padres siendo elegibles sólo y únicamente los trabajadores minusválidos del centro. **C. Colectivo de la empresa Gupost de Guipúzcoa.**

### 6.2.2 Política de empleo. Modalidades de contratos.

El *contrato en prácticas* y el *contrato para la formación y el aprendizaje* son las dos modalidades principales en las que se hace mención a las personas con discapacidad. Sin que esa mención vaya mucho más allá de lo que norma no convencional ya recoge. La eliminación del límite de edad con la que obtuvo el título correspondiente o de la duración máxima. A este respecto se constatan:

- Convenios que recogen esas dos modalidades de contratación sin hacer mención a las condiciones específicas para las personas con discapacidad, que ya recoge la norma. No forman parte de las cláusulas seleccionadas.

- Convenios que recogen esas dos modalidades de contratación de la misma manera que lo hace la norma, sin añadir o modificar los términos que afectan a la duración, número o requisitos de edad. Son los más numerosos entre los analizados.
- Convenios que incluyen algún tipo de regulación adicional, especialmente respecto al número de contratos formativos y de prácticas en relación al tamaño de la plantilla, o respecto a alguna medida de estabilidad en el empleo. También se incluyen limitaciones para encadenar contratos para la formación y de prácticas. O criterios para su retribución. Estos desarrollos se localizan con mucha más frecuencia en los convenios sectoriales de ámbito estatal.

Otros mecanismos para ajustar el uso de estas modalidades de contratación tienen que ver con su aplicación a los distintos grupos profesionales, el salario mínimo que les corresponde, mecanismos de promoción, características de la formación a recibir o el período de prueba, o muy importante, *sanciones o medidas de corrección* en caso de que no se cumpla lo pactado.

### Tratamientos más específicos

En la selección de cláusulas que se recogen a continuación figuran tratamientos más específicos en relación a dichas modalidades de contratación. Así, destacan:

- La obligación de la empresa de indemnizar al trabajador en caso de que incumpla con sus obligaciones en relación a la formación teórica (Industria del Vidrio y Cerámica).
- Garantías salariales mínimas y crecientes a lo largo de la duración del contrato.

- Límites al número de contratos de formación y prácticas según el número de trabajadores: en algunos se hace mención de manera expresa al modo en que opera el límite: *“Los discapacitados contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo”*. (Convenio de la Industria del vidrio y la cerámica).
- La obligación que contrae el empresario de convertir a un 66% de los trabajadores con contrato para la formación, cuando la empresa supera el límite del número de contratos establecidos (Convenio de la Industria y la Cerámica).

### Artículo 19º Contrato en Prácticas.

Podrán concertarse, con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o siete años si se trata de un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.

### Artículo 20º Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años, que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

**El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.**

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Esta duración podrá incrementarse: hasta los tres años en el supuesto de que el trabajador no hubiese completado los ciclos educativos correspondientes a la escolaridad obligatoria, o complete la formación teórica y práctica que le permita adquirir la cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, y hasta los cuatro años en los casos de trabajadores con discapacidad.

La retribución del trabajador contratado para la formación será, durante el primer año del contrato el S.M.I. en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato, será el S.M.I. con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

El tiempo dedicado a la formación teórica será, como mínimo, del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional. **C. Colectivo Estatal del Sector de la enseñanza privada, (centros sin concierto ni subvenciones).**

El objeto del contrato para la formación es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los cuales están definidos en la clasificación profesional de este Convenio. No será posible la utilización de esta modalidad contractual para trabajos correspondientes al grupo profesional 1.

La celebración de contratos para la formación se acomodará a lo dispuesto con carácter general en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a sus disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Se regirá por las siguientes reglas:

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, Las partes podrán acordar prórrogas del contrato inicial, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses.

c. Cuando el trabajador no esté en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consistirá solo y exclusivamente en la impartición de las enseñanzas necesarias para alcanzar dicha titulación. Una vez conseguida esta titulación, el trabajador podrá continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de trabajo si lo desea.

Se adoptará como modalidad preferente en la impartición de la enseñanza teórica la alternancia día a día con los tiempos de trabajo efectivo.

Si fuera posible por inicio del curso escolar, las enseñanzas de Graduado Escolar se alternarán día a día o semanalmente. En su defecto, la formación teórica podrá efectuarse al principio o al final de contrato o prórrogas y pudiendo ser presencial o a distancia.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un

## IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, trabajadora en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, trabajadora en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario pactado en este Convenio Colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en materia de infracciones y sanciones en el orden social.

d. Si al término del contrato de formación, el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, adquirirá automáticamente el rango profesional para el que ha completado la formación.

A la finalización del contrato para la formación, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

El tiempo de formación teórica en ningún caso puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en Convenio.

e. La retribución del trabajador contratado para la formación será de:

En el primer año, el 80%.

En el segundo año, el 90%.

En el tercer año, el 95%.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el nivel salarial correspondiente al trabajo para el que se está realizando la formación.

La retribución así determinada se entiende referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia del Convenio, y será proporcional al tiempo efectivo de trabajo con exclusión del tiempo de formación teórica que, en ningún caso, puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en este Convenio.

El plus de transporte y las dietas se pagarán al 100%.

f. El número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo no podrá superar el determinado en la escala siguiente, ajustándose las fracciones por defecto.

Plantillas

Número máximo de trabajadores en formación

Para centros de trabajo sin centro de formación.	Para centros de trabajo con centro de formación
Hasta 5 trabajadores . . . . . 2	4
De 6 a 10 . . . . . 4	7
De 11 a 25 . . . . . 6	11
De 26 a 40 . . . . . 8	14
De 41 a 50 . . . . . 10	18

Plantillas

Número máximo de trabajadores en formación

Para centros de trabajo sin centro de formación	Para centros de trabajo con centro de formación
De 51 a 100 . . . . . 16	26
De 101 a 250 . . . . . 20 o 16% Plantilla	35 ó 26% Plantilla
De 251 a 500 . . . . . 40 o 12% Plantilla	70 ó 21% Plantilla
De más de 500 . . . . . 60 o 8% Plantilla	105 ó 14% Plantilla

**Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación. Los discapacitados contratados para la formación no serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.**

g. A la expiración de los contratos formativos, del número de trabajadores en formación que supere los límites establecidos en el Real Decreto 488/98, el 66% habrá de incorporarse a la empresa bajo un contrato por tiempo indefinido. **Convenio Colectivo Estatal de la Industria del Vidrio y Cerámica.**

- Identificación de funciones y tareas para las que se puede realizar un contrato para la formación: distingue entre duraciones distintas, según áreas funcionales, y establece una regulación específica para los contratos de formación suscritos con trabajadores y trabajadoras con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad, haciendo una mención específica a la **discapacidad intelectual**.

Artículo 29. Contrato para la formación.

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo, que requiera un determinado nivel de cualificación, y se podrá celebrar con aquellos trabajadores y trabajadoras, tal como esté establecido legalmente, y de acuerdo con los criterios siguientes:

a) En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrá celebrarse esta modalidad contractual para el desempeño de las funciones y tareas propias de las categorías profesionales siguientes: Recepcionista, Conserje, Administrativo/a, Relaciones públicas, Comercial, Cocinero/a, Repostero/a, Camarero/a, Barman/Barwoman, Sumiller/a, Camarero/a de pisos, Especialista de mantenimiento, Técnico y Especialista de Servicio, salvo que su desempeño requiera uno de los títulos habilitantes del contrato en prácticas, en cuyo caso deberá realizarse la contratación formativa al amparo de esta modalidad. La categoría profesional de referencia del trabajador o trabajadora, a todos los efectos, durante toda la vigencia del contrato para la formación será una de las anteriormente relacionadas, a la que se añadirá la expresión «en formación».

b) La duración máxima de estos contratos es la siguiente:

Área funcional Duración máxima

Primera. ....	18 meses.
Segunda. ....	24 meses.
Tercera. ....	18 meses.
Cuarta. ....	12 meses.
Quinta. ....	18 meses.
Sexta. ....	18 meses.

Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Acuerdo, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los referidos periodos máximos señalados en el apartado anterior. La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses.

c) **No regirá el plazo máximo establecido en el apartado anterior cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, en cuyo caso dicha duración máxima podrá ser de hasta tres años, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar. En estos supuestos, se podrán concertar hasta tres prórrogas del contrato, sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años de duración.**

d) La formación teórica del trabajador o de la trabajadora será de carácter profesional y se realizará preferentemente de forma presencial. La formación teórica podrá impartirse a distancia, cuando en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan centro de formación adecuados y acreditados por la Administración Pública competente, en los mismos no se imparta la formación correspondiente al objeto de contrato, o no se impartan en horario compatible con la jornada de trabajo. **Junto a la copia básica del contrato para la formación se comunicará a la representación legal de los trabajadores en la empresa, los datos relativos a la formación y al centro de enseñanza que la imparta.**

**Será de aplicación lo establecido legalmente cuando se trate de trabajadores o trabajadoras que no hubieren finalizado el ciclo educativo obligatorio o de un trabajador o trabajadora con discapacidad psíquica. Acuerdo Marco de Hostelería.**

En los convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial analizados, apenas se hace mención a estas modalidades de contrato.

En los convenios de empresa, el tratamiento de las modalidades de contratación es sustituido, en términos generales, por **criterios o principios** a tener en cuenta en la contratación, en general, para la provisión de vacantes, o para regular los ingresos. En muchos de estos, el tratamiento de la entrada de las personas con discapacidad en la empresa remite al cumplimiento de la norma (cuota). En el mismo tono intencional, se recoge en algunas de esas cláusulas la adopción de medidas para facilitar la accesibilidad de los trabajadores con discapacidad.

### **6.2.3. El cumplimiento de la cuota**

El Art. 38 de la LISMI establece que todas las empresas que dispongan de cincuenta o más trabajadores deben reservar una cuota del 2 por ciento del total de la plantilla a trabajadores con discapacidad. El RD 27/2000 de 14 de enero

regula la posibilidad de recurrir a medidas alternativas para facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.

El sistema de la cuota y/o de medidas compensatorias tiene una larga tradición en los países de nuestro entorno. Como han puesto de relieve los estudios recogidos en *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de las personas con discapacidad*, (Ed. Escuela Libre Editorial, Madrid, 2000), las experiencias acumuladas ponen de manifiesto que el sistema de cuotas por sí sólo no es suficiente para promover la entrada y permanencia de las personas con discapacidad en el empleo: *la rehabilitación, preparación para el empleo y servicios de colocación; apoyo en el empleo, incentivos económicos para empresas y empleados; ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo; promoción del cambio de actitudes y acciones voluntarias por parte de las empresas y legislación para penar la discriminación por razones de salud o discapacidad. Dentro de este conjunto de políticas, los sistemas de cuotas han perdido su exclusividad y se consideran potencialmente viables solo cuando se encuentran apoyados por otras medidas complementarias. De hecho, el carácter restrictivo de la obligación de empleo, la limitación de la capacidad administrativa y la inadecuación de las sanciones pueden limitar seriamente el impacto de la política de cuotas y reducir su credibilidad.*

Según las conclusiones de ese mismo estudio, se puede deducir que la inclusión de una regulación en relación con el cumplimiento de la cuota respondería más a los intereses sindicales que empresariales, por considerar aquellos que es un instrumento imprescindible para obligar al empresario.

En el estudio *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de*

*integración laboral* (Gregorio Rodríguez Cabrero, Carlos García Serrano y Luis Toharia, Ediciones Cinca, 2009) se alude a dos razones principales que explican nuestra baja tasa de ocupación de las personas con discapacidad: el escaso cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2% y la poca utilización de la negociación colectiva en este campo. En ese estudio, se estima que el grado de cumplimiento de la cuota estaría entre el 0,5 y 1,0 por cien. Los datos recién publicados por el INE (*El empleo de las personas con discapacidad*, 21 de junio de 2011) arroja una cifra mayor: 1,8% de asalariados en el sector privado y un 2,7% en el sector público.

La alusión al cumplimiento de la norma es la forma más frecuente en la que los convenios se refieren a la contratación de personas con discapacidad. La forma de inclusión difiere tanto en la forma como en el lugar de ubicación.

Así, respecto a la forma podemos identificar: una remisión general, una precisión sobre la base para calcular el 2 por ciento, las personas con discapacidad que se van a computar (por contratación externa o si se van a contabilizar los trabajadores ya empleados en la empresa con discapacidad sobrevenida), la modalidad de la contratación, alguna alusión al carácter progresivo del cumplimiento o referencias al cumplimiento de la cuota teniendo en cuenta distintos grados de discapacidad, compromisos superiores al dos por ciento, indicaciones para la contratación en empresas no obligadas, limitaciones según la percepción o no de subsidios o pensiones por parte de los candidatos, identificación de puestos, mecanismos de participación de órganos de prevención y en menor medida, de los representantes legales de los trabajadores o la obligación o necesidad de hacer adaptaciones (muy poco frecuente).

Las cláusulas que siguen a continuación proporcionan ejemplos de los distintos modos en que se incluye el compromiso de cumplimiento de la cuota.

Ejemplo de declaración de intenciones y uso de medidas alternativas:

Artículo 41. Compromiso con las personas con discapacidad.

La integración de discapacitados en nuestra empresa **es un compromiso de la compañía** que no sólo permite el crecimiento de las personas que forman parte de este colectivo, sino que, nos permite crecer a nosotros como empresa.

Para alcanzar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo y a su vez garantiza una igualdad efectiva de oportunidades.

**La empresa establecerá como compromiso social la incorporación efectiva de dicho colectivo**, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan, y el trabajador no incurra en ningún riesgo laboral incompatible con su discapacidad.

A su vez, la empresa se acogerá a lo establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. **C.C. Noroto, SA.pdf.**

Como ejemplos de reproducción de lo que dice la norma, incorporando una definición de discapacidad y propuesta de medidas para las empresas con menos de 50 trabajadores:

Artículo 27. Contratación de personas con discapacidad.

Las empresas de más de 50 trabajadores, a partir de la publicación del presente convenio, deberán asegurar el cumplimiento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2% para personas con un grado de discapacidad superior al 33%, o de las medidas alternativas previstas de acuerdo al artículo 38, de la ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y al Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Las empresas de menos de 50 trabajadores contemplarán, en los procesos de selección de personal para cubrir vacantes, criterios de discriminación positiva que den preferencia a la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, siempre que ésta no sea obstáculo para ejercer adecuadamente las funciones que hayan de desarrollar en el puesto de trabajo de que se trate. C.C. de Centros de Asistencia y Educación Infantil.

Ampliación a las personas con discapacidad sobrevenida a efectos de cómputo, especificación de puestos susceptibles de ser cubiertos y criterios de asignación.

Artículo 16. Personas con discapacidad.

1. Las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que excedan de 50 vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2

por 100 de la plantilla o, de no ser posible, aplicar las medidas alternativas previstas por la normativa vigente, de las que se informará a la representación de los trabajadores.

2. Las Empresas ocuparán al trabajador con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física, psíquica y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento del trabajador.

3. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

4. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

5. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por discapacidad física, psíquica y/o sensorial, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento. C.C. de Perfumería y Afines.

Esta cláusula sería un ejemplo que recoge algunos de los criterios propuestos para mejorar la regulación convencional en la materia: definición de puestos susceptibles de ser ocupados, por ejemplo. Sin embargo, llamamos la atención sobre la posible limitación que pueda suponer para personas con discapacidad que poseen una cualificación adecuada para puestos superiores. En cierto modo se está limitando dar una mayor extensión a la adaptación de los puestos, cuando esa es la variable principal de ajuste y no la cualificación de la persona con discapacidad.

En este sentido, la remisión a la negociación a la empresa, que se hace en otro convenio de ámbito sectorial para definir los puestos susceptibles, según el grado de discapacidad y las necesidades de adaptación puede implicar una mayor eficacia.

Artículo 30. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

La empresa reservará, en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad, a tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

La empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto. C. Colectivo de Reforma Juvenil y Protección de menores.

Otros convenios, en la redacción recogida parecen dar más importancia a la realización de adaptación que a la contratación:

Artículo 38. Discapacitados.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificarán los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en el que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea Salvo las excepciones que contempla la ley en cuanto a un gasto elevado para la empresa.

La empresa procurará contratar y que formen parte indefinida de la plantilla un 2% de trabajadores con discapacidad.

El trabajador o trabajadora, que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a una reducción de jornada según el E.T. y la realización de turno fijo y en régimen de jornada continua, en común acuerdo entre empresa y trabajador. **(Convenio Colectivo de Parques Reunidos Valencia SA (L'Oceanografic).**

En algunos convenios se recoge un compromiso de contratación superior al 2% establecido por la norma. Con procedimientos diferentes:

Nos parece un ejemplo de buena práctica, la que se incluye en el convenio de *Allianz*: especifica que la plantilla que se computa es la de cada centro y establece como criterio de ajuste el puesto de trabajo:

Artículo 33. Política de empleo.

La empresa manifiesta que tiene como objetivo el mantenimiento global del volumen de empleo, por lo que si en el futuro se viera en la necesidad de plantear expedientes de extinción de las relaciones laborales con carácter colectivo, se compromete a comunicarlo a los Representante de los Trabajadores, a estudiar las alternativas planteadas por éstos para el mantenimiento del empleo y el reciclaje profesional del personal que pudiera verse afectado negociando para ello el oportuno protocolo de

actuación.

La empresa se compromete a respetar, siempre que ello sea posible por las condicionantes de mercado de trabajo, la reserva de un 3% de la plantilla de cada centro, destinada a ser cubierta por trabajadores discapacitados aptos para cubrir los puestos necesarios. . **Allianz, Compañía.**

Otro ejemplo de compromiso superior al 2% es el del convenio del Calzado. Si bien cambia la base (más de 50 trabajadores fijos) y no queda claro en la redacción si en la cuota están incluidas las personas con discapacidad sobrevenida. Se describen también los puestos que se reservarán y los criterios para su provisión:

Artículo 53. Capacidades diferentes. (Incluido en el capítulo de beneficios sociales)  
Las empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuida por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Tendrá preferencia el incapacitado/incapacitada para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida al servicio de la empresa.

En orden a la colocación de personas minusválidas tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las empresas de más de cincuenta personas fijas habrán de reservarles **hasta un cinco por ciento de su plantilla.**

En forma compatible con las disposiciones legales, las empresas proveerán las plazas del grupo IV, a las personas que por minusvalía, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

El personal acoplado, percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe.

*Convenio Colectivo Estatal de la Industria del Calzado.*

Un ejemplo más claro de cómo se propone a los trabajadores con discapacidad sobrevenida en el cómputo de la cuota se recoge en la siguiente cláusula y se opta por las medidas alternativas cuando no se llegue al 2%:

#### **Contratación y discapacidad sobrevenida**

Artículo 23. Cuota de reserva de trabajadores discapacitados.

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de trabajadores discapacitados en cumplimiento de la Ley 13/1982, de integración social de minusválidos y del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados; y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto nos comprometemos al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir trabajadores en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarlos a los puestos de trabajo idóneos a sus deficiencias, en cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.

2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente el grado de discapacidad.
3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados, considerando la actividad de la empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente. **Exide Technologies España, SA.**

Un modo en el que se vincula el cumplimiento de la cuota y la realización de adaptaciones es el siguiente:

Artículo 19. Trabajadores discapacitados.

Las partes firmantes, bajo la convicción de que el derecho al trabajo es un hecho universal, se comprometen a adoptar las medidas suficientes para garantizar este principio.

En ese sentido se comprometen a: Las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores cualquiera que sea la naturaleza del contrato que excedan de 50 trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 % de su plantilla, entre los que se encuentran inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de la Oficina de empleo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este artículo y con el fin de facilitar la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación a las personas discapacitadas se cuidará y en su caso modificaran los factores medioambientales evitando que éstos obstaculicen la movilidad y/o deambulación de ningún trabajador ni dificulten su comunicación, estableciendo un plan de prioridades, si fuera necesario, que estudie y acometa de forma gradual las posibles reformas y/o reestructuraciones de cara a generar un medio inclusivo en que el mayor número de personas puedan desenvolverse sin dificultad en él. Así, también se pondrá especial cuidado en cuantas remodelaciones o reformas se puedan acometer de cara a que éstas estén en la referida línea. **Convenio Colectivo de Servicios de Colaboración Integral, SL.**

Sólo hemos encontrado una cláusula en la que se recoja como iniciativa de responsabilidad social de las empresas la contratación de personas con discapacidad, en el capítulo de Prestaciones Sociales del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa *Mundo Snacks, SA*, de Valencia, que queda diferenciada del cumplimiento de la norma:

Art.37. Personas con discapacidad

Las partes signatarias constatan el cumplimiento de la obligación de reserva del 2% a favor de los trabajadores y trabajadoras con minusvalía y se comprometen a mantener y si es posible superar el citado porcentaje como parte, no sólo de una obligación legal, sino de una responsabilidad social compartida. **Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Mundo Snacks, SA, de Valencia.**

Por lo que respecta al lugar en que se ubican, dentro del texto del convenio, las apariciones son muy diversas: en el capítulo de contratación, en clasificación

profesional, en salud y seguridad (sobre todo, cuando se unen contratación externa y tratamiento de discapacidad sobrevenida) o en el capítulo o cláusulas aisladas de Ayudas o Beneficios sociales. También hay algún convenio que lo recoge en las disposiciones finales.

Como se observa, no hay una pauta general ni respecto al contenido ni respecto a su ubicación. Una heterogeneidad que por otra parte es coherente con la diversidad de actividades, ámbitos y situaciones de negociación.

En este sentido nos parece que la redacción de una o varias cláusulas en relación al cumplimiento de la cuota, debiera al menos reunir las siguientes características que variarán según el ámbito de negociación:

- ✓ Compromiso en primer lugar con el cumplimiento de la norma. Un ejemplo de ese compromiso sería establecer criterios para su progresivo cumplimiento.
- ✓ Utilización de las medidas alternativas sólo cuando no se pueda cumplir vía contratación directa.
- ✓ Especificar la base que se va a utilizar para calcular la cuota.
- ✓ Especificar si se incluyen o no a los trabajadores con discapacidad sobrevenida.
- ✓ Vincular el cumplimiento de la cuota con el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Si el ámbito lo permite, tener en cuenta los distintos tipos de discapacidad.
- ✓ Vincular la contratación a la necesidad de adaptación de puestos.
- ✓ Incluir a las empresas con menos de 50 trabajadores como centros posibles de contratación (sobre todo en convenios sectoriales) y como ejemplo real de responsabilidad social.

- ✓ Recoger en los convenios las iniciativas, que por superar lo establecido por la norma, reflejan las iniciativas voluntarias de responsabilidad social de las empresas.
- ✓ Establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar los resultados que se obtienen e introducir mecanismos de mejora que puedan generarse.
- ✓ Dar a conocer los recursos disponibles para favorecer la inserción laboral y su adaptación a la empresa.

### **El cumplimiento de la cuota en la Administración Pública**

La Ley 53/2003 fija, para el ámbito de la Administración General del Estado “un cupo no inferior al cinco por ciento de vacantes para ser cubiertas con personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que progresivamente, se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de tareas y funciones correspondientes...”.

En la muestra de convenios analizados figuran algunos convenios aplicables a la Administración Pública. Casi todos corresponden a la Administración Local. Es prácticamente inexistente la aparición de menciones a las personas con discapacidad y, cuando surgen, se remiten a la norma. En algunos casos, haciendo sólo referencia al 2 por ciento de la plantilla, y no al 5 por ciento de las vacantes que hay que reservar:

Artículo 21.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la

Oferta de Empleo Público o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal. La Mancomunidad proveerá los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo por los procedimientos de oposición, concurso-oposición, libre designación con convocatoria pública, así como los otros instrumentos de selección que establece el Estatuto Básico del Empleado Público. Será de aplicación el Real Decreto 2271/2004, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. *(MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL BARRIO DEL CRISTO (PERSONAL LABORAL) Valencia.*

### CAPITULO VII. NACIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

#### Artículo 33. Nacimiento de la relación laboral

Primero. La Oferta de Empleo Público ha de recoger las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en la Corporación más un porcentaje adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos y podrá también contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

Segundo. En la Oferta de Empleo Público, se reservará el porcentaje que legalmente se establezca de las vacantes para ser cubiertas por personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Corporación, siempre que, superadas las pruebas selectivas, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes, según se determine legalmente. ***Convenio Colectivo de la Diputación de Valencia.***

En algunos de los convenios de la Administración Local recogidos en la muestra de Andalucía, la mención a las personas con discapacidad figura en el Capítulo de Salud y Seguridad y se refiere en la mayoría de los casos a trabajadores y trabajadoras con discapacidad sobrevenida.

#### **6.2.4. Los centros especiales de empleo**

La regulación en materia de contratación de los centros especiales de empleo destaca en los siguientes aspectos: definición y descripción de contratos específicos, medidas para facilitar el tránsito al empleo ordinario, una mayor atención a la diversidad de tipos de discapacidad y la participación de los trabajadores con discapacidad en los órganos de representación de los

trabajadores. También en estos convenios aparece con más frecuencia la definición de puestos de trabajo que dan cuenta de la existencia de empleo con apoyo.

Excedencias:

Dado que según se establece en la Ley de Integración Social del Minusválido (artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril) uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el de que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos un año en la Empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho preferente a su reincorporación a un puesto de similar categoría al anterior siempre que se incorpore a una Empresa de trabajo ordinario y no protegido en caso de que sea dentro de la provincia de Gipuzkoa ó empresa de cualquier tipo en otro ámbito territorial.

Cuando la excedencia sea de más de 1 año – hasta 3 años la reserva del puesto quedara solo referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se concederá reducción de jornada de 1/8 a ½ de la misma a lo/as trabajadore/as con hijos menores de 8 años, negociando con la empresa el nuevo horario, con la finalidad de trabajar jornadas completas y evitar problemas de desplazamientos de los trabajadore/as. Convenio Colectivo de **GOROLDI SL (Guipúzcoa)**.

Dado que según se establece en la Ley de Integración Social del Minusválido (art. 42 de la Ley 13/1982 de 7 de abril) uno de los objetivos del Centro Especial de Empleo es el de que sea un medio de Integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos de 1 año en la Empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho automático a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior, siempre que se incorpore a la plantilla de una Empresa de trabajo ordinario y no protegido. **GUREAK ELEKTRONIKA, SL (Guipúzcoa)**.

### 6.2.5. Otras condiciones de trabajo

#### 6.2.5.1 Jornada

El número de cláusulas que recogen algún tratamiento específico de la jornada para las personas con discapacidad es mucho menor y se han localizado sobre

todo en los convenios sectoriales de ámbito estatal y en los convenios de los Centros Especiales de Empleo.

Las peculiaridades recogidas aluden a: limitaciones para el uso de jornada flexible entre los trabajadores con discapacidad, limitación del trabajo a turnos para determinados tipos de discapacidad, la manera de computar la jornada laboral para puestos que implican atención a personas con discapacidad en tiempo de descanso o comida:

Artículo 50. Jornada irregular.

La jornada irregular se podrá aplicar en las empresas cuando se produzca una mayor demanda de servicios que no puedan ser atendidos con la jornada ordinaria semanal. La jornada irregular no podrá superar en ningún caso la utilización de 100 horas del cómputo de jornada anual de tiempo efectivo de trabajo. La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 50 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los periodos de descanso diario y semanal.

Las 50 horas semanales son aplicables a contratos a tiempo completo, aplicándose la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial.

En contraprestación por los excesos de jornada que se produzcan, en cómputo mensual, el trabajador o trabajadora puede disponer de una hora de descanso por cada hora de trabajo. Los descansos por compensación deben ser fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora y deben ser disfrutados, salvo que en estos días se produzca más actividad que el resto de los días de la semana.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual una diferencia de horas a favor del trabajador o trabajadora que no hayan sido utilizadas por la empresa, estas serán para su beneficio sin que le puedan ser exigidas su realización posteriormente.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia o discapacidad. Convenio Colectivo de **Ocio educativo y animación sociocultural**.

La misma redacción, cuando se alude al no uso de jornadas flexibles por parte de los trabajadores con discapacidad figura en el Convenio Colectivo Estatal del sector de la Química.

(...)

No podrán acogerse a las medidas de flexibilidad aquí previstas aquellas empresas que, en los 12 meses tomados como referencia para medir sus índices de fijeza, hayan incrementado en el área de producción, incluidas las secciones de mantenimiento,

servicios e investigación, la subcontratación de actividades con el objetivo de alcanzar los índices de fijeza mencionados anteriormente. **Química (XVI)**.

El tratamiento de la jornada y el uso flexible de la misma tiene un tratamiento cada vez más específico y extenso en los textos convencionales. En los textos analizados, y con muy escasa presencia, no se va mucho más allá de eximir a las personas con discapacidad de los distintos usos flexibles de la jornada. Sin embargo, no se exploran o proponen otros ámbitos que, en materia de jornada, pueden ofrecer una oportunidad para la integración y permanencia del colectivo. Es un ámbito en el que cabe recoger, en principio, distintas posibilidades y topes, que faciliten la integración y permanencia de las personas con discapacidad. Ejemplos como los recogidos pueden extenderse a temas como el cómputo de las horas necesarias para tratamientos específicos o el tratamiento de las bajas por Incapacidad Temporal (IT), que pueden, en principio, afectar en mayor medida a dicho colectivo. La última reforma laboral, por la que se reducen los límites del absentismo, aun el justificado (en el que quedan incluidas las bajas por IT –bajo criterios más restrictivos de cómputo–), que da opción al empresario a despedir *por causas objetivas*, puede colocar en mayor desventaja al colectivo. Un tratamiento específico al respecto parece necesario para que la nueva regulación no suponga un trato discriminatorio respecto al mismo.

### **6.2.5.2. Clasificación profesional y movilidad**

La cobertura de la regulación específica en esta materia resulta, salvo excepciones, un tanto forzada. Podemos identificar distintas pautas: convenios que incluyen descripción de categorías específicas ocupadas por personas con discapacidad, descripción de categorías específicas que cumplen funciones de apoyo o el uso que se hace de la clasificación, para limitar el número de puestos al que pueden acceder las personas con discapacidad (incluida la sobrevenida):

11.3. Técnico/a en integración laboral.– Trabajador que es contratado como tal. Dependencia jerárquica del jefe superior. Titulación de TGM conocimiento de las metodologías de empleo y de la población con discapacidad contribuyendo en el desarrollo integral del individuo en las áreas personal, social y laboral. Es el profesional encargado de la preparación, apoyo y seguimiento de la persona con retraso mental u otra discapacidad, en proceso de inserción laboral, para el desempeño del puesto de trabajo. Actúa como enlace de los programas de transición individual coordinadamente con el equipo de orientación y la unidad de apoyo. Tendrá a su cargo un grupo de usuarios.

11.4. Cuidador/a.– Trabajador con título oficial de FPI dependencia jerárquica del jefe superior. Con iniciativa y responsabilidad restringida, con capacidad y funciones polivalentes, presta servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche.

Colaborando en programas de adquisición de hábitos e incluso de modificación de conducta. Tendrá la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas. **Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos 2.**

Grupo profesional II.

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.– Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas comprendidas en este grupo:  
(descripción de las tareas...).

Es el trabajador mayorde18años y que con titulación necesaria se dedicará tanto en los Organismos públicos como privados a la labor de asistencia social y personal a personas con grado de discapacidad, así como a personas de la 3.ª edad u otros (asistente personal). **Sial Servicios Auxiliares, SL.**

Por lo que se refiere a la movilidad funcional y geográfica, el tratamiento es aún menor. Se distinguen: limitaciones para aplicar la movilidad a las personas con discapacidad, la utilización de la movilidad como criterio para facilitar la transición al empleo ordinario (sobre todo en CEE) o el procedimiento para aplicar la movilidad, criterios salariales asociados a esa movilidad. En este punto, el tratamiento tiene similitudes al cambio de puesto de trabajo por discapacidad sobrevenida o por cuestiones de salud y seguridad.

Artículo 6.16. Limitaciones físicas.

El personal de los grupos 2 y 3, estará integrado preferentemente por aquellos trabajadores de la empresa que por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc, tengan su capacidad física disminuida, con la única excepción de aquellos puestos de trabajo que para el desempeño de su función precisen, dentro de estos grupos, estar en posesión de alguna especialización o de las facultades físicas necesarias para cubrir el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto anterior, la empresa, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de estos grupos con el personal adecuado.

(...)

22 Los ascensos y provisión de vacantes en estos grupos serán por concurso-oposición entre todos los trabajadores de la Empresa con capacidad disminuida por alguno de los motivos enunciados anteriormente. **Convenio Colectivo de Pasta, papel y cartón.**

Artículo 38. Movilidad funcional.

Además de los supuestos contemplados en la Ley, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores/as que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral, pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa. Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador/ra, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de tres días. El cambio de puesto no conllevará cambio de categoría profesional, conservando su salario base y complementos salariales durante los seis meses siguientes a su incorporación, una vez el cual, si persistiera en el puesto de trabajo, pasaría a percibir las retribuciones correspondientes a esta categoría. **Convenio Colectivo de Transporte enfermos y Acc Ambulancia.**

En relación con la clasificación profesional (incluido la movilidad funcional y la polivalencia a ella vinculada) se pierde una oportunidad para hacer explícitas las posibilidades de promoción de las personas con discapacidad. En uno de los casos analizados este era un punto importante en la integración laboral. Si bien la definición de puestos de trabajo o grupos específicos que puedan ser susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad es un paso que señala un primer ajuste de percepción, en otro sentido puede limitar las posibilidades que ofrecen candidatos con discapacidad con una formación y experiencia distinta.

Por otra parte, la tendencia que se recoge a través de la regulación de los cambios de puesto por disminución de capacidad (para los trabajadores ya empleados en la empresa) señala en la mayoría de las ocasiones una movilidad

descendente. Sería necesario explorar más posibilidades ya que en la medida en que sólo se contempla esta posibilidad se sanciona la equivalencia de discapacidad y menor cualificación. Aun cuando este pueda ser el caso, su generalización contribuye a una percepción que no beneficia al colectivo:

c) Por incapacidad física del trabajador.-

Cuando por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común, se produzca la incompatibilidad del trabajador con el puesto de trabajo, siempre que la Empresa tenga posibilidades de acoplarle en otro puesto de trabajo, deberá hacerlo en estos casos, circunstancia que deberán ser avaladas por el Servicio Médico de Empresa. Al trabajador, le quedará en concepto de “ad personam”, la diferencia En todos los casos de movilidad funcional, se dará a los afectados la hoja de descripción del nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, se comunicará por escrito al trabajador trasladado el carácter provisional del mismo. **Mercedes Benz España SA (Centro de Vitoria).**

Por otra parte, sería un aspecto que requeriría un seguimiento específico para no consolidar la presencia del colectivo en posiciones medias-bajas. De nuevo, las competencias que sí tiene la persona y las que exige el puesto debieran ser el criterio de ajuste más idóneo. Pero también, y dependiendo de la naturaleza de la empresa o grupo empresarial, puede ser un ámbito para el tratamiento de las transiciones al empleo ordinario:

Art.21 Movilidad funcional y geográfica

La movilidad del personal se notificará a la representación de los/as trabajadores/as con indicación de los motivos en las que se fundamenta ésta.

En caso de existir discrepancias, estas cuestiones se someterán, al procedimiento arbitral del PRECO.

Cambio de puesto de trabajo dentro de las Empresas del Grupo.

A las personas con discapacidad de T.P. Gureak que se incorporen a otras Empresas del Grupo como consecuencia de las políticas de integración y promoción iniciadas desde el seno del propio Grupo, se les concederán excedencias de hasta 2 años de duración con derecho al reingreso automático finalizada tal excedencia. Las condiciones laborales en el nuevo puesto de trabajo, serán las derivadas de la categoría asignada y de las normas laborales que sean de aplicación en la nueva Empresa. **C. Colectivo Talleres Protegidos Gureak, SA (Guipúzcoa).**

### 6.2.5.3. Salario

No hay un tratamiento específico de las condiciones salariales en caso de discapacidad. Si bien hay referencias indirectas cuando se abordan algunas modalidades de contratación o se trata el cambio de puesto de trabajo por discapacidad sobrevenida. Pero estos tratamientos no forman parte del capítulo dedicado a las retribuciones del trabajador, aunque eso no les resta importancia.

Otro desplazamiento que se produce es el tratamiento diferenciado sólo en concepto de ayudas o beneficios sociales. Son muy escasos y se concentran en los convenios de empresa. Menos frecuente aún que la concesión de ayudas a los trabajadores y trabajadoras con hijos (y/o cónyuges) con discapacidad.

El tratamiento de estas ayudas puede incluir: requisitos para su concesión, límites, periodicidad, diferenciación según el grado de discapacidad. En unos pocos convenios, se contemplan ayudas para la adquisición de prótesis no incluidas en la seguridad social. De nuevo es prácticamente inexistente una regulación que contemple la participación de la RLT en esta materia:

Artículo 31. Ayuda para Hijos Disminuidos o Minusválidos o Trabajadores Discapacitados o Minusválidos.

1. Se establece una ayuda de 4.837,65 euros brutos anuales, a abonar, divididas en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo disminuido de las personas comprendidas en el presente Convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

- ☑ Que el hijo esté calificado como disminuido por los servicios médicos competentes.
- ☑ Que el hijo calificado como disminuido esté matriculado en un centro de educación, o sometido a tratamiento médico adecuado.

Se extiende la anterior ayuda a los hijos que cumplan los requisitos señalados del personal jubilado, fallecido o en situación de invalidez.

Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, ninguno, recibir doble prestación económica por el mismo concepto.

2. Se amplía, durante la vigencia de este Convenio, este complemento de discapacidad, para todos aquellos trabajadores que, teniendo un porcentaje de discapacidad reconocido oficialmente igual o superior al 33 %, lo aporten, bien en el momento de su contratación o bien en el momento en que se le conceda. Para ello tendrán que

presentar y aportar certificado oficial de Minusvalía emitido por el Organismo competente en cada Comunidad Autónoma.

Si el grado de discapacidad se redujese por debajo del 33 % o desapareciese, el complemento dejaría de percibirse desde la fecha en que se produjera la modificación.

### **Convenio Colectivo de Philips Iberica**

Artículo 26. Discapacidades.

A) Reconocimiento situación de discapacidad del empleado: A los empleados en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33% a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, dispondrán de un día adicional de permiso particular o, alternativamente 8 horas, durante el año natural en el que se haya obtenido el certificado de discapacidad y con motivo de los trámites realizados. Asimismo, a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.000 €.

B) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos de empleados en activo: En el caso de discapacidades físicas o psíquicas de hijos de empleados en activo, declaradas médicamente como superiores al 30%, la empresa concederá en concepto de ayuda, las cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas anualmente junto con la nómina del mes de septiembre, a partir del 1/1/2010:

Discapacidades en grado igual o superior al 30 %: 2.187 €.

Discapacidades en grado igual o superior al 65 %: 4.375 €.

Discapacidades en grado igual o superior al 75 %: 6.562 €.

### **C. Colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.**

Artículo 39. Reconocimiento de situación de discapacidad.

A los empleados en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.500 euros. **Convenio Colectivo de Mapfre Grupo Asegurador**

Sección 32.02 Ayudas.

Se atenderán las facturas de gastos de prótesis no incluidas en la Seguridad Social, aplicándose para ello los

siguientes criterios de pago:

- Abonar una cantidad máxima de 60,11 €. por un armazón de gafas graduadas, aunque la factura presentada la supere.

- Abonar un 80% del importe de los cristales, posibles reparaciones y revisiones oftalmológicas.

- En todos los trabajos de odontología y ortodoncia, se abonará un 80% del total de la factura.

- Collarines, zapatos ortopédicos, lentes de contacto oculares, aparatos para sordera, etc., se abonará un 80% del importe total de la factura.

- En los tratamientos de medicina, necesarios para la salud según Informe Médico, que no estén cubiertos por la Seguridad Social, se abonará el 80%.

Los gastos médico-farmacéuticos se abonarán con cargo a la partida correspondiente.

- Son beneficiarios de las citadas ayudas médico-farmacéuticas los operarios de esta Empresa, las esposas/os e hijos de los mismos y las parejas de hecho, siempre y cuando justifiquen su registro. No obstante las esposas/os y parejas de hecho de los operarios que gocen de la cobertura de la Seguridad Social tendrán asimismo derecho a las ayudas citadas en todas aquellas prestaciones médico-farmacéuticas, prótesis, etc. que no resulten cubiertas por la misma.

Si algún operario o familiar a su cargo estuviese en situación de incapacidad especial, se tomará como base de

ayuda, la que estipule en cada momento la Comisión Paritaria. Convenio Colectivo de Aguas Municipales de Jávea, S.A. (Alicante).

#### **6.2.5.4. Formación**

La formación profesional puede ser objeto de tratamiento específico en distintos apartados. Por ejemplo, vinculado a la clasificación profesional, cuando se aborda la regulación de la movilidad funcional y se establece la obligación de la empresa de ofrecer la formación necesaria para el nuevo desempeño, cuando así se requiera.

También puede incluirse en el apartado de Salud y Seguridad, mucho menos frecuente, cuando en el mismo se alude, por ejemplo, a la formación como un recurso para la sensibilización en materia de prevención, o para conocer los nuevos riesgos a los que tiene que atender el trabajador o trabajadora cuando cambia de puesto.

Por lo que respecta a los convenios de empresa de ámbito estatal, suele ser más frecuente la existencia de una relación entre sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional, promoción y formación.

Se ha identificado un solo convenio que diferencia tratamientos específicos en los objetivos, criterios de selección, metodología y criterios de evaluación que tengan en cuenta la eficacia de la misma en este tipo de destinatarios:

Artículo 57. Criterios de prioridad de los planes formativos.

Se desarrollarán planes de formación continua que cumplan los siguientes criterios de prioridad:

Criterios generales de prioridad:

Contemplar la participación de los trabajadores con discapacidad.

Contemplar la participación de las mujeres en las acciones de formación a desarrollar en función de su proporción en la plantilla de la empresa.

Contemplar la participación de trabajadores mayores de 45 años en función de su proporción en la plantilla de las empresas.

Contemplar la participación de trabajadores no cualificados en función de su proporción en la plantilla de las empresas.

Criterios de prioridad de las comisiones paritarias sectoriales y territoriales:

La APMIB adaptará las características que sucesivamente son establecidas por la comisión paritaria sectorial de la APMIB, manteniendo los siguientes

Referidos a las empresas:

Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en todos los centros de la APMIB, centros especiales de empleo y/o ocupacionales.

Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en los centros que imparten programas de garantía social.

Fomentar la adaptación de la empresa en situación de cambio y/o adaptación a otras actividades

Referidos al plan de formación:

Desarrollar preferentemente planes de empresa globales de la APMIB frente a planes agrupados de las distintas delegaciones.

Dirigir la formación a cualificaciones escasas en el sector o territorio:

Acciones destinadas a la mejora de habilidades profesionales para afrontar situaciones complejas derivadas de la normalización e integración de los discapacitados.

Acciones vinculadas a la práctica docente: actualización científico-didáctica, metodológica, programación, evaluación, diagnóstico, rehabilitación, tutoría, orientación.

Áreas transversales, proyecto curricular, equipos directivos.

Acciones de especialización.

Acciones para el conocimiento y manejo de nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza, al diagnóstico, y a la rehabilitación de los discapacitados, así como a la investigación y formación para el empleo.

Acciones dirigidas a la prevención de riesgos laborales y/o promoción de la salud en el trabajo.

Acciones de nuevas tecnologías y/o idioma.

La mayoría, cuando mencionan a las personas discapacitadas las incluyen como colectivo al que se dirigirán medidas de acción positiva para facilitar su participación junto con otros:

Artículo 56. Principios generales. Objetivos de la formación.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras dentro de las empresas y entidades reguladas por el presente convenio es la formación.

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a:

- a. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.
- b. Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c. Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d. Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de las empresas o entidades.
- e. Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector. Convenio Colectivo de **Ocio educativo y animación sociocultural**.

Artículo 81º.- Cursos de Formación.

1.- Con carácter general las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género). Convenio Colectivo del sector de la Química (XVI).

La formación es un ámbito idóneo para favorecer la integración de las personas con discapacidad. No sólo para facilitar su adaptación a los puestos y favorecer sus oportunidades de promoción. Pero su utilidad disminuye si no se tienen en cuenta las necesidades específicas, desde el punto de vista metodológico y de los

recursos necesarios para su desarrollo. Pero también para facilitar conocimientos y recursos para las personas que se encargan de su supervisión, para identificar necesidades de adaptación del puesto, o para los propios procesos de selección.

#### 6.2.6. Salud y seguridad. Medidas preventivas

Los contenidos se concentran en los convenios de ámbito estatal, sectorial y de empresa. El tratamiento de la atención a los trabajadores especialmente sensibles puede incluir una enumeración o descripción de lo que se entiende bajo esa expresión o no. También se diferencian según incluyan en su desarrollo alguna medida que señale en qué consiste la protección a los trabajadores especialmente sensibles (tal como obliga el art. 25 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*), o el establecimiento de un número de puestos limitado que pueden ser ocupados por personas que por sus características personales y, aquí sí, discapacidad física, psíquica o sensorial. En algunos casos, se hace uso del concepto de responsabilidad sobre los posibles daños que pueden provocar, a sí mismos o a terceros:

Artículo 77. Trabajadores especialmente sensibles.

Aquellos trabajadores y/o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como **beneficiarse de una vigilancia de su salud** de forma especial. **Convenio Colectivo de la empresa Cía. Logística Acotral.**

Artículo 98. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa de conformidad con el artículo 25 de la LPRL, garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras, que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los posibles riesgos derivados del trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dichas características personales en las evaluaciones de riesgos, y en función de éstas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras, no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocidas, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los

demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la empresa. Convenio Colectivo de **Ocio educativo y animación sociocultural**.

Otro aspecto que es de escaso tratamiento es la atribución de funciones específicas a los órganos especializados (Comité de Salud y Seguridad, Comisión Paritaria Sectorial de Salud y Seguridad), por ejemplo arbitrando medidas para la reinserción o mantenimiento del empleo de las personas afectadas por una discapacidad sobrevenida, elaboración de un catálogo de puestos y medidas de adaptación necesarias, entre otras:

Funciones de los órganos especializados (Comité de Salud y Seguridad).

(...)

9. Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.—Se 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, adoptándose las medidas preventivas y de protección que sean necesarias en función de la evaluación de riesgos efectuada.

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 o las demás personas presentes en el centro de trabajo 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.

Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias. Convenio Colectivo de **Perfumería y Afines**.

Entre las funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos y colectivos desfavorecidos, trabajadores/as discapacitados/as y trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, que tendrán en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles, en relación a las Evaluaciones de Riesgos de la empresa. Convenio Colectivo de **Nutrexpa, S.L. (Centro de trabajo en Villarejo de Salvanés, Madrid)**.

Prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

(...)

Artículo 52. Cometidos (de la Comisión Estatal sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo en el sector de hostelería)

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

(...)

**o) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector. Hostelería (IV Acuerdo).**

Funciones de la comisión de salud y seguridad

p) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.

q) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector. Convenio Colectivo de la **Industria de producción Audiovisual Técnicos**.

Artículo 57. Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

57.4 Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio.  
2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.

**3. Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos. Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia.**

(...)

El modo en que se establece la relación entre salud y seguridad, limitaciones derivadas de la discapacidad y adaptación de los puestos, así como la adopción de criterios que eviten la segregación, en la siguiente cláusula puede ser considerado un ejemplo de buena práctica:

Salud y Seguridad.

7.- (los trabajadores tendrán derecho) A cambios de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando tal puesto sea compatible por sus características (una vez mejorado todo lo posible) con las circunstancias de salud del trabajador/a.

8.- En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos a las necesidades individuales de las personas y no al revés, se prestará especial atención en esa adaptación para los/as trabajadores/as minusválidos/as y discapacitados/as, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas marginales. (C:C. del Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera de Cádiz).

El modo de entender la discapacidad atiende en este caso más a la adecuación del entorno que a las limitaciones de la persona con discapacidad. La adaptación y adecuación del entorno incluye medidas que se conciben y aplican desde

distintos ámbitos: acceso al trabajo, salud y seguridad, clasificación profesional o movilidad funcional, por poner algunos ejemplos.

### **6.2.7 Discapacidad sobrevenida**

La discapacidad sobrevenida acapara proporciones crecientes en el cómputo total de personas con discapacidad (según cita Vicente Mora, algunos estudios la sitúan en el 70%). Su importancia numérica y el hecho de que la discapacidad sobrevenga en muchos casos durante el período de actividad de las personas afectadas proporciona aspectos que pueden contribuir a la mejora de inserción y permanencia: por su consideración como parte de la cuota, por la socialización y experiencia laboral previa, por el conocimiento que ya tiene la empresa, por las relaciones sociales ya establecidas en el centro o los centros de trabajo. La regulación convencional que aborda este tema se mueve entre la intención de favorecer la permanencia y el establecimiento de límites a la misma.

En el tratamiento de la discapacidad sobrevenida hemos identificado, en términos generales, dos pautas distintas: una, que se desarrolla en el eje de la discapacidad sobrevenida (u otras denominaciones como limitación funcional, capacidad disminuida...) y que engarza con el compromiso, obligación o intención de acoplar, destinar, ofrecer otro puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas y/o psíquicas del trabajador o trabajadora.

Y otra, que se desarrolla como una extensión del tratamiento que se hace de la incapacidad laboral. En estos casos, la emergencia de la discapacidad sobrevenida fuerza la entrada de ofrecer una alternativa para que la persona permanezca en la empresa. El grado de obligación suele disminuir y la referencia

a la discapacidad psíquica disminuye significativamente. Este tratamiento se concentra en los convenios de empresa.

Una primera diferencia en las cláusulas que abordan la discapacidad sobrevenida es qué situaciones se incluyen bajo esa denominación: discapacidad física y/o psíquica en general, la de las personas discapacitadas, la que tiene su causa en accidentes de trabajo y o enfermedad profesional, frente a la que aparece como consecuencia de un desgaste natural o enfermedad, las personas que tienen un certificado que les acredita el grado de discapacidad, las que tienen reconocida una incapacidad y sus distintos grados, las que tienen subsidios o pensión. Todas ellas son denominaciones que establecen el ámbito de aplicación de la regulación a la que se comprometen las partes. La limitación puede establecerse de distintas maneras: como criterio de preferencia para asignar a la persona a un nuevo puesto o a la provisión de vacantes que se ajusten a su nueva situación, o fijando claramente quién *será acoplado*, o estableciendo preferencias en la bolsa de empleo creada para la provisión de candidatos cuando se producen vacantes.

Una de las consecuencias en el modo en que se fija el *colectivo* de aplicación afectado por la denominación de discapacidad sobrevenida es que puede generar tratamientos salariales distintos. Así, podemos encontrar cláusulas que mantienen el salario anterior (haciendo mención o no a la categoría correspondiente), si la discapacidad se debe a accidente de trabajo o enfermedades profesionales, o dan opción a elegir. Cuando no es esa la causa (accidente de trabajo o enfermedad profesional), es más probable que el salario que se atribuya sea el del nuevo puesto. En ambas formas puede contemplarse o no la participación de la representación legal de los trabajadores. En ambos casos, pueden establecerse mayor o menor número de restricciones que aumentan o disminuyen la probabilidad de que la persona afectada permanezca

en la empresa. Otras diferencias tienen que ver con la regulación de la necesidad de llevar a cabo adaptaciones de los puestos de trabajo. Pero el alcance en este caso es mucho menor.

Cuando el tratamiento de la discapacidad sobrevenida se desarrolla en el ámbito de la incapacidad, los distintos tipos de Incapacidad reconocida pueden utilizarse también para generar diferentes derechos a permanecer en la empresa: según grado de incapacidad, derecho o no a la percepción de una pensión, o preferencias en la ocupación de determinados puestos, incapacidad producida por accidente laboral o enfermedad profesional. La participación de la RLT no se recoge en ningún caso de manera sistemática:

Artículo 16. Personal con discapacidad.

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación. *Convenio COlectivo Estatal de GRANDES ALMACENES.*

En definitiva la discapacidad sobrevenida es objeto, en la regulación convencional analizada, de diferentes tratamientos que afectan tanto a la posibilidad de permanencia en el empleo como a la condiciones de trabajo asociadas. Este es un rasgo que diferencia a este tipo de discapacidad frente al tratamiento que se hace en caso de que la discapacidad sea un atributo de una persona ajena a la empresa. Y en esa mayor variedad, se hace notar más claramente el poder del empresario para establecer los límites a la permanencia:

***Discapacidad sobrevenida y adaptación.***

7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se

adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica. *Convenio Colectivo Estatal de ADMINISTRACIÓN DE LOTERIAS.*

**7º.** El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica. *Convenio Colectivo Estatal de Comercio merchandising.*

Artículo 54. Personal con capacidad disminuida.

1. En los casos en que fuese necesario llevar a cabo la movilidad del personal por razón de la capacidad disminuida del trabajador y tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, siempre que éste no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará a este personal al puesto más adecuado, pudiendo optar el trabajador entre percibir el salario y la prima correspondiente al nuevo puesto de trabajo, o el salario y prima del anterior, en este segundo caso, la prima que se percibirá será el promedio de la obtenida en el año anterior al cambio de puesto de trabajo y se revisará anualmente incrementándose en el mismo porcentaje que el fijado para su antiguo salario.

2. Cuando la disminución de la capacidad tuviese su origen en desgaste físico natural en la empresa o cualquier otra enfermedad, siempre que ésta no le impida desarrollar otro trabajo, la Dirección acoplará de ser posible a este personal al puesto más adecuado, asignándosele al trabajador, sin opción alguna, el salario y la prima correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

3. En todo caso se informará previamente a la representación de los trabajadores *Convenio Colectivo Estatal de INDUSTRIA METALGRAFICA Y F ENVASES METALICOS.*

Artículo 15º.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Se establece una preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes con las condiciones inherentes a los mismos para los trabajadores de la empresa que hayan sido declarados inválidos permanentes totales para su profesión habitual, por la Autoridad competente, durante un plazo mínimo de un año, contando desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia que establezca dicha incapacidad. Las referidas vacantes deberán ser compatibles con la incapacidad del trabajador. En el supuesto que desde la declaración de invalidez permanente haya transcurrido un año sin que se haya producido vacante alguna, la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán para estudiar el caso del Trabajador afectado. *Convenio Colectivo de la PLANTA RSU ELCHE (Alicante).*

Artículo 32º Personal con capacidad disminuida.-La Empresa deberá acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias antes de su jubilación o retiro, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones. Si la Empresa tiene

disponible puesto para ser colocado en esta situación será preferido/a el/la empleado/a que carezca de subsidio, pensión o medio propio para su sostenimiento, y, en todo caso, se dará preferencia a la antigüedad. El personal en esta situación no excederá del 5 por 100 del total de la categoría respectiva. *Convenio Colectivo de S.A.L. SERVICIOS AUXILIARES DE LOGISTICA S.A. (Valencia).*

**ARTÍCULO 42.- CAPACIDAD DISMINUIDA.**

Todos los trabajadores que sufran secuelas físicas o intelectuales, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que se convoquen, siempre que reúnan las aptitudes mínimas requeridas para dicha vacante, a criterio de la Empresa.

En estos casos, la retribución a percibir será la correspondiente a su nuevo puesto y categoría profesional.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo la empresa valorará la posibilidad de contratar a aquellas trabajadoras y trabajadores que obtengan una resolución administrativa o judicial, por la que se determine que están afectados de una incapacidad permanente total para la profesión habitual. Todo ello siempre y cuando se cumplan las siguientes premisas:

- a) Que exista un puesto de trabajo vacante que pueda desarrollar la trabajadora o el trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.
- b) La empresa analizará las vacantes existentes y la posibilidad de ofrecer un puesto de trabajo acorde a sus condiciones.
- c) Tendrá preferencia esta contratación sobre una nueva contratación siempre y cuando se desarrolle el trabajo con la misma eficiencia que un trabajador sin la situación de incapacidad.
- d) Será necesario que tenga la formación básica para el desarrollo del puesto **REFRESCOS IBERIA S.L.U. OLIVA (Valencia).**

**Art. 44. CAPACIDAD DISMINUIDA.**

El reconocimiento de un grado de incapacidad que de derecho a la percepción de una pensión dará lugar a causar baja en la Empresa percibiendo las prestaciones asistenciales de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

El trabajador al que, tras agotar la vía judicial, se le reconozca una incapacidad de grado inferior a la Total para la Profesión Habitual y que, por acuerdo de la Dirección con el Comité de Empresa tras los informes médicos pertinentes, no deba seguir en su puesto de trabajo, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su capacidad física e intelectual, si lo hubiere.

Cuando la limitación padecida se haya producido por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador afectado conservará su nivel a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario base del nivel de procedencia.

La Dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, procederá a destinar a puestos de producción a personas que, teniendo aptitud física suficiente, estén ocupando puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por el personal de capacidad disminuida. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.

La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puesto se realicen. **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALCOA TRANSFORMACION DE PRODUCTOS SL, ALICANTE (Alicante).**

Artículo 2-5. Incapacidades y recolocaciones.

3) Recolocación del personal incapacitado.

El personal al que se le declare una Incapacidad Permanente Total para un determinado puesto de trabajo con una edad inferior a los 55 años será reubicado en un puesto de trabajo adecuado a su nuevo estado de salud, percibiendo la remuneración y demás condiciones que correspondan a su nuevo puesto de trabajo, siempre y cuando:

a) Exista plaza libre en ese puesto de trabajo.

b) La Dirección de la Empresa considere que dicha persona demuestre su capacidad y aptitudes para acceder a dicho puesto. **C. Colectiva de FIBERTECNIC SA (Álava).**

### 6.2.8. Régimen disciplinario

De nuevo en esta materia las pautas de inserción se dispersan: a diferencia de otros contenidos la remisión a la norma (LISOS) es inexistente. En todo caso, algunas redacciones recogen la tipificación como falta grave que ya establece esa norma en los casos de acoso. Esta forma de recoger lo que ya dice la ley puede ser completa o no. Así, ocurre con frecuencia que en la tipificación del acoso como falta muy grave, se incluya o no a las personas con discapacidad como sujetos que lo pueden sufrir por sus condiciones físico-psíquicas. En cualquier caso, no es muy frecuente su aparición y se limita fundamentalmente a los convenios de ámbito estatal:

Falta muy grave.

q) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas. Convenio Colectivo estatal de la empresa. Convenio Colectivo de **CTC Ingeniería Dedicada. SA**

Faltas muy graves.

15:- Las conductas de acoso sexual o moral, ya sean verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador o trabajadora. Y, en general, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad, dignidad y profesionalidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o moral, o de origen discriminatorio por motivos raciales o étnicos, religiosos o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante. Convenio Colectivo de **Refrescos Iberia S.L.U. ,Oliva (Valencia).**

## **7.- PERCEPCIONES DE LOS ACTORES SOBRE LIMITACIONES Y DEMANDAS EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

### **7.1. LAS LIMITACIONES PERCIBIDAS SOBRE EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La primera limitación es que tanto del discurso experto como del análisis de los casos realizados no hay ni una información ni conocimiento sistemático sobre el papel de la negociación colectiva como instrumento para favorecer la inserción e integración laboral plena de las personas con discapacidad.

Un factor importante que puede estar incidiendo en este aspecto es la escasa formación de los negociadores sobre esta materia. Si bien algunos argumentos utilizados aluden al proceso de negociación y la priorización de materias por las que se opta, nos parece que ese es más un efecto de la escasa sensibilización y conocimiento al respecto. Una circunstancia que cobra mayor importancia desde la perspectiva de la estructura de la negociación colectiva: en la medida en que las precisiones de esta materia remiten a la negociación en la empresa, la necesidad de conocimiento específico aumenta. Este hecho queda claramente reflejado en el caso analizado del Grupo Empresarial dedicado a la industria alimentaria que incluye centros especiales de empleo. La propia estructura de la negociación colectiva, además de la formación y sensibilización, puede aprovecharse para proporcionar recursos (criterios, pautas, comisiones o grupos de trabajo) para compensar esas deficiencias.

Pero no menos importante es el hecho de que la integración laboral de las personas con discapacidad no esté generalizada. Sólo en aquellas empresas en

que la participación de esas personas alcanza una presencia significativa se crean situaciones que demandan un tratamiento específico: desde la contratación, a las posibilidades de promoción; de la adaptación de puestos, a la formación de mandos y jefes de equipo; de la convergencia de condiciones de trabajo a partir de criterios de igualdad, al diseño de estrategias para facilitar la transición al empleo ordinario.

En este sentido, parece necesario que los criterios y propuestas para el tratamiento convencional de la materia tenga en cuenta la diferencia de esas necesidades de modo que se evite que la escasa presencia, en términos relativos, de personas con discapacidad en las empresas, no impida contemplar medidas específicas. El tratamiento de la discapacidad sobrevenida puede ser una oportunidad al respecto.

## **7.2. PROPUESTAS RECOGIDAS**

A modo de síntesis, se recogen una relación de propuestas, obtenidas tanto del análisis de los estudios de caso como de las entrevistas con los expertos, que son susceptibles de tratamiento en la negociación colectiva:

### **En relación con el proceso y los negociadores**

- ✓ Medidas y recursos para la sensibilización que tengan en cuenta los diferentes hitos de la integración laboral, la igualdad de oportunidades, los criterios para la aplicación de medidas de discriminación positiva, las singularidades de los distintos tipos y grados de discapacidad que sean relevantes.

- ✓ Formación y asesoramiento de los representantes de los trabajadores y participación de las personas con discapacidad en estos órganos.
- ✓ Disponibilidad de conocimiento experto para el asesoramiento de las partes.
- ✓ Información y sensibilización a los trabajadores y trabajadoras, en general, y a las personas con discapacidad en particular, sobre la función e importancia del convenio como instrumento de mejora de sus condiciones de trabajo.

#### **En relación con la entrada**

- ✓ Medidas concretas para el progresivo cumplimiento de la cuota.
- ✓ Mayores posibilidades de uso del contrato de fijo-discontinuo en algunas actividades con mayor estacionalidad.
- ✓ Tratamiento específico de la discapacidad en los contratos de puesta a disposición.
- ✓ Protocolos y criterios en los procesos de selección que tengan en cuenta el tipo y grado de discapacidad.
- ✓ Referencias sobre recursos para contar con candidatos con discapacidad.
- ✓ Referencias de recursos en relación al empleo con apoyo.
- ✓ Medidas que contemplen posibilidades de transición al empleo ordinario.

#### **La regulación de condiciones de trabajo**

- ✓ Medidas para favorecer la emergencia de la discapacidad sobrevenida con garantías para los trabajadores afectados.
- ✓ Tratamiento específico de la discapacidad en general y de la mujer con discapacidad en particular, en los planes de igualdad.

- ✓ Ampliación de las medidas para la adaptación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta el tipo y grado de discapacidad, la rotación de personas en el mismo puesto.
- ✓ Atribución de funciones específicas y mayor implicación de las distintas instituciones que desarrollan su actividad en el ámbito de la salud y seguridad: delegado de prevención, comités de salud y seguridad, comisiones paritarias, mutuas, personal sanitario en la empresa. Diversificación y especificidad en los distintos ámbitos: evaluación de riesgos, medidas preventivas (especial atención a las necesidades de adaptación de puestos), vigilancia de la salud.
- ✓ Medidas específicas en materia del uso flexible de la jornada cuando esta sea una materia que pueda incidir en la igualdad de oportunidades y en la salud de las personas afectadas.
- ✓ Condiciones específicas para la movilidad funcional y geográfica. Tanto en sentido de limitar su uso entre estos trabajadores (cuando suponga una limitación de sus posibilidades de permanencia en el empleo) como de favorecerlo cuando ello suponga aprovechar sus capacidades para distintos puestos o las posibilidades de empleo (por ejemplo en núcleos con menor densidad de población) o en grupos de empresa.
- ✓ Iniciativas específicas en materia de formación y promoción que eviten la segregación ocupacional y el escaso aprovechamiento de aquellas posibilidades de formación que no tienen en cuenta el uso de metodologías específicas según el tipo y grado de discapacidad.
- ✓ Medidas para la formación de mandos intermedios y responsables de grupos de trabajo en materia de discapacidad.
- ✓ Formación de los representantes de los trabajadores.

- ✓ Tratamiento salarial asociado al cambio de puesto de trabajo: generar posibilidades que no equivalgan de manera sistemática a una pérdida de las ganancias del trabajador.
- ✓ Promoción de la participación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en los órganos de representación de los trabajadores.

## **PARTE III: PROPUESTAS DEL EQUIPO INVESTIGADOR**

## 8. PROPUESTAS PARA LA UTILIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES.

### 8.1 INTRODUCCIÓN. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los estudios más recientes disponibles en España señalan que, de los dos principales factores que explican la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, uno de ellos es la escasa utilización de la negociación colectiva<sup>2</sup> (el otro es el incumplimiento de la cuota de reserva).

El análisis empírico realizado en el capítulo precedente de este trabajo a través del estudio de los contenidos de la negociación colectiva dirigidos al tratamiento de los problemas de las personas que padecen discapacidades pone de manifiesto:

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

---

<sup>2</sup> *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Gregorio Rodríguez Cabrero, Carlos García Serrano y Luis Toharia, Ediciones Cinca, 2009.

La realidad observada en la negociación colectiva permite constatar, como se ha señalado, un tratamiento minoritario y desarticulado de la cuestión. Dada esta situación de partida, es difícil pensar que una realidad como esta pueda registrar progresos de significación si no se produce un cambio en el enfoque y en el método con el que se aborda el problema en la negociación colectiva.

En el marco de este trabajo se ha realizado un análisis cualitativo con actores que participan de forma más o menos directa en la negociación colectiva, así como con expertos y conocedores de la realidad de la discapacidad en España. Las opiniones recabadas permiten detectar algunas de las causas por las que se produce un tratamiento tan poco satisfactorio en un ámbito considerado, sin embargo, tan crucial, para la integración de las personas con discapacidad en las empresas.

El grado de presión al que se ven sujetas las relaciones laborales, las dificultades intrínsecas del proceso negocial, la insuficiente preparación de materias previa al proceso negociador, y muchos otros factores -junto a una insuficiente información y sensibilización de los actores respecto a la importancia de utilizar la negociación colectiva como tratamiento privilegiado de la integración de personas con discapacidad-, coadyuvan para determinar que esta cuestión se enfoque de forma secundaria y tienda a “caerse” de las negociaciones con relativa frecuencia.

Un segundo aspecto que perjudica el abordar con éxito de la cuestión de la discapacidad en la negociación colectiva tiene que ver con el hecho de que al parecer los negociadores suelen tratar la cuestión como un aspecto concreto de algunos grandes capítulos de la regulación convencional (contratación, jornada, organización del trabajo, u otros), sin que se produzca, salvo en muy pocos casos,

el reconocimiento de su singularidad, así como de la necesidad de darle un tratamiento más global.

## **8.2. DIMENSIONES DE UTILIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

Dada esta realidad, parece evidente que un salto adelante de importancia en el tratamiento de esta cuestión requeriría trabajar en el desarrollo de al menos dos dimensiones:

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

Aparte de en los procedimientos y métodos de negociación, puede identificarse un importante campo de mejora en cuanto a las características de las cláusulas pactadas en los convenios colectivos. Una revisión y mejora en el enfoque de lo que con ellas se introduce puede redundar en un aumento de su eficacia. Especialmente si sucede, como parece que puede ser el caso, que la falta de entendimiento entre las partes en la cuestión determina la presencia en un número no irrelevante de casos de regulaciones con escaso contenido material, o simplemente que se limitan a reproducir la normativa legal en la materia.

No obstante, las posibilidades de obtener un fuerte avance en una regulación convencional favorable a la discapacidad solo a través de la mejora en los

planteamientos de las cláusulas que se negocien, aunque no deban desdeñarse en absoluto, parecen limitadas.

Por esta razón se plantea la posibilidad de abordar la cuestión con un nuevo enfoque, intentando trabajar a medio y largo plazo pero con un objetivo mucho más ambicioso: alcanzar un grado de sensibilidad compartido por ambas partes, y una madurez en el análisis del problema y en las acciones realistas a adoptar, que permitan planificar una política con carácter estable, objetivos estratégicos e instrumentos y dotaciones de recursos que permitan cosechar avances pausados, pero evaluables y consolidables.

El primer objetivo, el primer avance, seguramente tras un periodo suficientemente largo de trabajo conjunto y preparación por la parte empresarial y sindical, deberá ser la apertura de un capítulo específico de negociación en materia de discapacidad, preferentemente vinculado con el más amplio de tratamiento de la igualdad.

Comenzaremos por realizar un planteamiento tipo de esta última dimensión, y continuaremos con propuestas para mejorar la eficacia de la primera, es decir, para avanzar en el diseño de cláusulas concretas.

### **8.2.1. Introducir una política específica dirigida a la discapacidad en la negociación colectiva**

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

- Comenzar por la apertura de un **capítulo concreto del convenio** que estableciera, más allá de cláusulas concretas, esa verdadera política al respecto.
- Se deberían definir los **objetivos generales y también específicos** de esa política.
- Junto a ello, sería preciso establecer unos **instrumentos** que permitieran la gestión de esa política, así como su aplicación concreta. Esos instrumentos podrían ser los **Planes de Empresa en materia de Discapacidad**, cuya definición debería contenerse igualmente en la regulación del convenio sectorial.
- El convenio colectivo sectorial establecería de esa forma una **remisión** al ámbito de la empresa de la concreción de la política de discapacidad, lo cual daría lugar la **negociación articulada** de esta política, y facilitaría una mayor receptividad por parte de los convenios y acuerdos de empresa, aumentando la presencia cuantitativa de esta cuestión (hoy claramente insuficiente, como se ha señalado).
- Complementariamente, sería muy útil desarrollar algún tipo de **modelización** de los Planes de Empresa a partir de las mejores experiencias disponibles.

En el nivel de las empresas, la regulación de los Planes de Empresa en materia de Discapacidad debería desarrollar, 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 los **porcentajes u objetivos de contratación** de personas con discapacidad que se desean alcanzar y los planes temporales para

hacerlo, así como las formas y modalidades más adecuadas. También los **mecanismos de movilidad y readaptación laboral** para aquellos supuestos de incapacidad sobrevenida.

- Definir la **aplicación** de esos objetivos de contratación **en función de las áreas y/o puestos de trabajo** y de las 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.
- Articular el **seguimiento y evaluación** periódica del desarrollo y aplicación del Plan de Empresa en materia de discapacidad.

### **8.2.2. Profundizar en la incorporación de cláusulas que permitan mejorar la contratación y las condiciones de trabajo del colectivo de personas en situación de discapacidad**

#### **8.2.2.1 Orientaciones generales de las cláusulas:**

- Superar la normativa y no limitarse a transcribirla.
- Desarrollar la normativa legal a través de una regulación convencional que vaya más allá de la misma.

- Adaptar la normativa legal a la realidad tanto de las empresas como de los grupos de personas en situación de discapacidad.

#### **8.2.2.2 Criterios y directrices para la elaboración de las cláusulas:**

- Se debería realizar una separación en los convenios entre la regulación de los aspectos laborales y la incorporación de elementos favorecedores de la inserción de personas con discapacidad (aunque pueda haber conexión entre ambos, se considera que la habitual práctica de combinar la regulación de condiciones generales de trabajo o de contratación con los aspectos que favorecen la inserción no permiten una identificación suficientemente clara de la intencionalidad de la inserción laboral de personas en situación de discapacidad).
- El establecimiento de condiciones que faciliten la contratación de estos trabajadores en la regulación de los contratos establecida en el convenio supone un favorecimiento indirecto. Por otro lado, la no aplicación de restricciones que sí son utilizadas para los demás trabajadores contratados puede favorecer la incorporación de personas con discapacidad, pero es una forma de actuar que puede conllevar riesgos de precarización para estas personas que deberían evitarse, por lo que habrán de ser utilizadas con precaución.
- La negociación colectiva presenta una fuerte dispersión no sólo en el tratamiento general de la cuestión sino respecto a la forma que toma la regulación de las mismas materias, lo cual en muchos casos no parece deberse a las condiciones propias del proceso

negocial sino a la falta de criterios y orientaciones comunes también por la parte social. Así, un proceso de homogeneización de los criterios aplicables, al menos en los supuestos más frecuentes de negociación, parece necesario.

- De los resultados del estudio empírico de este trabajo no parece deducirse la existencia de ejemplos o avances de suficiente importancia en el tratamiento concreto del problema. Aún así, el mismo fenómeno de dispersión regulatorio antes mencionado parece apuntar a la inexistencia de sistemas que permitan extender las mejores prácticas.
- Otra de las constantes observadas parece relacionarse con la insuficiente eficacia o falta de ejecutividad de las regulaciones contractualizadas (lo que se suma a su relativa falta de presencia y densidad). Este punto tiene que ver con la falta de previsiones ante el incumplimiento de lo pactado, y la carencia de sistemas eficaces de supervisión y administración de los convenios en esta materia.
- Podría, asimismo, resultar de gran utilidad para los negociadores el conocimiento de la lista de materias que, sobre la cuestión de la discapacidad, bien han sido remitidas por la ley a la negociación colectiva, bien constituyen terrenos en los que la regulación convencional no está prohibida o limitada por aquella.
- Aunque quede fuera del objeto explícito de este capítulo, los negociadores deberían velar por la no inclusión en los convenios de limitaciones (no justificadas objetivamente por razones de salud y seguridad, u otras similares) a la ocupación de trabajadores con discapacidad en determinadas categorías o

grupos profesionales concretos. En general, se observa una escasa presencia de cláusulas que eviten las discriminaciones de cualquier tipo hacia las personas con discapacidad.

- Al margen de las cláusulas que regulen condiciones específicas de contratación y condiciones de trabajo más favorecedoras para los trabajadores con discapacidad, deberían promoverse las regulaciones que den lugar a procesos de análisis compartidos, periódicos o continuados, o compromisos de trabajo conjunto, respecto a las prácticas y políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas y a la adaptación de las condiciones de trabajo y su entorno físico.

### **8.2.2.3 Propuestas para el tratamiento de las 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- solo 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, dirigido 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 de forma expresa el 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 las cláusulas igualdad o no discriminación con aquellas otras que planteen la progresiva eliminación de barreras físicas en el entorno laboral.

#### 8.2.2.4 Cláusulas relativas al ingreso en el trabajo:

Uno de los mayores condicionantes empresariales a la contratación de personas con discapacidad detectados en los estudios realizados es la falta de conocimiento empresarial de esta realidad, lo que lleva a mantener prejuicios o ideas equivocadas al respecto.

Por ello, para conseguir mejorar la eficacia en la contratación a través de la negociación colectiva, parece conveniente comenzar por el establecimiento de mecanismos que permitan informar al empresario (probablemente no solo al empresario, sino a ambas partes) y mejorar su grado de conocimiento de la realidad de la discapacidad y de las experiencias, medidas, posibilidades y políticas públicas existentes. La información produce habitualmente, además, un efecto favorable de sensibilización.

En consecuencia, se considera necesario incorporar en todos los ámbitos de la negociación colectiva 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.

- Para lo cual se podría pensar en la conveniencia de comenzar por una cláusula que estableciera el compromiso obligatorio de que, durante la vigencia del convenio (o en un plazo determinado), la Comisión de Seguimiento (o preferiblemente una comisión que intervenga directamente en los temas relativos a Igualdad o 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 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.

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).

En otro orden diametralmente opuesto, 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 estas 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:

1. **Participación en los procesos de selección.** Establecer que en todos los procesos de selección ha de contarse con candidatos que sean personas con discapacidad.
2. **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.
3. **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.
4. **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 se hayan incluido 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.

5. 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.

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.

Es decir, las medidas alternativas deberían ser exactamente eso, 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.

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, por ejemplo, puede generar conflictos e incomprensión 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 medio de que estas amplíen la 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 personas con discapacidad, 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 estos grupos de 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 adecuen 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.

#### **8.2.2.5 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 la discapacidad 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.

- 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.

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), esto en muchos casos no se produce de forma directa sino que permanece supeditado a la disposición de vacantes en puestos de trabajo que se adapten a las condiciones de trabajador que padece la nueva discapacidad o a una simple 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 a plantear a ese compromiso directo de ocupación de puestos de trabajo alternativos es la preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan e 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 sobrevenida se recomendaría el establecimiento de un protocolo de actuación vinculante<sup>3</sup> que se iniciara ante 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.

---

<sup>3</sup> Cuyo contenido técnico es amplio y complejo, excediendo del objeto y posibilidades de este trabajo, por lo que debería considerarse la conveniencia de abordarlo en un estudio ulterior.

#### **8.2.2.6 Cláusulas relativas 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<sup>4</sup> 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 personas con discapacidades.

De tal forma que se puede afirmar que es una tarea pendiente de la negociación colectiva la regulación de la flexibilidad de jornada, 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.

La casuística es extensísima y por la tanto inabordable desde la perspectiva de este trabajo, por lo que resultaría conveniente desarrollar un trabajo específico en colaboración con las organizaciones del sector para facilitar algunas pautas al respecto a desarrollar por la negociación colectiva.

### **8.3. A MODO DE RESUMEN DE PROPUESTAS**

A pesar de que tanto los expertos como los estudios disponibles otorgan un papel muy relevante a la negociación colectiva en cuanto a la incorporación laboral de las personas con discapacidad, el análisis empírico contenido en el estudio permite constatar, tanto cuantitativa como cualitativamente, un papel limitado del tratamiento de esta cuestión.

---

<sup>4</sup> Este tipo de cláusulas sí que se encuentran bastante generalizadas.

A lo largo del capítulo se apuntan diversos factores explicativos al respecto. Pero el objeto del mismo consiste en –sobre esa base y el conocimiento expreso de la negociación colectiva- producir ideas y sugerencias que permitan a la misma encontrar líneas de avance claras que aumenten su eficacia.

Dado que, aparte de las dificultades propias que rodean siempre el desarrollo de la negociación colectiva, se deduce con claridad que los negociadores no han desarrollado un método específico y propio para tratar el asunto de la discapacidad, y que suele incorporarse –donde ello se hace- como un elemento añadido en la *contractualización* de otras materias, se ha propuesto una doble estrategia:

- En primer lugar, una vía tal vez más lenta y costosa, pero probablemente más productiva, consistente en, preparando previamente entre ambas partes el terreno de la negociación, abrir un capítulo estable de política negocial en los ámbitos sectoriales dirigida a la discapacidad en toda su globalidad de aspectos de tal manera que se consiga una negociación más estable y permanente. Al mismo tiempo, ello podría dar lugar a su articulación con el desarrollo en el nivel de la empresa con el planteamiento de Planes de Empresa en materia de Discapacidad.
- En segundo lugar, se realizan diferentes propuestas para resaltar las cuestiones de mayor entidad en cuanto al tratamiento habitual a través de las cláusulas, así como fórmulas para lograr que se produzcan avances en las mismas.

Para superar el tratamiento genérico de las cláusulas sobre no discriminación o antidiscriminación se plantea aplicar una *buena práctica* consistente en articular esos principios a través de la creación de una **Comisión de igualdad de oportunidades** que desarrolle políticas activas que eliminen las discriminaciones y concrete medidas al efecto. Esta se completaría con un

**Observatorio Sectorial** que supervise su cumplimiento y facilite la información necesaria para el trabajo de la comisión.

En cuanto al ingreso en el trabajo, se realizan varias propuestas:

- ✓ La creación de una Comisión de Seguimiento, de Igualdad o una comisión específica o grupo de trabajo, formados paritariamente, que estudie la problemática de la incorporación al empleo de las personas con discapacidad.
- ✓ Respecto al cumplimiento de la cuota de reserva, la incorporación en los convenios de compromisos de participación de personas con discapacidad en los procesos selectivos, a través de métodos, procedimientos y protocolos concretos. Estos no desvirtúan la obligación del cumplimiento de la cuota (establecida legalmente con carácter imperativo), sino que permiten avanzar en su cumplimiento incorporando compromisos y obligaciones en cada uno de los actos de selección y contratación que se realicen en las empresas.
- ✓ Se propone que los convenios establezcan el carácter temporal y transitorio de las medidas alternativas, regulando los casos y procedimientos para su utilización.
- ✓ En relación con las modalidades de contratación, se considera poco adecuado separar, tanto para bien como para mal, a las personas con discapacidad de la política general de reducción de la temporalidad y la precariedad. Esta es una cuestión que no debería confundirse con la incorporación al empleo de las personas con discapacidad, y debería por lo tanto evitarse la idea de hacer regulaciones diferenciadas.
- ✓ En los contratos formativos se propone a los negociadores una buena utilización de las remisiones legales, diferenciando aquellas

características que benefician la incorporación laboral de otras que solo suponen una extensión injustificada de condiciones que han de estar ligadas solo al proceso formativo.

- ✓ En las percepciones económicas, se recomienda adoptar un enfoque compensatorio y objetivar los mayores costes materiales que el desarrollo de la actividad laboral pueda entrañar para las personas con discapacidad.
- ✓ Respecto a la discapacidad sobrevenida, se propone el establecimiento de un protocolo de actuación vinculante 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 elaboren las respuestas más adecuadas.
- ✓ Finalmente, en cuanto a la conciliación de la actividad profesional con la vida personal se proponen la regulación de la flexibilidad de jornada, 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.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO

### 9.1. INTRODUCCIÓN.

El estudio de la Fundación Francisco Largo Caballero para la ONCE, cuyos contenidos recoge este Informe de Resultados, está dirigido a analizar el papel de la Negociación Colectiva (NC) en la inserción, en el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad. Incluida la discapacidad sobrevenida a los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral.

Ese es el objetivo de la investigación que recoge este Informe. Es evidente, no obstante, que la eficacia de la negociación colectiva está muy condicionada por otros factores, como se pone en evidencia en los distintos apartados del análisis realizado. Tales factores y otras consideraciones surgidas a raíz de la sesión de validación con un conjunto de expertos han sido los elementos que han servido de punto de referencia a la hora de articular las Conclusiones y Recomendaciones de este Informe. Así, destaca:

- 1) La importancia que le concedan al trabajo remunerado el propio colectivo de las personas con discapacidad, su entorno más cercano, así como las organizaciones empresariales y sindicales, las empresas y los trabajadores;
- 2) La conciencia social, especialmente, en el caso que tratamos, de los interlocutores sociales, sobre los derechos de igualdad y de no discriminación del colectivo de personas con discapacidad;

3) Una conciencia que, naturalmente, afecta a otras facetas además de a la del empleo y que, en la medida en que también abarque a aquéllas, favorece a la que se refiere al trabajo de las personas con discapacidad;

4) Parece, por ello, que en el objetivo de lograr equipararnos, al menos, a la UE en porcentaje de contratación de personas con discapacidad (en torno al 50% de tasa de empleo), se utilice cada vez más no solamente el argumento de la obligación legal de contar en la plantilla de la empresas de más de 50 trabajadores con un porcentaje de trabajadores con discapacidad, sino, al unísono, a la obligación moral de trato igual y no discriminatorio hacia este colectivo;

5) Más llamativo, incluso, que nuestra baja tasa de empleo de personas con discapacidad es la baja tasa de actividad de las mismas. Lo que plantea la necesidad de actuaciones en el campo de la educación y la formación profesional, en el de las familias, en el de la intermediación laboral o en la regulación del régimen de incompatibilidad de la percepción de pensiones y prestaciones sociales que desincentiva la búsqueda de empleo y la participación en la ocupación.

6) Es, igualmente, muy a tener en cuenta la necesidad de evitar la tendencia de algunos sectores empresariales a sacar del ámbito del contrato de trabajo y de la NC la relación laboral del colectivo de las personas con discapacidad, lo que contribuiría a expulsar a estas personas del espacio de las relaciones laborales para situarlas en las del mecenazgo y la filantropía;

7) Si el objetivo es dar un gran salto hacia delante en la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario, la herramienta de la NC tendría que servirnos en gran manera para ello;

8) Mucho más, si tenemos en cuenta que la crisis, con su gran secuela del exponencial crecimiento del paro, y las últimas reformas laborales van a dificultar aún más el anterior objetivo y ahondar la tendencia a residenciar la actividad laboral de las personas con discapacidad en el espacio del “empleo protegido”.

#### **La importancia del trabajo como factor de desarrollo personal.**

Además de la utilidad económica, el trabajo se vincula, al menos en Europa, con la función de crear, la necesidad del contacto y de la socialización con otras personas, la aspiración a participar, mediante el mismo, en una obra que nos sobrepasa y nos permite una realización como seres humanos y como personas individuales. Nuestras sociedades se han organizado en torno al mundo de las ocupaciones y el empleo, y muchos de nuestros valores y principios morales se basan en la relación de los individuos con las actividades productivas. Como señala Vicente Mora, disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social, mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social<sup>5</sup>. De todas estas dimensiones del trabajo no puede ser discriminado un colectivo como el de las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

---

<sup>5</sup> *La no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*. 2012.

La Directiva europea 2000/78/CE del Consejo abunda en ello, señalando 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 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. Sin embargo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa 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”.

### **La igualdad y la no discriminación en el trabajo.**

El artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece 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). Finalmente, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos del que son partes la UE y sus Estados miembros, exige a los Estados que protejan y salvaguarden todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

A su vez, 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.

Por su parte, la “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: 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.**

**Situar como referencias de la Negociación Colectiva tanto la cuota de contratación que establece la LISMI como el principio de igualdad de trato y no discriminación.**

La referencia de la contratación de las personas con discapacidad ha estado centrada, de hecho, hasta ahora, de forma prácticamente exclusiva, en la obligación legal de contratar el porcentaje del 2% que la misma establece para las empresas mayores de 50 trabajadores. Y, en consecuencia, también la negociación colectiva y 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 cierto “estigma social” por discriminar a las personas con discapacidad pudiera terminar “condicionando” más la posición empresarial 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 una cierta medida, 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 (Vicente Mora, 2012). 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 porqué ser necesariamente caros cuando incluso, a veces, están subvencionados.

**Sensibilizar y atacar los problemas estructurales que obstaculizan el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.**

Es un hecho innegable 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, como han puesto de manifiesto Miguel A. Malo y otros<sup>6</sup>, 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.

**Ampliar los nichos de empleo ordinario a las personas con discapacidad.**

Habida cuenta de las altas tasas de inactividad y desempleo de este colectivo y de que un alto porcentaje del mismo es contratado a través de los Centros Especiales de Empleo; y de que no se trata de crear un reducto de empleo para los trabajadores con discapacidad sino que, por el contrario, de lo que se trata es de abrir su contratación al campo de las empresas, sean privadas o públicas, así como al de las Administraciones Públicas, el objetivo a perseguir, dando un mayor protagonismo a la NC, no puede ser otro que el de potenciar la contratación de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

**Reivindicar las mismas condiciones contractuales y laborales de los trabajadores con discapacidad de las que tienen el resto de trabajadores.**

---

<sup>6</sup> *Los retos de la Igualdad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo-Fundación Largo Caballero. José María Zufiaur (coordinador), 2009.*

Conviene, así mismo, tener claro que el objetivo ha de consistir, de ahí también la importancia de la NC, en que los trabajadores con discapacidad se inserten en las empresas ordinarias mediante contratos de trabajo y sujetos a las mismas reglas de las relaciones laborales del conjunto de los trabajadores. Rechazando, por tanto, las tesis que propugnan que la relación laboral de los trabajadores con discapacidad no pase por la negociación colectiva sino por otras vías. Tanto en cuanto a los instrumentos de negociación (vía organizaciones de discapacitados en lugar de las Comisiones negociadoras de los convenios), como del vínculo contractual (cesión de trabajadores en lugar de contratos de trabajo) o de las obligaciones contractuales (relación mercantil en lugar del convenio colectivo). Pero también la NC es un instrumento idóneo para arbitrar mecanismos que favorezcan las distintas posibilidades de transición al empleo ordinario desde el empleo protegido con garantías. En concreto, creando las condiciones para una extensión del, hasta ahora escasamente utilizado, RD 290/2004 de 20 febrero que regula los enclaves laborales.

**Evitar que la crisis, el desempleo y las reformas laborales frenen o reduzcan las posibilidades de empleo ordinario a las personas con discapacidad limitando sus opciones a los centros de “empleo protegido”.**

La crisis económica y su repercusión sobre las empresas puede ser un obstáculo a la introducción de cláusulas tendentes a favorecer tanto la inserción laboral de los trabajadores con alguna discapacidad como las condiciones de trabajo de los mismos. Por ende, esta situación de crisis puede incidir en la contratación de trabajadores con discapacidad.

De igual manera, la nueva reforma laboral puede condicionar la introducción en los Convenios Colectivos (CC) de cláusulas tendentes a reducir las desigualdades en el seno de las empresas, lo que puede perjudicar a los colectivos con discapacidad.

Esta nueva situación no hace más que resaltar la importancia de abordar con nuevos enfoques, metodologías e instrumentos la NC para reforzar la contratación de los demandantes de empleo, parados o trabajadores con discapacidad en el empleo ordinario de las empresas y de las Administraciones Públicas.

## **9.2. CONCLUSIONES**

### **9.2.1 Situación laboral del colectivo de personas con discapacidad**

El Informe refleja la situación laboral de las personas con discapacidad, basada en el estudio más reciente y completo publicado por el INE en 2011 sobre datos de 2009 y 2010 y consistente en la explotación de la EPA y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad, que fundamentalmente mantiene – aunque la serie histórica de datos evidencia una mejora, en términos relativos, del colectivo - las características evidenciadas por análisis anteriores:

- Una baja tasa de actividad del colectivo de los trabajadores con discapacidad, inferior a la mitad de las personas sin discapacidad (un 36,2% frente a un 75%).

- La tasa de ocupación es igualmente, llamativamente baja: un 27,7% en las personas con discapacidad frente a un 60,6%, en el año 2010, en el colectivo de los sin discapacidad.
- No obstante, el desempleo de las personas con discapacidad, aún siendo en 2010 superior en tres puntos al general, ha tenido una mejor evolución durante los dos primeros años de la crisis: entre 2009 y 2010 la tasa de paro creció 1,5 puntos, mientras que fue de 2 puntos el incremento de la tasa de paro general. Ello denota una cierta capacidad de permanencia y de creación de empleo en ese colectivo, que es necesario poner en valor.
- Ello se pone de manifiesto en las tablas de contratación del Informe de Resultados (en adelante, el Informe), donde se muestra que el porcentaje de ocupados entre las personas sin discapacidad decrece en 9,5 por ciento, entre 2008 y 2010, mientras que en el caso de las personas con discapacidad crece, en el mismo período, en un 32,8 por ciento. Lo que es debido, en gran medida, al incremento de los asalariados en el sector público y de los trabajadores por cuenta propia.
- Por otra parte, el empleo de las personas con discapacidad ha mostrado durante la crisis una mayor tendencia a la estabilidad, ya que el 78,9% tenía contrato indefinido, cuatro puntos más que la tasa general, que incluye a las personas con discapacidad.
- Como hemos señalado, del Informe se deduce que el empleo de las personas con discapacidad ha aguantado mejor los efectos de la crisis que el de los trabajadores en general. Ello parece que se debe, aunque no

sólo, al papel desempeñado por los Centros Especiales de Empleo (CEE). Así, en el año 2010 se han realizado un 18,5% más de contratos de personas con discapacidad que en 2009. Tal crecimiento ha sido un 29,20 superior en los CEE, que absorbieron en 2010 el 64,3% del total de los contratos realizados. Según los últimos datos publicados (junio de 2012), en el año 2010, un 15,1% de los asalariados con discapacidad trabajaron en un CEE.

- Como efecto de la crisis ha aumentado, a su vez, la precariedad laboral entre el colectivo de los trabajadores con discapacidad: en 2010 los contratos de duración determinada crecieron un 21% mientras que los indefinidos lo hicieron en un 11%.
- De nuevo, según los últimos datos publicados por el INE en *La situación laboral de las personas con discapacidad* (actualización de junio de 2012), 60 de cada 100 personas con discapacidad percibió en el año 2010 una prestación social pública. De todas ellas, el 28,7% permanecían laboralmente activas.
- El Informe, a su vez, recoge otro dato importante: la necesidad de contemplar las profundas diferencias que se producen en las tasas de actividad y de empleo de las personas con discapacidad en función del tipo y grado de discapacidad. Así, la tasa de actividad fue para el conjunto del colectivo del 36,2% (INE, 2012), siendo mayor para las personas con una discapacidad física (36%) y las personas con discapacidades sensoriales (50%). Y sensiblemente inferiores entre las personas con discapacidad intelectual (26,9) y sobre todo mental (19,9%). Llama la atención, en los datos aportados por el INE, la mejora de los indicadores,

desde 2008, de las personas con discapacidad intelectual y mental en el mercado de trabajo. No obstante, un análisis pormenorizado de los datos según el grado de discapacidad, entre 2008 y 2012, muestra que todavía y globalmente cuanto mayor es el grado de discapacidad, menor es la tasa de actividad.

- Una conclusión relevante del Informe es que las vías principales de entrada al empleo se producen a través de cualificaciones medio-bajas, pero se observa una tendencia creciente de entrada en ocupaciones de cualificaciones medio-altas. Es un dato destacable, a tener en cuenta en la NC, para tratar de modificar una tendencia instalada: la reserva de puestos en ocupaciones de baja cualificación. Un dato que también refuerza la necesidad de realizar una definición consensuada del heterogéneo mundo de la discapacidad.
- Hay que resaltar un resultado obtenido a partir de los datos sobre las bases de cotización procedentes de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (MCVL): tanto la base media mensual como la suma anual de las bases de cotización de los trabajadores con discapacidad son inferiores a las correspondientes a las de las personas sin discapacidad (Vicente Mora, 2012). Esto sugiere la existencia de una diferencia salarial en contra de las personas con discapacidad: éstas cobrarían entre un 15 y un 20% menos en promedio.

## 9.2.2. Los factores que condicionan la inserción laboral del colectivo con discapacidad.

### 9.2.2.1 Descripción consensuada.

- En el Informe se recogen diversas definiciones de las personas con discapacidad, que reflejan lo establecido en Convenciones internacionales, leyes españolas y manuales de actuación del Congreso de Trabajo de Canadá. Lo común a todas ellas es el reconocimiento de que las personas con discapacidad tienen una paradójica cosa en común: su heterogeneidad, sus diferencias.
- Como consecuencia de ello, en la discriminación laboral del colectivo inciden especialmente una serie de factores diversos, tales como el tipo y el grado de discapacidad, la edad, el sexo y el nivel educativo y/o de cualificación, el tipo de hábitat en el que residen, entre otros.
- Como ha descrito al respecto 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 y una tasa de inactividad que duplica la de la población sin discapacidad y es veinte puntos porcentuales superior a la de las personas con discapacidad moderada. Únicamente 30 de cada 100 personas del colectivo con mayor discapacidad están trabajando (40% en la Unión Europea, Eurostat, 2003) y casi 48 de cada 100 del colectivo de personas con discapacidad moderada frente a 62 de cada 100 en el caso de la población sin discapacidad. La

situación de España es también en este segmento peor que la media de la Unión Europea

- Contar con una descripción consensuada que, a la vez, sea un instrumento útil para las políticas activas de empleo como para la negociación colectiva y la especificidad de distintas situaciones, puede contribuir a crear un marco en el que se integre todo ello.
- Ello es imposible sin que los interlocutores sociales participen en la definición de las políticas orientadas tanto a la inserción de las personas con discapacidad como a la lucha por la igualdad y no discriminación de las mismas fuera del centro de trabajo. Participación que no ha existido hasta el presente.

### **9.2.3. Factores que limitan la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad.**

Estudios varios insisten en diversos factores que inciden en las dificultades para la inserción laboral:

- ✓ En el Informe se destacan factores como **el tipo y el grado de discapacidad, la edad, el sexo, los factores de adecuación del puesto de trabajo, el nivel de estudios, el escaso desarrollo de habilidades de autonomía individual o el carácter excesivamente protector de las familias.**
- ✓ Un estudio relativamente reciente (García Linaza, Fajardo Caldera, 2008)) reduce ese conjunto de factores a **principalmente cuatro: ser mujer,**

**tener una edad relativamente elevada, tener una discapacidad psíquica y tener una baja cualificación.**

- ✓ A su vez, la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad”, de 2008, señala que hay **dos factores básicos que contribuyen a la baja tasa de empleo de este colectivo: su nivel educativo y la discapacidad sobrevenida.**
  
- ✓ El estudio del INE al que venimos haciendo reiteradas referencias, indica que **cuanta 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, y como se puede apreciar en el Informe, **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 alentador la tendencia observada del crecimiento del nivel de estudios en el colectivo, tal como revelan los datos publicados por el INE..
  
- ✓ El Informe se detiene en las percepciones, la cultura, los enfoques, los estereotipos y los prejuicios con los que se percibe la inserción de las personas con discapacidad. Es significativo, en este sentido, que **la contratación de personas con discapacidad no va acompañada, en la**

**inmensa mayoría de casos, de un discurso que tenga que ver con la igualdad o la discriminación positiva.**

- ✓ De acuerdo con el estudio de 2009 varias veces citado, dos elementos importantes que explican nuestra baja tasa de ocupación de las personas con discapacidad son el escaso cumplimiento de la cuota de reserva de empleo del 2% y la poca utilización de la negociación colectiva en este campo. Estima dicho estudio que el grado de cumplimiento de la cuota del 2% estaría entre el 0,5 y el 1 por cien (un 1,8% en el sector público y un 2,7% en el empleo público según los últimos datos del INE, junio de 2012). Un cumplimiento de la cuota aumentaría, evidentemente, la tasa de ocupación ordinaria de personas con discapacidad. Pero igualar la tasa de ocupación de estas personas a la de la población general mediante el cumplimiento de la cuota sería imposible: sólo alcanzaría a cubrir un 37% del déficit teórico de inserción laboral de las personas con discapacidad. Por ello – además de para el efectivo y generalizado cumplimiento de la cuota- es especialmente importante la negociación colectiva para que, mediante otras medidas, se pudiera avanzar hacia aquel objetivo.
- ✓ El estudio de casos llevado a cabo revela, en este sentido, que **para el cumplimiento efectivo de la cuota legal de contratación es esencial el factor de sensibilización de los interlocutores sociales, que son los protagonistas de la NC.** Junto a ello, un punto clave es el compromiso de las empresas y de los representantes de los trabajadores con el establecimiento de medidas específicas en materia de adaptación y accesibilidad.

- ✓ Es significativo el dato de que **más del 50% de las contrataciones ordinarias de personas con discapacidad se realizan en empresas de menos de cincuenta trabajadores**. Precisamente aquellas que no están afectadas por la cuota de contratación que establece la Ley. De acuerdo con el Informe, ello se debe, especialmente, a dos factores: los incentivos fiscales y las bonificaciones, de una parte, y la práctica falta de exigencia a las empresas de adaptaciones físicas u organizativas debido al tipo y grado de discapacidad de la persona contratada.
  
- ✓ **El mayor porcentaje de discapacidades existentes en una empresa lo forman los trabajadores que han pasado a tener una discapacidad sobrevenida.**
  
- ✓ Este Informe, por otra parte, analiza el caso de una empresa que integra en su sistema productivo a varios Centros Especiales de Empleo. Lo que **incorpora cuestiones fundamentales para la NC**: la integración de distintos tipos y grados de personas con discapacidad, la adaptación de puestos de trabajo, la presencia de personas con discapacidad en todos los niveles de la empresa, la necesidad de un tratamiento específico del absentismo por enfermedad, la ruptura de muchos estereotipos, entre ellos respecto al rendimiento y la productividad, la “concienciación” como asalariados de los trabajadores con discapacidad, la exigencia de estar presentes en los organismos de representación sindical o de sindicalizarse. Y una cuestión muy relevante: la necesidad de una mayor colaboración entre empresas ordinarias y los CEE, lo que ofrece muchas posibilidades a la negociación colectiva para establecer un flujo mucho mayor entre los CEE y el empleo ordinario.

- ✓ De igual manera, la NC debería de inspirarse, especialmente para establecer cláusulas referidas a la adecuación de los puestos de trabajo, en las buenas prácticas que a este respecto existen en los CEE.
- ✓ **Un tema central para favorecer la contratación laboral de personas con discapacidad y, por ende, asignar un papel mucho más activo a la NC** en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en la promoción y la estabilidad en el empleo de los trabajadores con discapacidad, es la de fomentar la sensibilidad de los actores implicados. Tal fomento de la sensibilidad de los distintos actores debería realizarse en sus ámbitos específicos: en las organizaciones sindicales, empresariales, Administraciones Públicas, los colectivos de personas con discapacidad, las personas con discapacidad... Y, posteriormente, buscar una mayor cooperación entre ellos en esa tarea de sensibilización.
- ✓ Realizar una identificación de esos actores sería un primer paso. Entre otros, tales actores son las instituciones públicas, las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, las organizaciones sindicales y empresariales, los Centros Especiales de Empleo, las Asociaciones de familiares de personas con discapacidad, los organismos de intermediación... Sus opiniones y su asesoramiento son imprescindibles para poder establecer un **Plan de Sensibilización** a favor del empleo, de la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- ✓ A tal sensibilización puede contribuir asimismo la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE). Las políticas de RSE, sobre todo en las medianas y grandes empresas, pueden desempeñar un papel impulsor del doble mandato que afecta a las empresas respecto al empleo de las personas

con discapacidad: 1) el porcentaje de contratación establecido por la Ley; 2) las exigencias de inclusión laboral y de igualdad de trato establecidas por las directivas comunitarias y las leyes españolas sobre igualdad y no discriminación.

La RSE que, cada vez más, es un factor estratégico de la política de las empresas puede establecer ese objetivo como componente central de su actividad voluntaria; puede ser un espacio, igualmente, donde debatan tanto los actores internos – las organizaciones sindicales – como externos – las organizaciones de personas con discapacidad, las empresas de intermediación especializadas, las asociaciones de padres de personas con discapacidad, etc. – sobre los obstáculos a la inserción, al desempeño de su trabajo, a la promoción y a la estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad.

Todo ello podría contribuir poderosamente a enriquecer tanto las opciones de contratación como los contenidos de la negociación colectiva. Es decir, los pilares de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad.

#### **9.2.4 La intermediación laboral.**

- ✓ **El desarrollo y la adecuación de los servicios de intermediación laboral constituye, con seguridad, uno de los factores importantes para incrementar la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad.**

Ello implica, de un lado, una mayor articulación de las entidades de intermediación especializadas en personas con discapacidad. Estas

entidades han favorecido la extensión de buenas prácticas, la vinculación entre oferta y demanda, la formación específica de demandantes de empleo con discapacidad, políticas de selección, información útil y sensibilización a las empresas. Tales entidades de intermediación deberían actuar en conexión con los servicios públicos de empleo.

Y, de otra parte, parece imprescindible una mayor especialización de los servicios públicos de empleo en materia de discapacidad. Sobre todo en cuanto al diseño de los itinerarios individuales y personalizados, a los que se refiere la Ley de Empleo, sin perjuicio, como hemos señalado más arriba, de la colaboración de la intermediación privada en su ejecución. También el superar la escasa coordinación entre estos servicios públicos de empleo, las organizaciones de las personas con discapacidad y los interlocutores sociales.

#### **9.2.5. Las subvenciones y los incentivos.**

- ✓ **En el Informe se da cuenta de la importancia que las medidas fiscales tienen en la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Algo que es reconocido, especialmente en el ámbito de las pequeñas empresas.**
- ✓ De las entrevistas realizadas se deduce, así mismo, la necesidad de revisar las razones del aparente escaso impacto que parecen tener los incentivos dirigidos a los “ajustes razonables” destinados a mejorar la accesibilidad y las adaptaciones de los puestos de trabajo.

- ✓ Por otra parte, convendría debatir entre las partes implicadas, la **conveniencia de diferenciar más los incentivos fiscales en función del grado y tipo de discapacidad**, al objeto de fomentar una mayor diversidad del tipo de contrataciones.
- ✓ Parece especialmente importante informar, dar a conocer y crear posibilidades concretas de adaptación de puestos de trabajo. El diálogo entre la experiencia especializada de los servicios de prevención y las entidades especializadas y, sobre todo, los propios trabajadores y trabajadoras con discapacidad, pueden ser iniciativas que, combinadas con las medidas fiscales y/o subvenciones, contribuyan a generar posibilidades reales de empleo.
- ✓ **No hay empleo de personas con discapacidad sino adaptación de puestos.** A no ser que aceptemos limitarnos a emplear a las personas con discapacidad con los tipos y grados menos severos.

#### 9.2.6. Alcance y contenido de la regulación convencional.

- ✓ En este apartado, el Informe aborda varias cuestiones complementarias. De un lado, analiza la presencia de cláusulas en los Convenios Colectivos. Es un análisis cuantitativo cuyo mayor interés estriba en la distribución de cláusulas en función de los convenios de empresa o superiores. Y también en la identificación de los sectores en los que están presentes. En segundo lugar, se analiza la distribución de las cláusulas de los convenios por áreas temáticas: empleo, igualdad, salud y seguridad, régimen disciplinario, beneficios sociales

- ✓ **Especial interés reviste el análisis de los contenidos de las cláusulas convencionales**, que se revisan por materias específicas – igualdad, política de empleo, cumplimiento de la cuota, clasificación profesional y movilidad, salario, formación, salud y seguridad, discapacidad sobrevenida, régimen disciplinario...- **y que se ilustran con cláusulas concretas extraídas de los convenios de empresas privadas, de administraciones públicas, de centros especiales de empleo.**
  
- ✓ En el apartado del Informe dedicado a las limitaciones y demandas en materia de NC, se analiza la descripción panorámica anterior. En síntesis, se llega a la conclusión de que **no existe ni una información ni un conocimiento sistemático sobre el papel de la NC como instrumento significativo y menos aún determinante para la inserción laboral**, la adecuación de puestos de trabajo, la igualdad de trato en el trabajo, la promoción profesional o la estabilidad en el empleo, entre otras cuestiones.
  
- ✓ **La necesidad de una formación específica para los negociadores es un elemento recurrente a lo largo del informe.**
  
- ✓ A ello hay que añadir la necesidad de un conocimiento específico sobre los distintos niveles de la estructura de la NC, para evitar cláusulas genéricas y concretar propuestas que respondan realmente a las cuestiones que corresponden a cada ámbito de negociación.
  
- ✓ Un factor que condiciona un trabajo más adecuado en cuanto a las propuestas sindicales es la falta de extensión, de generalización, de la integración laboral de las personas con discapacidad. Si la misma

estuviera más extendida en el conjunto de las empresas, sería más “natural” que proliferaran cláusulas o respuestas más concretas, más multifacéticas. En aquellas empresas en las que hay más contratación de personas con discapacidad – y en los propios Centros Especiales de Empleo – este tipo de respuestas a temas que van desde la contratación hasta la promoción, pasando por la adaptación de puestos es mucho más habitual. Pero este tipo de empresas son la excepción en el ámbito del empleo ordinario. Ello no debiera ser obstáculo para que los negociadores trataran de introducir una panoplia más amplia de temas a tratar en la NC, incluso en las empresas con poca presencia de trabajadores con discapacidad. Y, sobre todo, en los convenios de ámbito sectorial.

- ✓ **El colectivo de los trabajadores con discapacidad sobrevenida ha de pasar a ser un factor estratégico en este sentido. No hay que olvidar que se estima que en un 70% de los casos la incapacidad es sobrevenida.**

#### **9.2.7 Propuestas para la utilización de la negociación colectiva como instrumento para mejorar el acceso al empleo y las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidades.**

- ✓ En el Informe sobre “Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad”, aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC), firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME se contemplan diversos criterios y orientaciones para la inserción laboral de las personas con incapacidad. El Informe sigue la estela, aunque en línea algo más

concreta y dirigida específicamente al colectivo de las personas con discapacidad, de la Declaración que los interlocutores sociales europeos – UNICE, CES Y CEEP – firmaron en mayo de 1999 sobre “El empleo de personas con minusvalías”.

✓ En el Informe mencionado se enuncian una serie de materias que pueden contribuir a la inserción de las personas con discapacidad. Y algunas de ellas debieran ser objeto de tratamiento en la negociación colectiva. Entre las que cabe destacar:

- Factores externos, como las políticas públicas asistenciales y rehabilitadoras, necesarias tanto para el acceso al primer empleo como para el mantenimiento del mismo.
- La educación inicial y la formación profesional (el 51% de los trabajadores con discapacidad contratados tienen estudios primarios).
- La necesidad de realizar un esfuerzo para una mayor contratación en las empresas medianas y grandes ya que el 54% de los nuevos contratos registrados se producen en empresas menores de 50 trabajadores.
- Como ya hemos señalado, los temas relacionados con la accesibilidad, adecuación ergonómica y organización del trabajo son fundamentales. La propia Unión Europea considera que las barreras presentes en el entorno dificultan la participación social y laboral, en ocasiones en mayor medida que las limitaciones funcionales.

- Las actitudes hacia el trabajo del colectivo de personas con discapacidad son, igualmente, muy importantes. Ello es uno de los factores que condicionan la baja tasa de actividad de este colectivo, que es la mitad que la tasa de actividad total española.
- Sería especialmente importante aumentar la inserción laboral de las personas con discapacidad en las AA PP. Aunque en el ámbito de la Administración General del Estado el porcentaje de reserva es del 5% de las plazas convocadas y de que algunas Comunidades Autónomas han situado el compromiso de empleo público en el 5%, la realidad dista mucho de lo establecido en el papel. Uno de los objetivos sindicales tendría que consistir en aumentar sustancialmente el empleo de personas con discapacidad en las AA PP.
- La realidad sobre el empleo autónomo o de trabajo asociado – fomentado con diversas bonificaciones y apoyos - llevado a cabo por los trabajadores con discapacidad es poco conocido. Sería conveniente que el Ministerio de Empleo, con el apoyo de las organizaciones de Autónomos, pudieran realizar un seguimiento y una evaluación de este tipo de trabajo de personas con discapacidad.
- Promover en los procesos de Negociación Colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo se debiera incidir más en el proceso que hace posible la contratación. La

identificación de puestos y actividades que puedan ser cubiertos es la práctica más utilizada, pero quedan amplias posibilidades de desarrollo de otros mecanismos como garantías de participación en procesos de selección, por ejemplo.

- **Sería necesario tener un mayor conocimiento del número de trabajadores que realizan el tránsito desde los Centros Especiales de Empleo hacia el empleo ordinario.**
- Sin perjuicio de que los diagnósticos y orientaciones contemplados en el Informe sobre Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad siguen resultando plenamente vigentes, en el Estudio realizado por la Fundación Francisco Largo Caballero que estamos resumiendo **se trata de ir más allá sobre todo planteando una metodología para dotar de contenidos, procedimientos e instrumentos a la NC al objeto de hacer operativos los objetivos genéricos reiteradamente enunciados.**
- A partir de un diagnóstico en el que se constata un tratamiento minoritario y desarticulado en la Negociación colectiva de las cuestiones relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, se deduce de las investigaciones realizadas que ello es debido a: 1) la poca toma en consideración de una **conjunto de factores**, lo que conduce a tratar esta materia de una forma secundaria; 2) la falta de un tratamiento específico y global de la problemática de la discapacidad en la NC.

- El valor añadido que se introduce en el Informe tiene dos vertientes. De un lado, cambiar de enfoque, desde uno más parcial a otro más integral – mejorar el contenido de las cláusulas de los convenios es una condición necesaria pero insuficiente - incorporando una política específica dirigida a la discapacidad en la NC. Con ello se pretende trabajar con objetivos más compartidos entre las partes, en un horizonte más estable y a más largo plazo y con objetivos estratégicos preestablecidos y dotados de instrumentos operativos y dotación de recursos. Por otro lado, pasar al establecimiento de cláusulas menos declarativas y más operativas.
- La primera de las propuestas se concreta en el establecimiento de un **Capítulo concreto del Convenio, especialmente, pero no únicamente, en el ámbito sectorial**, y en la elaboración de **Planes de Empresa en materia de Discapacidad**. A tal efecto se propugna la definición de esos contenidos en los convenios colectivos sectoriales, de tal manera que pudiera articularse la materia en diversos ámbitos de negociación. Y se dan una serie de pautas para la elaboración de los Planes de Empresa.
- Respecto al segundo de los objetivos, es decir, la profundización en la incorporación de cláusulas que permitan mejorar la contratación y las condiciones de trabajo del colectivo de personas en situación de discapacidad, se plantean, de un lado, algunas orientaciones generales sobre las cláusulas para que éstas vayan más allá de la mera transcripción de la normativa legal. Y

considerandos, criterios y directrices a tener en cuenta para la elaboración de las cláusulas.

- En este apartado destinado a la mejora del contenido de las cláusulas, en el Informe se incorporan orientaciones para la elaboración de cláusulas destinadas a distintos tipos de materias, como:
  - ✓ **La no discriminación**, materia en la que se propone la creación en la NC de Comisiones de Igualdad de Oportunidades y de un Observatorio Sectorial sobre la materia.
  - ✓ **El ingreso en el trabajo**, cuestión para la que se recomienda que una Comisión *ad hoc* se encargue de elaborar un plan de trabajo y de evaluar la incorporación al empleo de las personas con discapacidad; el establecimiento de un procedimiento, con diversos componentes, para avanzar en el cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo; también se abordan las problemáticas de las modalidades de contratación y de los contratos formativos.
  - ✓ **Percepciones económicas y organización del trabajo.** Apartado, este último, en el que, especialmente, se insiste en la necesidad de elaborar un Protocolo de actuación vinculante para las discapacidades sobrevenidas.

- ✓ **La conciliación de la vida personal con el desempeño de la actividad laboral en el caso específico de las personas con discapacidad.** Materia en la que se insiste en la necesidad de que la NC aborde una serie de cuestiones relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo al objeto de facilitar dicho objetivo.
  
- ✓ Con posterioridad, los interlocutores sociales a nivel europeo han alcanzado 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 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 las personas con discapacidad, en particular.

En él se proponen tres grandes objetivos:

- 1) identificar los factores que inciden de manera más importante en el acceso, retorno y mantenimiento en el empleo;

- 2) concienciar a los empresarios y a los representantes de los trabajadores de los beneficios de los mercados laborales inclusivos; y
- 3) 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.

Para lograr estos objetivos, el acuerdo propone un conjunto de acciones a emprender por los interlocutores sociales en el plazo de tres años <sup>7</sup>. Transcurrido este tiempo, se realizará un informe final que detalle las acciones desarrolladas.

El Acuerdo anima a sí mismo a que, para cubrir los objetivos antes mencionados se realicen negociaciones a todos los niveles.

La negociación colectiva bien puede ser uno de los espacios privilegiados para afrontar soluciones para hacer los mercados de trabajo más inclusivos, cuando estos se concretan en el ámbito de los sectores de actividad y, especialmente, las empresas y los centros de trabajo.

- ✓ Sería deseable que, basándose en este acuerdo europeo de 2010, los interlocutores sociales españoles, a semejanza de lo que hicieron en 2006, alcanzaran nuevos desarrollos y concreciones tanto a nivel interconfederal como sectorial, que trasladen lo acordado a nuestro país

---

<sup>7</sup> Ver en anexos documento: *Implementation of the ETUC/BUSINESSEUROPE/ UEAPME/CEEP Framework agreement on Inclusive Labour Markets: Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities*. Signed on 25 March 2010 and adopted by the Social Dialogue Committee on 15 June 2011

lo acordado en el plano europeo, orientando así la negociación colectiva en todos sus ámbitos.

#### **9.2.8. El impacto de la crisis y de la última reforma laboral sobre el empleo de las personas con discapacidad.**

- El aumento del desempleo, como consecuencia, primero del desplome de la burbuja del ladrillo – siete de cada diez empleos directos perdidos en los primeros años de la crisis provenían del sector de la construcción – y, en segundo lugar, de las políticas de austeridad impuestas por, especialmente, Alemania, y de la crisis bancaria española que ha cortado radicalmente el crédito al sistema productivo español. No sólo eso, que ha limitado, trasladando al sector público su rescate, la capacidad de éste de tirar de la inversión y del crecimiento económico ha quedado claramente limitado. Todo ello ha creado un panorama desastroso del empleo. Un contexto en el que tanto la inserción laboral de las personas sin y con discapacidad ven absolutamente mermadas sus posibilidades laborales. Mucho más en el sector de los jóvenes. Aunque, como hemos señalado, en términos relativos, la tasa de ocupados haya evolucionado mejor en el universo de las personas con discapacidad. Al menos hasta 2010 y especialmente debido al incremento del empleo en los CEE.
- Además, en el ámbito de la NC, en estos años de crisis la negociación y la revisión de los convenios colectivos se han visto fuertemente afectadas por aquella. La NC se ha ralentizado y ha perdido dinamismo como efecto de la situación económica, de la marginación del diálogo social y de los claros desencuentros entre los interlocutores sociales, particularmente en relación con las sucesivas reformas laborales y de la

NC. Todo ello ha contribuido, con seguridad, a una mayor relegación de las cuestiones vinculadas con los derechos y reivindicaciones de las personas con discapacidad en la contratación y las condiciones de trabajo.

- La Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, conlleva una serie de retrocesos sociales sin precedentes en cuanto a la contratación, el despido, la estructura de la negociación colectiva, el poder unilateral del empresario sobre las condiciones esenciales de trabajo, sobre los despidos colectivos tanto en el sector público como en el privado, cuestiones todas ellas que, sin duda, van a tener (están ya teniendo) un enorme impacto para los trabajadores en su conjunto. Y, por supuesto, también sobre los trabajadores con discapacidad.
- Las nuevas competencias de las empresas de trabajo temporal, el descomunal aumento de la precariedad que puede derivarse del *contrato indefinido para emprendedores*, las modificaciones en los contratos de formación, en las condiciones de trabajo, las nuevas condiciones de despido – más fácil y más barato -, los cambios en la NC, con la prioridad aplicativa del convenio de empresa, las mayores facilidades para el despido objetivo por faltas, aun justificadas, al trabajo...son algunos de los contenidos de la nueva reforma que van a afectar – en bastantes casos, de forma probablemente más acentuada a las personas con discapacidad – a la contratación, a las condiciones de trabajo y a la estabilidad del empleo de todos los trabajadores.
- El estudio sobre el “Impacto en las personas trabajadoras con discapacidad del Real Decreto-Ley 3/2012”, realizado desde la

perspectiva de la representación sindical de los trabajadores – que figura como un anexo de este Informe - desarrolla los contenidos de la norma, sus consecuencias para los trabajadores en general y para los que tienen alguna discapacidad en particular.

### **9.3. RECOMENDACIONES**

1.- Incorporar a los interlocutores sociales – sindicatos y empresarios –, conjuntamente con el Ministerio de Empleo y las Organizaciones representativas de las personas con discapacidad, al diseño de las políticas que afectan a este colectivo, especialmente en la empresa, pero también al de las políticas externas que inciden sobre los objetivos del empleo, de la igualdad y no discriminación de dicho colectivo.

Hasta ahora ello no ha sido así, y consideramos que es un error que merma la sensibilización social en general y la sensibilización hacia la inserción laboral en particular, el enriquecimiento de la negociación colectiva, el tratamiento de elementos conexos como la pertinencia o mejora de determinados incentivos fiscales o del régimen más eficiente y justo de compatibilidad entre prestaciones sociales y empleo. O para llamar la atención social y realizar la “presión” política necesaria para que se transformen las barreras sociales y ambientales, como el transporte y los edificios inaccesibles, las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales negativos, que, en no pocas ocasiones, limitan más la capacidad de las personas con discapacidad que las propias discapacidades de éstas.

2.- Es necesario disponer de adaptaciones o instrumentos estadísticos adecuados y permanentes para conocer de forma integral y actualizada los niveles de actividad, de empleo, de tipos de empleo, de categorías profesionales y de niveles salariales de este colectivo, como se conoce el de la población en general. El recurso a encuestas o estudios específicos, además de ser muy costosos, ni son habituales, ni suelen ser suficientemente completos.

2.1 Complementariamente, entendemos que sería muy importante realizar un seguimiento continuo sobre el impacto de la NC sobre el colectivo de los discapacitados. Es algo que no se ha hecho hasta ahora y que **merecería un Estudio específico**. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podría incluir más indicadores para realizar un seguimiento sobre la materia.

3.- Consideramos que, de un lado, es necesario **dar continuidad a la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, 2008-2012”**. Y, por otro, la **promulgación de una “Ley de igualdad en el empleo para personas con discapacidad” en las empresas**, a imagen y semejanza de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIE).

4.- Probablemente uno de los aspectos en los que más podría incidir la NC sería en el de la incapacidad sobrevenida que, como hemos señalado, representa el mayor porcentaje de las personas con discapacidad. Lo que implica, seguramente, tres cuestiones. La primera, una voluntad política por parte de los negociadores para intentar **“repensar” el tratamiento del colectivo desde otras perspectivas**. En segundo lugar, **analizar fórmulas alternativas a las más habitualmente utilizadas: el paso de esos**

trabajadores a una pensión de invalidez o la permanencia en la empresa, pero degradando sus condiciones laborales. En tercer lugar, la utilización de trabajadores con discapacidad sobrevenida para cumplir con la cuota establecida en la Ley, pero sin negociar la contrapartida de adecuar sus puestos de trabajo para mantenerlos dentro de la empresa, salvaguardar su saber hacer profesional, su conocimiento de la empresa y sus procesos de trabajo.

Este replanteamiento de la discapacidad sobrevenida en la negociación colectiva debería ser estudiado en sus diferentes facetas con mayor precisión por parte de las organizaciones sindicales. Estudiando la manera de interesar en ello a los empresarios pero también a los trabajadores de las empresas. Analizando las maneras de compatibilizar una discapacidad sobrevenida con otras formas de realizar el mismo u otros empleos, viendo otras maneras de compatibilizar en algunos casos prestaciones sociales con empleo, utilizando la formación profesional para el reciclaje profesional y la intermediación laboral para recolocar a esos trabajadores con discapacidad en la misma o en otras empresas, desarrollando una cultura de la innovación organizativa y de la adecuación de puestos de trabajo, implantando una flexibilidad de horarios de trabajo para hacerlos compatibles con tratamientos médicos o procesos de rehabilitación.

Cabría, igualmente, vincular en la negociación colectiva el mantenimiento dentro de las empresas, y en las condiciones laborales que correspondan a su saber y hacer profesional, de esos trabajadores con discapacidad sobrevenida al cómputo de los mismos, a efectos del cumplimiento del porcentaje de contratación que establece el artículo 38 de la LISMI.

5.- El cumplimiento de la norma – en su faceta de cuota y también de medidas alternativas- es, desde luego, un tema prioritario para la NC. No obstante, la exigencia de su cumplimiento es tan lógica como difícil de hacer cumplir. Sin duda deben articularse medidas para exigirse con mayor rotundidad pero la evidencia nos dice que, al mismo tiempo, es imprescindible hacer mayor hincapié en el factor sensibilización, si se quiere aumentar sustancialmente el porcentaje de empresas, sobre todo medianas y grandes, que cumplan con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad establecido por la ley.

Proponemos, en consecuencia, la realización de un Taller o Seminario de Trabajo entre representantes del Ministerio de Empleo, los Interlocutores Sociales y las Asociaciones representativas de colectivos de personas con discapacidad, más representantes de la Inspección de Trabajo y de una representación de negociadores de convenios colectivos que traten de esta materia, para analizar las causas de que lo establecido en el art. 38 de la LISMI se cumpla en tan escasísimo porcentaje e identificar algunas medidas para mejorar la situación.

6.- Consideramos, así mismo, que sería necesario repensar las fórmulas actuales de incentivos y prestaciones sociales. De un lado, para diferenciar los incentivos financieros a la contratación o adecuación de los puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad en función del grado y del tipo de discapacidad. De otro para adecuar mejor el sistema de prestaciones sociales a los casos de incapacidad sobrevenida. También, probablemente, para incentivar a las empresas que sobrepasan la cuota de contratación a la que les obliga la ley. No menos importante sería analizar si hay que ajustar las bonificaciones a las empresas menores de 50 trabajadores, que es donde más

**contrataciones se realizan, sobre todo en aquellos casos en que la contratación se concentra en personas con discapacidad que no requieren prácticamente adaptación de puestos de trabajo. Y, finalmente, para favorecer la adecuación de puestos de trabajo.**

7.- Parece también especialmente importante que la NC se centre en la cuestión de la adaptación de puestos de trabajo o de los “ajustes razonables”. En este sentido, resultaría importante realizar por parte de los negociadores un inventario de las posibilidades técnicas concretas que existen para realizar dichas adaptaciones o ajustes. A tal efecto, sería útil un diálogo con los Servicios de Prevención, las entidades especializadas de intermediación, la experiencia de los Centros Especializados de Empleo y, especialmente, los propios trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Todo ello apoyado por las medidas fiscales y las subvenciones orientadas a tal objetivo.

**La Directiva del Consejo de la UE (78/2000/CE, en su considerando número 20, indica que “es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”.**

**En el mismo sentido, en el artículo 5 referido a los “Ajustes razonables para las personas con discapacidad”, señala que “a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o**

progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas suponga una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

Por otra parte, la información sobre los distintos tipos de adaptación, con ejemplos concretos, puede ser una buena práctica. Y también la información sobre el coste real asociado: es necesario romper con la barrera – la mayor parte de las veces irreal – que asocia adaptación de puestos de trabajo con inasumibles incrementos de los costes empresariales.

**8. Denuncias como consecuencia de medidas discriminatorias.** En la Encuesta realizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que se adjunta como uno de los anexos de este Informe, se hace referencia a las denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, representantes sindicales, propios trabajadores con discapacidad, inspección de trabajo, etc. por diversas causas: discriminación en el lugar de trabajo, no favorecer el empleo de personas con discapacidad, no respetar la ley, despedir en primer lugar a trabajadores con discapacidad, ausencia de convenios colectivos en centros de empleo protegido.

Los resultados de esa y otras investigaciones ponen de manifiesto que son muy escasas las denuncias de trabajadores con discapacidad por discriminación. Estas denuncias deben plantearse, bien en los Juzgados de lo Social, bien en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En 2010 se realizaron 4.381 actuaciones por parte de la Inspección de trabajo, de propia iniciativa, para verificar el cumplimiento del artículo 38 de la LISMI que obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contratar a un 2% de personas con discapacidad o a aplicar medidas alternativas. 340 empresas fueron sancionadas. La razón de que se denuncien poco los casos de discriminación está, con toda probabilidad, en el miedo a perder el puesto de trabajo. También a la falta de percepción que pueden tener muchos trabajadores de las discriminaciones o a la falta de información sobre los procedimientos a seguir. Y, también, a la poca o nula actividad de las organizaciones sindicales en este sentido.

Proponemos la celebración de un Seminario sobre este tema con Organizaciones Sindicales (especialmente con representantes sindicales en las empresas), Inspección de Trabajo, organizaciones representativas de colectivos de trabajadores con discapacidad y trabajadores con discapacidad. Con la presencia de algunos representantes sindicales de otros países donde ésta práctica sea más habitual.

9. De la investigación llevada a cabo por la Fundación Francisco Largo Caballero y por el contenido del Informe que la articula y desarrolla se deduce claramente que la inclusión laboral del colectivo de las personas con discapacidad requiere abordarla desde un enfoque global – educación y formación, seguridad social, fiscalidad, sensibilización, regulación específica, entre otros – ya que tratarlo únicamente desde las políticas de empleo o desde la negociación colectiva, siendo fundamentales, no puede dar el resultado esperado. De entre estas políticas “contextuales” deseáramos destacar algunas:

**9.1 Descripción consensuada.** La elaboración de una descripción consensuada, especialmente entre interlocutores sociales, organizaciones representativas del colectivo y el Ministerio de Empleo parece urgente. Tanto para enriquecer la negociación colectiva, para tener dentro de las empresas una política mucho más precisa, justa y equilibrada respecto a las discapacidades sobrevenidas por la propia actividad laboral, como para la formación de las personas con discapacidad o para la realización de las campañas de información y sensibilización que son precisas al objeto de contratar personas con distintos tipos de discapacidad.

**9.2 Intermediación laboral.** Ello implica, de un lado, una mayor articulación de las entidades de intermediación especializadas en personas con discapacidad. Y, de otra parte, parece imprescindible una mayor especialización de los servicios públicos de empleo en materia de discapacidad. Dada la importancia de esta materia para la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad y para la sensibilización de las empresas sobre la pertinencia, más allá de la obligación legal o de los incentivos financieros, de la contratación de estos trabajadores para los objetivos productivos de las empresas, proponemos la celebración de uno o varios seminarios, unitarios o separados, con los Servicios Públicos de Empleo, las empresas de intermediación especializadas en el colectivo, las ETT, una selección de empresas y AA PP y algunos CEE. Y la elaboración de un Informe de las propuestas estructurales y prácticas que de ellos surjan.

9.3.- **La sensibilización.** Hay una 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.

#### 9.4 **La sensibilización de los interlocutores sociales es, así mismo, esencial.**

9.4.1. En cuanto a la **sensibilización de los empresarios** caben diversas iniciativas, entre otras:

- sesiones de información sobre el verdadero potencial productivo de estas personas con discapacidad, para eliminar prejuicios;
- información por parte, de, por ejemplo, empresas de intermediación, de los costes adicionales reales que supone la contratación de personas con discapacidad, incluso de aquellas que tienen capacidades más limitantes;
- información sobre las bonificaciones, ayudas y medidas fiscales que tienen las contrataciones de personas con discapacidad;
- valoración de la “falta de consecuencias” que conlleva el incumplimiento de la norma y pensar si caben establecer planes de actuación consensuadas en el seno de las empresas para que

cumplan la norma aquellos que no lo hacen. Y de la creación de incentivos para los que la sobrepasen;

- necesidad de crear un clima social favorable, frente a las negativas consecuencias de un “clima social indiferente”;
- participación en sesiones, conferencias, campañas de divulgación o comunicación, documentales, etc., de empresarios o personas con relevancia social, con personas con discapacidad en la familia (¡“efecto Del Bosque”! en el campo empresarial);
- edición de folletos promovidos y con el logo de organizaciones como ONCE, CERMI, Sindicatos, Asociaciones de familias, empresas, Ministerio de Empleo...;
- edición de folletos recogiendo “buenas prácticas” de trabajo en empresas ordinarias;
- inclusión de pactos específicos en las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, y
- divulgación de casos de buenas prácticas en Centros Especiales de Empleo.

9.4.1 En cuanto a la **sensibilización** en lo que hace a las **organizaciones sindicales** cabría realizar, entre otras, actuaciones como:

- 9.4.2.1 en primer lugar, sería necesario establecer un Plan de Formación (cuyo esquema figura como una parte de este Informe) dirigido a los responsables de la Negociación Colectiva del Sindicato y a los negociadores sindicales en los distintos niveles de la estructura de la negociación colectiva. Utilizando para ello los Planes de Formación para el Empleo;
- elaborar, en segundo lugar, un capítulo específico sobre el empleo – que contemple en sus distintas vertientes: 1) los elementos discriminatorios en el acceso al mercado de trabajo para las personas con discapacidad; 2) la discriminación que se produce una vez que la persona con discapacidad ya está desarrollando su trabajo en una empresa y sufre obstáculos para promocionar, mantener su empleo o recibir una retribución de la misma forma que cualquier otro trabajador que realiza la misma función; 3) la respuesta a una discapacidad sobrevenida y los riesgos que ello conlleva: empeoramiento de su estatus laboral, como consecuencia de que la empresa no realice un ajuste razonable de su puesto de trabajo, le relegue a un puesto de inferior nivel del que tenía, o le desvíe hacia una pensión de invalidez incompatible con el trabajo – en la Plataforma sobre Negociación Colectiva del Sindicato, tanto a nivel Confederal como Federal y de empresa;
- realizar sesiones de trabajo conjuntas entre expertos sindicales y expertos de las organizaciones de personas discapacitadas. Cooperación para intercambiar las experiencias y ampliar los conocimientos;

- buscar una cooperación más estrecha entre las Secretarías de Acción Sindical y las de Acción Social, en todas las facetas que afectan a las personas con discapacidad;
- difundir entre los trabajadores un folleto que explique los derechos de los trabajadores con discapacidad – las cuotas y las medidas alternativas -, las normas sobre igualdad y no discriminación, las características del colectivo, las experiencias de su compatibilidad con el trabajo, el trabajo que está realizando el sindicato en relación con las personas con discapacidad;
- cumplir con la cuota por parte de las organizaciones sindicales; fomentar la afiliación de personas con discapacidad; aprovechar la afiliación de la UTO (organización sindical de las personas con discapacidad, confederada a UGT) para actividades de sensibilización del conjunto del sindicato. Promoción de personas con discapacidad a responsabilidades sindicales;
- Adaptar las sedes sindicales al acceso de personas con discapacidad.

## 10. Negociación Colectiva.

- 10.1 Una fuerte implicación de las organizaciones sindicales en pro de los trabajadores con discapacidad, especialmente en el trabajo, y la incorporación a la NC de esta materia es fundamental para **multiplicar la contratación de trabajadores con discapacidad en el campo del trabajo ordinario.**

- 10.1.1 Proponemos el establecimiento de un **Capítulo concreto del Convenio que establezca, más allá de las cláusulas concretas, una política específica sobre la discapacidad y** la elaboración de **Planes de Empresa sobre la discapacidad**, de la misma manera que existen sobre la Salud y Seguridad.
- 10.1.2 **Por otro lado, proponemos pasar al establecimiento de cláusulas menos declarativas y más operativas.** Indicando, para ello, criterios y orientaciones en temas concretos como la no discriminación, el ingreso al trabajo (cuotas de reserva de empleo, medidas alternativas legalmente previstas, modalidades de contratación, regulación especial de los contratos formativos), percepciones económicas y organización del trabajo, conciliación de la vida personal con el desempeño de la actividad laboral en el caso específico de las personas con discapacidad.
- 10.1.3 Estimamos necesaria la elaboración de un Protocolo de Actuación Vinculante en las empresas – emanado de la Negociación Colectiva o de un Acuerdo Interconfederal - para los casos de discapacidad sobrevenida.
- 10.1.4 Proponemos la creación en la NC de **Comisiones de Igualdad de Oportunidades** y de un **Observatorio Sectorial** sobre la materia.
- 10.1.5 Proponemos la elaboración de un **Manual de Acción Sindical sobre discapacidad para los miembros de los Comités de Empresa y de las Secciones Sindicales.**

- 10.1.6 Proponemos la **incorporación de trabajadores con discapacidad a las mesas negociadoras de los Convenios Colectivos**
- 10.1.7 Proponemos, igualmente, **la incorporación de trabajadores con discapacidad a las listas de candidaturas sindicales para las elecciones sindicales.**
- 10.1.8 Proponemos incorporar entre los objetivos sindicales respecto al colectivo de las personas con discapacidad **la igualdad de género y el acceso de trabajadores con discapacidad a puestos directivos.**
- 10.1.9 **Proponemos, que la NC contribuya a la elaboración de planes de igualdad** en las empresas que contemplen de manera específica las situaciones de discapacidad.
- 10.1.10 Proponemos, en colaboración con la ONCE, **realizar un manual de buenas prácticas existentes en los Centros Especiales de Empleo respecto a los “ajustes razonables” y, en general, en todo lo que afecta al entorno ergonómico para el trabajo de los trabajadores con discapacidad.**
- 10.1.11 Proponemos que las organizaciones sindicales, los CEE y, al menos, las empresas con programas de RSE se propongan **el objetivo de alcanzar la media de ocupación, por grados de discapacidad, de la Unión Europea (27,7% en España, frente al 50% en la UE).** E incorporar este objetivo entre los que figuran en el Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva.

- 10.1.12 Proponemos que las Organizaciones Sindicales, en colaboración con las organizaciones de personas con discapacidad, realicen un análisis pormenorizado de la situación de los trabajadores con discapacidad sobrevenida. A tal efecto, **proponemos la realización de un seminario con las partes implicadas y, a partir del mismo, la realización de un Documento que pueda servir de orientación para la negociación colectiva.**
- 10.1.13 Igualmente, proponemos un análisis sobre las posibilidades y las dificultades del teletrabajo y del trabajo autónomo por parte de las personas con discapacidad.
- 10.1.14 Proponemos que entre las cláusulas de los convenios se establezca la prioridad del empleo ordinario antes de recurrir a las medidas alternativas. Igualmente, analizar la posibilidad de que antes de recurrir a medidas alternativas se contacte tanto con las empresas de intermediación, los servicios públicos de empleo o los CEE para ver si disponen de ofertas de los perfiles de empleo que buscan las empresas.
- 10.1.15 De igual manera, proponemos promover acuerdos de colaboración entre las empresas y los CEE al objeto de que éstos puedan ser proveedores de trabajadores de aquéllas y que se produzca un trasvase desde el empleo protegido al empleo ordinario.
- 10.1.16 Proponemos una mayor colaboración entre las organizaciones sindicales y los CEE al objeto no sólo de proveerse de las buenas

prácticas de éstos sino también de **analizar las posibilidades de mejora de las condiciones de trabajo y de salud y seguridad de los trabajadores de estos centros y del ejercicio de derechos sindicales.**

- 10.1.17 Proponemos que en la política sindical sobre la inserción de las personas con discapacidad en el empleo se tengan también en cuenta los Centros Ocupacionales, especialmente orientados hacia la rehabilitación, y a los denominados “Empleos con Apoyo”, que se dedican sobre todo al colectivo de personas que presentan discapacidad psíquica o problemas de salud mental.

#### **PROPUESTAS PARA DAR CONTINUIDAD Y COMPLETAR ESTA INVESTIGACIÓN.**

- A)** Consideramos muy necesaria la elaboración de un **Manual sobre Negociación Colectiva** dirigido a los responsables de la Negociación Colectiva y a los negociadores en los distintos ámbitos. Para su desarrollo, estimamos conveniente la puesta en marcha de planes de formación que incidan en el conocimiento y aplicación de dicho Manual.
- B)** Resulta conveniente, proveer de un adecuado conocimiento a los negociadores sindicales y empresariales **de las diferentes características del colectivo de trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional.** Ello facilitaría tanto la adecuación del entorno de trabajo como la propia contratación de las personas con discapacidad. **En este sentido, un recurso importante sería que los negociadores dispusieran como recurso para la negociación de un inventario de distintos puestos de trabajo según sectores que estén ocupados por personas con**

discapacidad, en el que se describiera el tipo de discapacidad y las características de la adaptación realizada. Estimamos necesario la elaboración de un Informe sobre la Adaptación de puestos y “ajustes razonables”, que parta del análisis de la situación existente, de la recopilación de “buenas prácticas” tanto nacionales como internacionales, de la experiencia de las empresas de intermediación, de las Asociaciones representativas del colectivo de discapacitados, así como de las opiniones de empresas, Organizaciones Sindicales y Administraciones Públicas.

- C) La experiencia de los Centros Especiales de Empleo es una realidad poco estudiada. Tanto en sus fortalezas – adecuación de puestos, contratación de todo tipo de discapacitados – como en aquellos otros que representan sus debilidades – especialización en actividades de poco valor añadido y, por tanto, de contratación prevalente de un tipo de discapacitados, condiciones laborales y de salud y seguridad, nivel de transferencia de trabajadores hacia el sector del empleo “abierto”-. Creemos que ello podría ser objeto de un estudio complementario a éste.
- D) Estimamos necesario la elaboración de un Informe sobre la Adaptación de puestos y “ajustes razonables”, que parta del análisis de la situación existente, de la recopilación de “buenas prácticas” tanto nacionales como internacionales, de la experiencia de las empresas de intermediación, de las Asociaciones representativas del colectivo de discapacitados, así como de las opiniones de empresas, Organizaciones Sindicales y Administraciones Públicas. Y que se complete con los

estudios realizados, tanto a nivel nacional como internacional sobre la materia.

- E) Más allá de la apelación al cumplimiento de la Ley para que se extendiera el cumplimiento de la cuota que la misma establece, consideramos sería muy necesario establecer en los Convenios Colectivos un Protocolo de actuación vinculante relativo a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Pero ello implica un Estudio – de contenido técnico amplio y complejo – que excede del mandato y posibilidades de este Informe.

## **PARTE IV**

**PLAN DE FORMACIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN,  
ORIENTADO A LA CONTRATACIÓN DE  
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, ASÍ COMO  
AL ESTABLECIMIENTO DE CONDICIONES DE  
TRABAJO QUE LA FACILITEN.**

## 10. PRESENTACIÓN

Para dar cumplimiento al objetivo general 4 del pliego técnico, desarrollamos a continuación una propuesta de sensibilización que se concreta en actividades formativas, que bajo distintos formatos, contribuyan a la información, conocimiento y generación de posibilidades de acción de los distintos actores involucrados en la negociación colectiva.

## 11.- OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA:

### General:

- Contribuir al desarrollo de la NC como instrumento real de mejora de la participación de las personas con discapacidad en el empleo en condiciones de igualdad.

### Específicos:

- Conocer qué es la discapacidad, su importancia y alcance en términos sociales y económicos y por qué es importante su participación en el empleo.
- Identificar los distintos ámbitos de actuación para conseguir una mayor integración laboral: normativo, formativo, negociación colectiva, intermediación laboral.
- Conocer los distintos recursos, materiales, institucionales, normativos, económicos, que están disponibles para crear y usar esas posibilidades de participación.
- Favorecer la participación de las personas con discapacidad en las organizaciones sindicales y en las mesas de negociación.

- Desarrollar posibilidades de negociación colectiva que atendiendo a la especificidad de los ámbitos de negociación maximicen las oportunidades de participación en el empleo y la igualdad en sus condiciones de trabajo.

## **12.- CARACTERÍSTICAS DE LAS INICIATIVAS FORMATIVAS**

- El Plan iría orientado a responsables de negociación colectiva a distintos niveles.
- Una de las características del Plan ha de ser la de contar en todas las actividades – en calidad de asistentes, de ponentes, de gestores de empresas, expertos de asociaciones, exponentes de casos y de experiencias concretas - de personas con discapacidad.
- Sería deseable que los cursos fueran financiados por el Plan de Formación para el Empleo.

### **12.1.- TIPO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS.**

Si bien, los objetivos descritos constituyen la base para el desarrollo de las distintas iniciativas formativas, según los destinatarios y el conocimiento previo, se dará prioridad a unos u otros, según los destinatarios y el conocimiento previo.

A modo de propuesta general distinguiríamos los siguientes tipos de destinatarios que darían lugar a desarrollos formativos diferenciados:

- Curso/s de Responsables de Negociación colectiva y de Responsables de Acción Sindical.
- Curso/s de Formación de Formadores.
- Curso/s para Responsables de Negociación Colectiva en Convenios de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
- Curso/s para responsables de Negociación Colectiva de Convenios provinciales.
- Curso/s para Responsables de NC en el ámbito de las empresas.
- Curso/s para trabajadores con discapacidad y sin discapacidad.

## **12.2. CONTENIDOS.**

### **I. La realidad de la ocupación laboral de las personas con discapacidad.**

- A. **Número y evolución de las personas con discapacidad. Factores de incidencia.**
- B. **Relación de las personas con discapacidad con la actividad:**
- C. **tasas de actividad, ocupación y paro. Comparación en relación con la UE**
- D. **Sectores con mayor tasa de empleo: características de los mismos.**

**E. Características por tipos de discapacidad y de empleo.**

**F. Inserción de personas con discapacidad en el empleo por tamaño de las empresas.**

**G. Porcentaje de empresas, y de Administraciones Públicas, que cumplen la normativa que marca la Ley.**

**H. Buenas prácticas: qué ha hecho posible el crecimiento de la ocupación.**

## **II. Los principales obstáculos para el empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad.**

- La actitud de las familias.
- Los niveles de educación y de formación.
- El nivel de voluntad y de autonomía personal de las personas con discapacidad.
- Los prejuicios y la falta de sensibilización.
- Las barreras: dentro de la empresa y fuera de ella.
- La inadecuación de la normativa.
- Las deficiencias de la intermediación laboral.

## **III. Iniciativas y desarrollos que han tenido por objeto la integración social y laboral de las personas con discapacidad**

1. La Normativa y la Legislación, nacional y europea, sobre personas con discapacidad.

2. Las Estrategias, los Planes de Acción, los Planes de Empleo de ámbito nacional y europeo.
3. La Administración responsable en materia de empleo, pensiones y prestaciones económicas para personas con discapacidad: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
4. Los organismos que regulan la gran mayoría de las acciones relacionadas con las personas con discapacidad: SPEE, SPE autonómicos, IMSERSO y Consejerías Autonómicas de Servicios Sociales.
5. La articulación de la oferta de empleo, pública y privada, que propugnó la LISMI (Ley 13/1982), se establece a través de tres canales:
  - La integración en el sistema ordinario, privado y público (art. 37).
  - Los centros especiales de empleo (art.41).
  - Los centros ocupacionales, especialmente dedicados a la formación (art. 53).

#### **IV. Opciones laborales:**

- Empleo en medio ordinario: contrato indefinido, contrato para la formación, contrato en prácticas, contrato temporal, empleo selectivo (para las discapacidades sobrevenidas).
- Empleo con apoyo, en el ámbito ordinario y con apoyo temporal o permanente.
- Empleo centros especiales de empleo.

#### V. Medidas que fomentan la contratación de personas con discapacidad.

- La cuota mínima de contratación para personas con discapacidad en empresas de 50 personas o más.
  - Otro tipo de incentivos.
  - Medidas alternativas.

#### VI. Fortalezas y debilidades de los Centros Especiales de Empleo (CEE).

##### Filosofía y ayudas que sustentan los Centros Especiales de Empleo.

##### ✓ **LAS FORTALEZAS:**

- Adecuación de puestos.
- Mayor diversidad de tipos de personas con discapacidad contratadas.
- Ambiente “protegido”.
- Trabajo con pares.

##### ✓ **LAS DEBILIDADES:**

- Escasos resultados en su función de puente hacia el empleo ordinario.
- Altas tasas de temporalidad en el empleo.
- Escaso desarrollo de las políticas de salud y seguridad.
- Excesiva especialización en tareas que requieren poco nivel de cualificación profesional.

## VII.- La Negociación Colectiva

- Representación de personas con discapacidad en las Comisiones Negociadoras.
- La realidad actual del tratamiento de la discapacidad en la Negociación Colectiva.
- Objetivos y planteamientos a abordar en la Negociación Colectiva para cambiar esta situación.
- Los contenidos de los Planes de Empresa para trabajadores con discapacidad. Cómo darlos a conocer a los trabajadores.
- La percepción de los trabajadores con discapacidad sobre la influencia de la NC sobre sus condiciones de trabajo.
- Las formas de sensibilización y de “presión” sobre los empresarios.

## VII.- Taller.

**La contribución de los cursos de formación a la elaboración de un Plan de Sensibilización para empresarios y organizaciones sindicales en pro de la inserción laboral, promoción profesional, estabilidad en el empleo, cumplimiento de la norma que establece la ley.**

- Establecer los instrumentos para la participación de los participantes en los cursos en un Taller de propuesta de medidas para la aportación de *inputs* a utilizar en la elaboración de dicho Plan de Sensibilización.

- Experiencias del grupo.
- Factores concretos de contexto.
- Medidas adoptadas (en relación empresa, los representantes, las personas con discapacidad...).
- Contenidos y formas de participación de los implicados.
- Generación de propuestas de mejora.
- Generación de propuestas de extensión a otros ámbitos.

Se trataría de aprovechar la celebración de esta fórmula de taller en cada curso, o bien, celebrar talleres específicos que permitieran contar con una diversidad de propuestas para llevar a cabo el diseño y aplicación de ese plan de sensibilización.

## AGRADECIMIENTOS

La Fundación Francisco Largo Caballero, en general, y el equipo de investigación, en particular, quieren agradecer expresamente al conjunto de personas e instituciones que han colaborado con nosotros en este estudio sus sugerencias, opiniones y comentarios. Ello ha hecho posible que esta investigación se haya enriquecido notablemente.

En este sentido, en primer lugar, agradecemos su colaboración al conjunto de expertos a los que hemos entrevistado: Ángel Melchor y Joaquín Moreno, por su visión desde la Función Pública, a David de Sambenito, a Diego Sayago, a F. Borja Jordán y M. Ángel Verdugo, a Fernando Siu, a Gema Ramón, a Guillermo Cepero, a Jesús Lahera, a Josefa Torres, a María Ortega, a Nuria García, a Sabina Lobato y a Vicente Mora.

También a las empresas que han facilitado nuestro acceso a sus instalaciones y trabajadores conforme a los perfiles solicitados, expresamente a TRAGSA, RENTA 92, SIRO y GRUPO ADAMS.

En tercer lugar, a aquellos que participaron en la sesión de validación, Emilio Gallego Zuazo, Ignacio Pérez Infante, Rosa Ramos Mullor, Santos Nogales y Rita Moreno.

Y por último a todos los aquellos a los que con sus opiniones cualificadas han ayudado a mejorar el texto final. En este sentido queremos agradecer, expresamente, a Antonio González toda la labor realizada.