



1

# **LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO CLAVE PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

# I.PRECISIONES METODOLÓGICAS

- ▶ **Objetivo:** análisis de cláusulas convencionales que prestan atención al empleo de personas con discapacidad o diversidad funcional en empresas ordinarias.
- ▶ **Muestra analizada:**
  - ❖ 239 convenios colectivos estatales (texto nuevo) registrados entre 1.1.2020 y 15.9.2022, de los cuales 189 (79%) contienen alguna referencia a las personas con discapacidad.
  - ❖ 192 convenios colectivos aprobados e inscritos en el ámbito de la Comunidad Valenciana en el mismo período, de los que 114 (59%) contienen estipulaciones referidas a personas con discapacidad:
    - ❖ Com. Val. : 8 convenios.
    - ❖ Alicante: 42 convenios.
    - ❖ Castellón: 17 convenios.
    - ❖ Valencia: 47 convenios.
  - ❖ **Fuente:** REGCON

## II. EL DIÁLOGO SOCIAL Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▶ Idoneidad de la NC como instrumento favorecer de la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Ausencia de promoción legal.
- ▶ Impulso desde el diálogo social: III y IV AENC. Meras recomendaciones.
  - ❖ Cap. II, ap. 6, del III AENC (prorrogado por IV AENC): Igualdad de trato y de oportunidades, con un subapartado sobre integración laboral de personas con discapacidad en las empresas del mercado ordinario de trabajo. Medidas:
    - Favorecer contratación efectiva PCD.
    - Cumplimiento cuota reserva empleo.
    - Igualdad de condiciones.
    - Ajustes razonables.
    - Formación profesional.
    - Transición al empleo ordinario desde el empleo protegido.
    - Enclaves laborales.

### III. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Terminología.
- No distinción entre diversos tipos de discapacidad.
- Tutela antidiscriminatoria de PCD.
  - No suelen apartarse de las previsiones legales.
  - Tipificación del acoso por razón de discapacidad como infracción grave o muy grave.
  - Adaptación medios digitales, prohibición envío mensajes ofensivos...
- Cuota de reserva de empleo
  - Aplicación porcentaje mínimo 2%; excepcionalmente mejorado.
  - Previsión catálogo puestos de trabajo considerados idóneos para su ocupación por PCD.
  - Colaboración con entidades del sector o CEE.
  - Medidas alternativas en caso de imposibilidad cumplimiento de la cuota.
  - Seguimiento de la contratación.

### III. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Modalidades contractuales:
  - ❖ Los convenios no se refieren a modalidades contractuales idóneas para PCD.
  - ❖ Peculiaridades en contratos formativos, que se limitan a reproducir las previsiones del art. 11 ET.
  - ❖ Contrato temporal para fomento empleo.
- Salud laboral y adaptación de las condiciones de trabajo
  - ❖ Reproducción art. 25 LPRL trabajadores especialmente sensibles.
  - ❖ Apenas un 15% contienen referencias a la readaptación o reubicación profesional de las personas con discapacidad sobrevenida (“discapacidad disminuida”).

### III. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Formación
  - Acciones positivas en materia formativa.
  - Formación adaptada a condiciones y necesidades de PCD.
- Movilidad geográfica
  - Reiteración previsiones art. 40.5 ET.
  - Preferencia de las PCD para no ser trasladadas en caso de movilidad geográfica impuesta por la empresa.

### III. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ▶ Adaptación de la jornada y control horario
  - ❖ Bolsa de horas para adaptación personal y social de PCD.
  - ❖ Reducción de jornada.
  - ❖ Sistemas de control horario adaptados a PCD.
- ▶ Complemento económico por discapacidad
- ▶ Medidas de conciliación
- ▶ Ayudas económicas para sufragar costes derivados de especiales necesidades (atención, formación, rehabilitación, tratamientos...) de PCD a cargo de las personas trabajadoras. Junto con las medidas de conciliación, son las estipulaciones convencionales más frecuentes que se refieren a la discapacidad.

## IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- ▶ La NC, instrumento desaprovechado para favorecer la inclusión laboral de PCD en el mercado ordinario de trabajo.
- ▶ Abundan declaraciones retóricas o programáticas, con escaso nivel de compromiso.
- ▶ Los convenios se preocupan fundamentalmente de las personas trabajadoras que tienen PCD a su cargo, no de las PCD directamente.
- ▶ Necesidad de relanzar el protagonismo de la NC con medidas de acción positiva en el ámbito del acceso al empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de las PCD.
- ▶ Reforma legal para que la materia sea contenido mínimo obligatorio en todos los convenios colectivos (como ocurre con medidas de igualdad entre mujeres y hombres).