

CONTRIBUCIÓN FUNDACIÓN ONCE

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA OPORTUNIDAD PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DONOSO

Director General

Fundación ONCE

Uno de los elementos que de forma más determinante contribuye al desarrollo y a la estabilidad social y personal es el acceso al empleo. En el caso de las Personas con Discapacidad, constituye además una de las vías principales para asegurar que puedan gozar plenamente de sus derechos y libertades fundamentales.

La misión de la Fundación ONCE desde su creación hace 27 años, es la de lograr la plena inclusión social de las Personas con Discapacidad, por medio del empleo y el fomento de la accesibilidad.

Para conseguir nuestros fines, son varias las herramientas con las que contamos y que hemos incorporado a nuestra estrategia diaria.

Una de ellos, es influir en las leyes e instrumentos normativos que regulan el empleo, tanto directa como indirectamente. Con ello me refiero a que debemos actuar tanto en la normativa laboral, como en la fiscal, pues las personas con discapacidad se encuentran en una situación de clara desventaja en el mercado laboral, siendo el exponente más evidente de ello su baja tasa de actividad, que es inferior a la mitad de las personas sin discapacidad y su elevada tasa de paro.

Además, las personas con discapacidad debemos hacer frente a las barreras tanto físicas como mentales, que impiden la contratación en igualdad de condiciones.

En el contexto de destrucción de empleo de los últimos años, fuimos conscientes de que no solo debíamos contar con una legislación laboral y fiscal que favoreciera e impulsara la contratación y el mantenimiento en el empleo de las Personas con Discapacidad, sino también dotar de instrumentos a los Agentes Sociales, para que la relación laboral de los trabajadores con discapacidad pasase por la negociación colectiva, como garantía de trato igualitario con el resto de trabajadores.

Iniciamos así hace 3 años en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación que gestionamos con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo,

una serie de estudios con la Fundación Francisco Largo Caballero, que nos han ayudado a tener una visión del panorama sobre el papel que desempeña y puede desempeñar la Negociación Colectiva en la inserción, el desempeño, la promoción y la estabilidad laboral de los trabajadores con discapacidad y poder adoptar, contando con la opinión de los expertos en la materia, las medidas oportunas para invertir la tendencia y cumplir nuestros fines Fundacionales.

El primer estudio sobre el impacto de la negociación colectiva en el empleo de las personas con discapacidad que realizamos, puso de manifiesto algunas de las deficiencias que podían estar actuando como barrera para un tratamiento más eficaz de la discapacidad en el empleo, en todas las fases de la vida laboral: entrada, permanencia y salida. En concreto, se identificaron algunas debilidades estructurales en la negociación colectiva, especialmente en relación a la sensibilización de los actores, a su preparación respecto al conocimiento del colectivo, a la insuficiencia de procedimientos y herramientas y al proceso de negociación mismo, y por otra, a factores culturales que condicionan la percepción de la discapacidad y su tratamiento en los desempeños profesionales.

Una percepción que carga más el acento en las limitaciones y/o impedimentos externos que en las posibilidades de las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad.

El estudio de casos llevado a cabo reveló asimismo, que para el cumplimiento efectivo de la cuota legal de contratación de Personas con discapacidad, es esencial la sensibilización de los interlocutores sociales, que son los protagonistas de la negociación colectiva. 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.

Quisiera destacar uno de los casos analizados de una empresa que integra en su sistema productivo a varios Centros Especiales de Empleo, porque incorpora cuestiones fundamentales para la negociación colectiva, y que son, entre otras, las siguientes:

- La integración de personas con distintos tipos y grados de 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

La negociación colectiva: una oportunidad para el empleo de las personas con discapacidad

discapacidad, la exigencia de estar presentes en los organismos de representación sindical o de sindicalizarse.

De igual manera, los expertos concluyen que la negociación colectiva 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 Centros Especiales de Empleo.

Partiendo por tanto de este conocimiento más profundo sobre la negociación colectiva, en 2015 decidimos hacer un compendio de todos estos estudios y realizar varias jornadas de sensibilización, profundizando en el análisis y generando nuevas propuestas a partir de los resultados y reflexiones hechas durante estos tres años, con un amplio abanico de actores y entidades que de manera directa o indirecta inciden en la situación laboral de las personas con discapacidad.

Todo ello con la pretensión de aumentar de forma significativa el empleo ordinario de las personas con discapacidad y que los agentes sociales cuenten con unas personas que aportan más que talento e ilusión a la empresa, que mejoran el ambiente laboral y la productividad y una ventaja competitiva a quienes cuentan con ellas en sus plantillas.

José Luis Martínez Donoso
Director General
Fundación ONCE

DISCAPACIDAD, EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA. ESTUDIOS Y PROPUESTAS

MAITE VARGAS SAMPEDRO
JOSÉ MARÍA ZUFIAUR NARVAIZA
ANTONIO GONZÁLEZ GÓNZALEZ
Fundación Largo Caballero

1. LOS PRINCIPIOS

Los estudios sobre Discapacidad, Empleo y Negociación Colectiva que ha realizado la Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC) en los últimos cuatro años, a petición de la Fundación ONCE, están inspirados en dos principios fundamentales. El primero de ellos es el de la igualdad y la solidaridad. El segundo es el del trabajo, como elemento primero y fundamental de integración social.

1.1. La igualdad y la solidaridad

La convicción de que los humanos son «libres e iguales», de que todos somos iguales en derechos conlleva una exigencia de justicia y de equidad y, para su eficacia, es necesario que el principio de igualdad se acomode a la gran diversidad de las personas y de sus condiciones de vida. Pero esta convicción no es suficiente cuando de lo que se trata es de poner en práctica políticas de reducción de las desigualdades sociales. Para ello es necesario que, además, se produzca un sentimiento de solidaridad ya que el bienestar privado de la mayoría depende del sentido que se dé al bienestar colectivo. Para todos, pero también para los trabajadores y sus organizaciones sindicales, y para los empresarios y sus organizaciones empresariales, abordar la cuestión del empleo de las personas con discapacidad ha de empezar, por tanto, por poner más énfasis sobre los derechos que sobre las discapacidades.

Este principio está consagrado en muchos textos internacionales. Así, la Directiva del Consejo [COM (2008) 426 final], la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE en varios de sus artículos, 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 parte la UE y sus Estados miembros o las Directivas europeas sobre igualdad y lucha contra la exclusión, como, entre otras, la Ley española de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIE) o la Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU). En ellos se insiste en el principio de igualdad y no discriminación, el derecho las personas con discapacidad (PcD) a su autonomía, integración social y profesional, a la protección para las mismas de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Estos y otros textos dan una idea de cómo ha cambiado la percepción sobre la discapacidad a lo largo de las últimas décadas.

1.2. El empleo como fundamento de desarrollo personal

El empleo es un factor esencial de integración social. Y no solo por razones económicas. También se vincula –al menos como aspiración– a la función de crear, la necesidad de socialización, la aspiración a participar, mediante el mismo, en una obra colectiva que nos permite una mayor realización como seres humanos. 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 con las actividades productivas. Ello sigue siendo así aún cuando la tendencia al empleo a cualquier precio ha deteriorado el valor del trabajo¹. Pese a todo, disponer de un empleo supone desempeñar un papel social, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, tener acceso a la protección social, tener un empleo es un medio para evitar la marginalidad y la exclusión social.

La integración en el empleo de las PcD es, por tanto, un elemento esencial que inspiran los estudios y propuestas que hemos realizado. La integración particularmente en el empleo abierto u ordinario, ya que en España tenemos un porcentaje comparativamente inferior de ocupación, y de población activa, de personas con discapacidad que en otros países europeos más allá de los centros especiales de empleo.

También sobre este otro principio rector de nuestros trabajos diversos textos internacionales insisten en este objetivo del empleo de las personas con discapacidad.

Así la Directiva Europea sobre Discapacidad 2000/78/CE del Consejo abunda en ello, señalando que «el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar

¹ Vicente Mora. “La no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español, 2012”.

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 (en la UE) solo 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».

Esa misma Estrategia identifica ocho ámbitos primordiales de intervención: **accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.**

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, 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.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La realidad es que en nuestro país los porcentajes tanto de actividad como de empleo de las PcD son bajos. Y menores en el sector ordinario o abierto que en el empleo protegido.

También es cierto que existe, dentro del sector privado, un porcentaje mayor de contratación de las personas con discapacidad en las empresas con menos de 50 trabajadores que en las de mayor tamaño.

Todo ello indica, por un lado, la insuficiente influencia real de la cuota de reserva en las empresas con más de 50 trabajadores y su preferencia por las medidas alternativas; y la incidencia de los incentivos a la contratación en las de menor tamaño.

Indica, así mismo, el insuficiente papel que desempeña, en términos prácticos, la negociación colectiva (NC) en el empleo de las personas con discapacidad. Y, en sentido inverso, la gran importancia que tiene, que debería de tener, la NC en el objetivo de equiparar nuestras tasas de ocupación de las PcD en el empleo ordinario con la media europea.

La «Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad», aprobada por el Gobierno español en 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.**

Cambiar esta situación –crear más oportunidades de empleo, de empleo que requiera mayor formación, hacer que cumpla mejor su finalidad la cuota de reserva y que las medidas alternativas sean una segunda y no una primera opción para muchas empresas, hacer mucho más accesible el empleo ordinario mediante la evaluación y los ajustes de los puestos de trabajo, introducir en los sistemas de selección de las empresas el empleo de las PcD, articular mejor las transiciones de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario, buscar fórmulas para compatibilizar empleo con prestaciones sociales para las personas con discapacidad sobrevenida, etc.– pasa, sin duda, por lograr que la NC desempeñe una papel mucho más articulado y decidido en esta materia, tanto en el sector privado como en el público.

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

3. LOS FACTORES EXTERNOS

Atender a las distintas facetas de la discapacidad ha impulsado cambios en la forma de recoger su relevancia en distintos países, pero sobre todo a tomar conciencia de que la discapacidad es el resultado de una relación entre la deficiencia de unas personas y las barreras que emergen cuando interactúan con el contexto: desde la familia a la escuela, desde el trabajo al ocio.

Entre los elementos externos al sistema productivo, que tienen una gran influencia en el empleo de las PcD, hay que destacar los siguientes:

- En primer lugar la **sensibilización**. Del propio colectivo y de su entorno más cercano hacia la importancia del trabajo remunerado; de los trabajadores y de las empresas, de los interlocutores sociales; de las Administraciones públicas, de las instituciones responsables del empleo y la igualdad y de la opinión pública.
- También el **cumplimiento de la norma** – en su faceta de cuota y también de medidas alternativas- es, desde luego, un tema prioritario para la NC. Para lo que es tan importante la sensibilización como el reforzamiento de la exigencia administrativa, la negociación colectiva o la imposición de sanciones.
- En tercer lugar 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 discapacidad 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.

4. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

En el año 2013, el número de personas de entre 16 y 64 años con discapacidad reconocida ascendió a 1.428.300 personas. La proporción de personas (entre 16 y 64 años) con discapacidades reconocidas no ha dejado de crecer: desde el 3,5 por ciento en 2009 al 4,7 por ciento en 2013. La incidencia es mayor entre los hombres y personas con 45 años o más: un 5,1% y un 7,4%, respectivamente, en el último de los años mencionado. La presencia en el empleo de las personas con discapacidad es ya, y lo será más en el futuro, un factor político, social y económico de gran importancia.

En el año 2008 se inicia la elaboración y publicación periódica por parte del Instituto Nacional de Estadística de la estadística sobre La situación laboral de las personas con discapacidad que toma como base las personas con Certificado de

Discapacidad. Esta información ha constituido la base para la información que hemos manejado en los diferentes informes, y sus datos más recientes corresponden a 2013. Hay que advertir que se trata de un período que coincide con los años más duros de la crisis económica, con la aplicación de una reforma laboral que ha facilitado el despido de miles de trabajadores fijos y con una disminución en el gasto social sin precedentes. Todos los trabajadores y trabajadoras se han visto afectados y especialmente las PcD, como veremos más adelante.

En ese mismo período se aplicaban de manera sucesiva la primera Estrategia para la Discapacidad (2008-2014) y la II Estrategia (2014-2020) que resaltan distintas medidas necesarias para favorecer la inserción laboral del colectivo, incidiendo en colectivos o iniciativas concretas (las mujeres, el autoempleo entre otros) y en la importancia del diálogo social y la negociación colectiva como instrumentos indispensables en el diseño y aplicación de alguna de ellas.

A la vista de los datos, los efectos de la crisis económica, y de las políticas aplicadas, han sido dramáticos tanto para personas con discapacidad como para las que no lo son. Si bien la tasa de ocupación y el número de contratos han tenido una evolución más favorable entre las PcD que entre el resto de la población en edad de trabajar, en los seis años transcurridos desde el inicio de la crisis no han mejorado sustancialmente las diferencias que existen en algunos indicadores básicos como el empleo o el tipo de ocupación, mientras que en otros, como el paro, las distancias han aumentado considerablemente.

De igual manera, la segmentación interna que se producía, en materia de empleo, entre las PcD según el tipo de discapacidad se mantiene o aumenta.

Indicadores de situación de las PcD. Población de personas entre 16 y 64 años.				
	2009		2013	
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad
Proporción de PcD¹	..	3,5	..	4,7
Tasa de actividad²	75,5	36,1	77,2	37,4
Tasa de empleo³	62	28,3	57,1	24,3
Tasa de paro⁴	17,9	21,7	26	35
% temporales	25,3	22,1	23,2	20,8
% jornada parcial	12,4	13,6	15,6	17,7
% estudios superiores	27,9	13,6	31,7	15,0
% Secundaria y programas formación e inserción laboral	53,3	42,5	54,4	48,6
% Ocupaciones elementales⁵	12,9	21,2	12,7	18,8
% Técnicos (intelectuales y de apoyo)⁶	26,9	21,0	28,3	20,2

NOTAS:
¹ Porcentaje de PcD sobre el total de personas en edad de trabajar (16 a 64 años).
² Porcentaje de la población activa sobre el total de personas en edad de trabajar.
³ Porcentaje de la población ocupada sobre el total personas en edad de trabajar.
⁴ Porcentaje de la población parada sobre el total de personas activas.
^{5,6} Las cifras recogidas cubren sólo el período 2011 a 2013

Fuente: *La situación laboral de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013.* Instituto Nacional de Estadística. Personas entre 16-64 años.

El crecimiento de la tasa de actividad, que aún se mantiene muy alejada de la de las personas sin discapacidad, señala una incorporación paulatina de PcD al mercado de trabajo. La tasa de empleo cae cuatro puntos porcentuales, del 28,3% al 24,3% (aunque menos que entre las personas sin discapacidad), pero el paro asciende hasta el 35% en 2013 (cerca de 14 puntos porcentuales). Una cifra que se sitúa muy por encima del 26% de las personas sin discapacidad para ese mismo año.

Las dificultades de acceso al empleo son mayores para las personas con discapacidad intelectual que, en el año 2013, sólo alcanzan una tasa de empleo del 15,9%.

Uno de los resultados más notables en los últimos años es, sin duda, el aumento del nivel medio de estudios entre las PcD. Entre 2009 y 2013 aumentan en casi dos puntos porcentuales la proporción de las que tienen un nivel de estudios superiores

(15% en 2013) y, sobre todo, la proporción de las que tienen estudios secundarios, cuya proporción aumenta en ese mismo período 6 puntos porcentuales, hasta llegar al 48,6% en el año 2013.

Un incremento que tarda en trasladarse a la estructura ocupacional. En 2011, un 21% de las PcD tenían una ocupación elemental, frente a un 18,8% en 2013. La proporción de técnicos disminuye de 2011 a 2013 en cerca de un punto porcentual (hasta el 20,2%) mientras que entre las personas sin discapacidad en ese mismo período se produce un incremento de en torno a dos puntos porcentuales hasta llegar al 28,3%.

En términos comparados, la situación de las PcD en relación al empleo es en España claramente desfavorable en comparación con Europa. La tasa de empleo (de 20 a 64 años) se situó en el 46,9% en el año 2011 en la UE. Y países como Francia y Alemania alcanzaron proporciones del 51,6% y del 53,3%, respectivamente, en esa misma fecha. La tasa de paro de las PcD en la UE fue del 17,4% y la tasa de actividad del 56,7%, también en 2011.

5. LA IMPORTANTE CUESTIÓN DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

En relación con lo que estamos mencionando, las situaciones de Discapacidad Sobvenida a lo largo del periodo laboralmente activo constituyen cuantitativamente el mayor número de las PcD. Los progresos estadísticos realizados en los últimos años han permitido conocer que la población en edad de trabajar a la que se le ha reconocido una discapacidad ha crecido de forma intensa durante la crisis hasta alcanzar prácticamente el millón y medio de personas, en su mayor parte personas de entre 45 y 64 años de edad, poniendo de manifiesto la vinculación de la Discapacidad Sobvenida con el desarrollo de enfermedades que, en muchas ocasiones, se derivan de la propia actividad profesional y del consiguiente desgaste físico.

El mayor crecimiento relativo se ha producido entre los desempleados, aunque también se incrementa en los ocupados. Pero el grupo en el que se concentra el mayor aumento en volumen es en el de los inactivos. Sin embargo, el reconocimiento de prestaciones por incapacidad (o de otras, no necesariamente pensiones de incapacidad) se ha incrementado mucho menos, por lo que se ha ampliado de forma significativa el volumen de PcD no cubiertas por prestaciones: casi la mitad, unas setecientas mil, no lo están.

Los factores que inciden sobre la Discapacidad Sobrevenida en España tienden a agravarse: al fuerte incremento de la población afectada se le une un funcionamiento aparentemente anómalo de las prestaciones por invalidez, donde muchas personas activas con discapacidad reconocida no reciben prestaciones, y en sentido contrario, muchas de las personas con discapacidad reconocida que reciben prestaciones son expulsadas del empleo o se ven obligadas a convertirse en inactivas para no perder el derecho a las prestaciones.

Hay por lo tanto en nuestro país problemas de desprotección de la Discapacidad Sobrevenida y de expulsión del empleo y dificultad para mantener la actividad laboral. Del estudio comparado de los regímenes de pensiones de invalidez en la UE, que hemos realizado, se han podido extraer una serie de importantes recomendaciones que permitirían superar esta situación:

- La necesidad de resaltar las capacidades antes que las incapacidades, y de tener en cuenta las capacidades residuales y un enfoque individualizado a la hora de la continuación del empleo en la misma empresa.
- La conveniencia de separar el concepto de incapacidad a efectos del percibo de prestaciones del de ineptitud para el trabajo, y de promover una actitud proactiva en favor del trabajo, estableciéndose derechos y obligaciones a los trabajadores con discapacidad.
- Debe implicarse a los empresarios por medios de incentivos y ayudas eficaces, promoviendo un cambio de sus actitudes por medio de asesoramiento, apoyo técnico, campañas de información, *coaching*, etc.
- La imprescindible intervención directa de las organizaciones sindicales en la puesta en práctica de políticas de recolocación o gestión del empleo.
- La motivación de los trabajadores, permitiéndoles la compatibilidad total o parcial de sus salarios con las pensiones que perciban y la mejora en relación con la situación de inactividad.
- El cambio de enfoque de las Entidades Gestoras acerca de la necesidad de adoptar medidas proactivas en favor del empleo y no limitarse al simple pago de las pensiones. Este cambio supondría un incremento de las cotizaciones y una disminución de los gastos de pensiones.
- Y la imprescindible sensibilización de los legisladores acerca de que los conceptos discapacidad/empleo no son contradictorios ni incompatibles, sino que por el contrario, pueden y deben complementarse, y que para ello, deben formularse políticas igualitarias y no discriminatorias en materia de colocación y/o despido.

6. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU FUNCIONAMIENTO

Uno de los principales objetivos del primer estudio fue conocer el impacto de la negociación colectiva en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Como punto de partida contamos con los resultados del análisis de una muestra de 421 convenios (sectoriales estatales, provinciales y de empresa firmados la mayoría de ellos antes de 2011 y recogidos en el registro de convenios (REGCON) con el objetivo de identificar el alcance del tratamiento de la discapacidad en la negociación colectiva o, de forma más precisa, en los textos que finalmente acordaron los representantes de trabajadores y empresas). Sólo en el 39% de los mismos se hacía alguna mención a la discapacidad. La mayoría de ellas incluidas en convenios de ámbito estatal sectorial o de empresa.

Ese primer indicador anuncia otras limitaciones identificadas en el análisis: la falta de sensibilidad respecto a la discapacidad, el uso de términos desechados desde hace tiempo, o un tratamiento más próximo a una propuesta u orientación que a una regulación que obligue a las partes, son algunas de ellas. El tratamiento disperso y poco sistemático y la escasa articulación de esta materia entre los diferentes niveles de negociación reflejan la ausencia de una visión política sobre la importancia de la negociación colectiva para abordar la integración laboral de las PcD.

Aun así, del análisis sobre el tratamiento que sí se hace de la discapacidad en los convenios emergen algunas pautas que proporcionan una base para seguir avanzando. Esas pautas tienen que ver con la diferencia de los contenidos tratados en los convenios de empresa y sectoriales. En los primeros se abordan en mayor medida la regulación de beneficios sociales o de la discapacidad sobrevenida (sobre todo en materia de Incapacidad Temporal) o la inclusión de regulaciones específicas en materia de contratación, clasificación profesional o formación en los convenios de ámbito sectorial.

Precisamente en materia de empleo cabe subrayar la insuficiente regulación de la cuota. A la vista de los resultados, y teniendo en cuenta el grado de cumplimiento y la importancia de la contratación de PcD por parte de empresas con menos de 50, cabe desplegar a través de la negociación colectiva un mayor abanico de iniciativas que combinen incentivos y porcentaje de cuota de contratación de PcD de una manera más flexible y con mayor alcance.

De igual modo es insuficiente el tratamiento que se hace en materias clave para avanzar en la adaptación de puestos y procesos de trabajo. Un ejemplo es el

tratamiento en la Prevención de Riesgos: desde avanzar en mayores compromisos para el cumplimiento de lo que la Ley establece en materia de adaptación en casos de discapacidad sobrevenida hasta el desarrollo de actuaciones y propuestas que tengan en cuenta las características específicas de la actividad. Lo mismo puede decirse de la adaptación de otras condiciones de trabajo como la jornada.

Por último, si bien se ha producido un incremento de las iniciativas de RSE dirigidas al colectivo, está lejos una integración de las mismas en la negociación colectiva. Las menciones en los textos analizados son muy escasas.

No es viable mantener una separación sobre la base del carácter voluntario de una y la obligación derivada del compromiso que adquieren las partes en un convenio colectivo: no contribuye a una integración real de las PcD. A diferencia de una iniciativa en materia de RSE, la regulación del convenio trata de afrontar, al menos desde las posiciones sindicales, las condiciones de trabajo en términos de igualdad para todos y a partir de ahí identificar discriminaciones que la impiden y arbitrar mecanismos que la hagan posible. Entendemos que este es el camino de la integración y no la iniciativa voluntaria que en todo caso cumple una función complementaria. Y sobre todo, así piensan los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que cuestionan la supuesta bondad de las iniciativas voluntarias cuando se contradicen con las prácticas reales.

7. LAS PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva (NC) es, como ya se ha dicho, un instrumento esencial para lograr una mayor inserción y reinserción en el empleo de las PcD. La NC puede mejor que ningún otro instrumento:

- crear un entorno de entendimiento entre las empresas y los trabajadores acerca de la necesidad y las formas de conseguir esa inserción laboral, puede sensibilizar a todos los actores y romper con negativos mitos y esquemas mentales que impiden su contratación,
- puede analizar y determinar los puestos de trabajo y adaptarlos,
- puede facilitar con ello el cumplimiento de las obligaciones legales,
- puede establecer los cauces y regulaciones que permitan adaptar las condiciones de trabajo,
- y crear dispositivos en las mismas que concilien el desarrollo de un trabajo productivo y las necesidades y a veces limitaciones de las PcD.

La NC es, por lo tanto, un instrumento potencialmente muy útil para el empleo de las PcD, puede hacer muchas cosas pero hasta ahora no lo ha hecho con la intensidad suficiente ni ha desarrollado métodos y regulaciones suficientemente evolucionados y precisos para lograrlo. De esa constatación surge la necesidad de repensar la forma en la que la NC viene reaccionando ante la cuestión del empleo de las PcD.

El primer problema y el más básico es la pobreza, y muchas veces la ausencia, de tratamiento de la cuestión en los convenios colectivos. Solo alcanzando un alto grado de densidad en la regulación de esta cuestión se logrará dar un salto adelante de verdadera entidad y capaz de cambiar las cosas. Tratarlo en muchos más convenios, en muchos más ámbitos y niveles de la NC, y tratarlo mucho más en profundidad.

El contexto en el que desde hace tiempo se desarrolla la NC, y que se ha agravado recientemente, no facilita esta tarea. Las últimas reformas y la crisis han vuelto la NC menos cooperativa y más conflictiva. Y la primera consecuencia de ello es la pobreza de contenidos, la concentración en aquellos que se consideran más básicos o esenciales para las partes que negocian, normalmente los aspectos retributivos, de empleo y de condiciones de trabajo y flexibilidad interna. Incluso en los *ámbitos negociables* donde se logra realizar un tratamiento reseñable de las importantes cuestiones contempladas en el campo de la Igualdad, la regulación del empleo de las PcD suele habitualmente alcanzar un escaso tratamiento, que termina por reproducir las condiciones y preceptos legales, o una expresión de voluntad de su cumplimiento, lo que no entraña pasos adelante de entidad real.

Otro de los problemas, en este caso relacionado más con el carácter limitado de lo regulado que con la ausencia de tratamiento, deriva del enfoque con el que se aborda la cuestión del empleo de las PcD. En la medida que se trata de una cuestión que tiene múltiples facetas, y siguiendo el esquema de otras materias que han alcanzado un mayor grado de madurez en la NC, se la aborda de forma transversal. Lo cual, contrariamente a lo que se pretende, termina por convertir la regulación de los aspectos relativos a la Discapacidad en cuestiones puntuales o de detalle específico dentro de la regulación de otras materias. Con ello, no se logra que las empresas y trabajadores del ámbito del convenio encuentren formado un marco estructurado, sistemático y completo que permita abordar de forma integral la cuestión del empleo de las PcD. Y su carencia vacía la potencialidad de la NC.

Tampoco resulta adecuado, en general, que una materia como esta que, como decimos, requiere la creación de un marco y unos instrumentos específicos para su posterior utilización y gestión en las empresas, sea –a diferencia de otras– de tratamiento y negociación anual. Y ni siquiera en todos los procesos de negociación del

convenio. Su carácter estructural parece reclamar más bien otro tipo de negociación. Más pausada, con mayor disposición de tiempo y una larga preparación previa. Para posteriormente trasladar la misma a las empresas, y comprobar y evaluar su funcionamiento. Y esa evaluación sería la que permitiría realizar un nuevo replanteamiento en profundidad que dé lugar a reformas del marco creado.

De tal forma que, el tratamiento del empleo de las PcD en la negociación colectiva requeriría, en resumen, modificar todo el planteamiento con el que actualmente se aborda su negociación: primero, crear las condiciones para que su negociación se produzca (lo cual tiene a su vez una serie de prerequisites que asimismo se contemplan en los estudios realizados); segundo, dotar de un tratamiento específico e integral a la cuestión del empleo de las PcD; y tercero, plantear una negociación con una importante preparación previa y con un tiempo de negociación mucho más largo del habitual.

8. UNA NUEVA ESTRATEGIA PARA ABORDAR LA DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Del análisis de los resultados que evidencia hasta hoy la NC, y de las anteriores reflexiones a las que ese análisis ha dado lugar, hemos desarrollado propuestas para plantear un nuevo método de trabajo sindical para la negociación del empleo de las PcD que dé lugar a un aumento de la eficacia, es decir, a unos mejores resultados cuantitativos y cualitativos en los convenios colectivos. Una nueva estrategia, podríamos decir, que consta de los siguientes elementos y pasos en un proceso más idóneo de realización de la negociación colectiva:

1. Preparación sindical previa a la negociación.
2. Crear las condiciones objetivas con la parte empresarial previas a la negociación.
3. Diseñar un planteamiento completo de cómo abordar la negociación en el ámbito del convenio.
4. Mejorar las cláusulas y contenido de la regulación del convenio.

Una herramienta que está, como el resto de los estudios reseñados, disponible en la página web de la Fundación (<http://portal.ugt.org/fflc/estudios/menuestu.htm>), y que esperamos que sea de utilidad a los negociadores de los convenios para conseguir el avance en el tratamiento de la Discapacidad en la NC, que es el objetivo unánimemente compartido.

Maite Vargas Sanpedro
mtvargasam@gmail.com

José María Zufiaur Narvaiza
jmzufiaur@gmail.com

Antonio González González
agonzalezg@ccc.ugt.org
Fundación Largo Caballero