

Cuestiones a incluir en los convenios colectivos

En el empleo ordinario

- Asegurar el cumplimiento de la **reserva del 2%** en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo debemos: establecer cláusulas específicas de cumplimiento; identificar las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad; establecer medidas de acción positiva en el ámbito de las empresas y Administraciones Públicas, de forma que a igualdad de mérito y capacidad tengan preferencia las personas con discapacidad.
- Promover la **adaptación de las pruebas de selección**, evitando que éstas se conviertan en la primera barrera a la integración, así como promover la **adaptación de los puestos de trabajo** y del entorno laboral, eliminando barreras y facilitando la integración en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, tanto si ésta es sobrevenida como si ya existía en el momento de entrada en la empresa.
- Garantizar la **igualdad de trato** en la clasificación y la promoción profesional, salarios, salud y seguridad en el trabajo y otras condiciones de trabajo.
- Abrir posibilidades a una **distribución flexible y negociada de la jornada** de trabajo de forma que ésta no se convierta en una dificultad añadida para la integración laboral.
- Favorecer el **acceso a la formación** y/o fijar criterios de prioridad para participar en los cursos de formación continua.
- Establecer **garantías añadidas frente al despido**, como por ejemplo la elaboración de informe contradictorio dando audiencia a la representación legal de los trabajadores, de forma que una discapacidad no sea un factor de decisión.

Medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva

- Limitar su utilización y vigilar que sólo se mantengan mientras duran las causas que permiten utilizarlas (económicas, organizativas); primar las que impliquen incremento del empleo de las personas con discapacidad; descartar la realización de donaciones y de acciones de patrocinio de carácter monetario.

En el empleo protegido

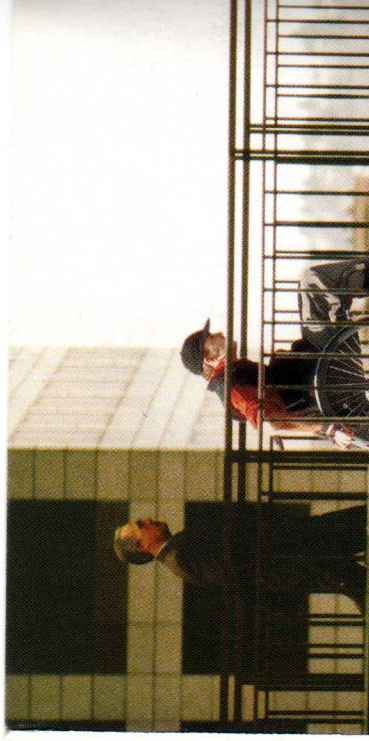
- Promover la **transición** de los trabajadores desde el empleo protegido (centros especiales de empleo y enclaves laborales) a la **integración en el empleo ordinario**: intensificando los procesos de formación continua; promoviendo la realización de acuerdos entre las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo que tienen una relación mercantil como empresas principales y contrata para que aquéllas contraten a trabajadores de éstas.

Centros Especiales de Empleo

- Establecer un encuadramiento profesional más diversificado para los trabajadores con discapacidad, en correspondencia con las funciones que realizan, y poder así superar el SMI.
- Adecuar las condiciones de seguridad y salud laboral de los centros de trabajo.

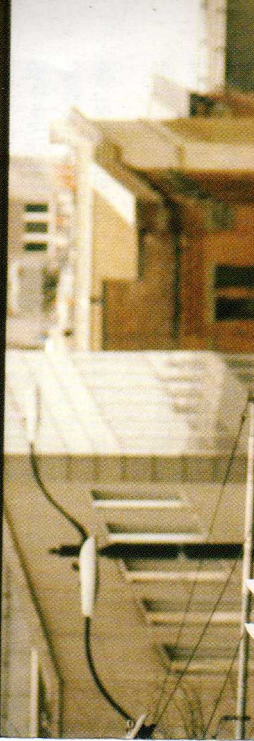
Enclaves laborales

- Dar prioridad a los CEE **cuya actividad coincida con la obra o servicio** a realizar en la empresa colaboradora.
- Especificar qué obligaciones en materia de **prevención de riesgos laborales** y salud laboral corresponden al CEE y cuáles a la empresa colaboradora (**según lo establecido en la Ley de Prevención y Art. 24 del Reglamento para las contrata**).
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral **adecuan sus instalaciones** y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del CEE.
- Mejorar el **compromiso de inserción** en la empresa colaboradora de forma que a la finalización del enclave laboral ésta tenga la obligación de contratar indefinidamente al menos al 25% de los trabajadores del enclave, con un mínimo de 1 trabajador.



TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005

(extracto de los Criterios Confederales de Negociación Colectiva 2005 aprobados por la Comisión Ejecutiva Confederal)



Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad

Impulsar la integración laboral en el empleo ordinario —público y privado—, especialmente a través del cumplimiento efectivo de la cuota de reserva.

Garantizar la igualdad de trato en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo. ¶¶

Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal de CC.OO.

La igualdad de trato para las personas con discapacidad

En nuestro país, una de cada veinte personas tiene algún tipo de discapacidad; son aproximadamente **3,5 millones de personas**. En este grupo conviven desde las personas dependientes que necesitan apoyos específicos a otro gran colectivo que está plenamente capacitado para tener una vida social y laboral autónoma. Sin embargo, en materia laboral este grupo presenta una brecha respecto al conjunto de la población trabajadora, injustificada socialmente.

Así, las personas con discapacidad tienen una tasa de actividad del 32%, que dista mucho de la tasa general media (55,7%), y su tasa de paro alcanza el 26%, más del doble de la tasa general (10,9%). Los problemas que encuentran para su inserción laboral y la falta de acceso al empleo es a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

En España, las políticas públicas de empleo para las personas con discapacidad son muy débiles y además se concentran sobre todo en el «empleo protegido», mientras que la integración laboral en el empleo ordinario se promueve insuficientemente. De hecho, aunque no hay datos sobre el cumplimiento de la cuota de reserva (y esto ya demuestra la falta de interés público), en el sindicato somos conscientes de que ésta se incumple por parte de las empresas.

Por todas estas razones, el sindicato ha incluido entre sus prioridades **trabajar por la inserción laboral de este colectivo**, tanto desde la intervención institucional como desde la acción sindical y la negociación colectiva.

Dentro de este objetivo general, la prioridad en la negociación colectiva de 2005 debe ser la promoción de la **inserción laboral en el empleo ordinario** y el cumplimiento de la **cuota de reserva**, tanto en el sector privado como en el público, según lo dispuesto en el Art. 38 de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI).

También deberemos prestar especial atención a la nueva figura de los **enclaves laborales**¹. Tenemos que garantizar que esta fórmula sea un verdadero tránsito hacia el empleo ordinario y **evitar que se utilice para encubrir cesión ilegal de trabajadores**.

¹ Se entiende por **enclave laboral** la relación mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora) y un centro especial de empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores del CEE se desplace temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora, según lo regulado en el RD 290/2004, de 20 de febrero.

Y deberemos **limitar la utilización de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva**.

La legislación permite que las empresas públicas y privadas obligadas a cumplir con la cuota de reserva para personas con discapacidad pueden «excepcionalmente» quedar exentas de esta obligación total o parcialmente a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva y, en ausencia de éstos, por opción voluntaria del empresario, por los motivos regulados en el RD 27/2000, de 14 de enero. Las causas son de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, que motiven la especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad

