

GUÍA SINDICAL DE LA DISCAPACIDAD

EN EL EMPLEO





Edita:
Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
Departamento de Servicios Sociales

Avda. de América, 25. 28002 Madrid

Depósito Legal: M-37515-2019



Contenidos

- Presentación 3
- Introducción 5
- El empleo de las personas con discapacidad 7
- Incorporación de la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad a la negociación colectiva 11
- Ejemplos buenas prácticas y cláusulas para incorporar en la Negociación Colectiva 25
- Incumplimiento de la cuota de reserva 29
- Denuncia por sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal 31
- Terminología 33
- Marco legal básico 37
- Dónde acudir 39





Presentación

Si bien la inclusión de las personas con discapacidad es un derecho obvio e incuestionable, en la práctica no está libre de una cierta resistencia que les impide el disfrute pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía.

El acceso al empleo es una cuestión de derechos humanos siendo un factor clave de participación e inclusión social para las personas con discapacidad, especialmente para el desarrollo personal y profesional. Este es el enfoque de la Convención de la ONU de las Personas con Discapacidad de 2006 y, pese los principios establecidos en la misma, tales como el derecho a trabajar en condiciones de igualdad en el mercado ordinario y accesible, todavía queda por garantizar el cumplimiento real y efectivo de estos principios.

Guías como la que nos ocupa, son necesarias para concienciar que la discapacidad no debe operar como un factor de discriminación que condicione tanto la inclusión social y laboral como la capacidad de defensa de derechos, necesidades e intereses.

UGT está comprometida con la discapacidad y, a través de nuestra acción sindical, debemos divulgar y posibilitar la incorporación de las personas con discapacidad, como parte de la pluralidad de la sociedad que, como no puede ser de otra forma, debe estar también representada en los centros de trabajo.

Garantizar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad es un elemento imprescindible para alcanzar su plena integración en la sociedad. Un puesto de trabajo, es el escenario esencial de socialización y de independencia económica.

Adela Carrió
Secretaria Confederal



Introducción

El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. No hace muchos años tener una discapacidad significaba la segregación de la persona, estigmatizándola, y apartándola de la sociedad.

Con el paso del tiempo, la discapacidad empezó a tener cabida en las políticas sociales pero con un tratamiento asistencial y paternalista, que refuerza la dependencia y acentúa la discriminación social y laboral.

Ya en la Constitución de 1978 se recoge y se ordena a los poderes públicos que presten la atención especializada que requieran las personas con discapacidad, y el amparo para el disfrute de sus derechos.

Poco a poco, ha ido cambiando ese tratamiento siendo uno de los grandes avances la aprobación, en 1982, de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido), que supuso el desarrollo legal de estos preceptos constitucionales. Se reconocían los derechos de las personas con discapacidad y en ella se establece la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores/as.

Actualmente, la LISMI está derogada, y ha sido sustituida por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).

Un hecho importante en la evolución en la definición de la discapacidad, la realizó la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuando en 2001, le dio un enfoque a la discapacidad no sólo desde el punto de vista de las características del organismo humano (deficiencias), sino como un fenómeno complejo en el que entra en juego las limitaciones de la actividad, junto con las características de la sociedad las cuales pueden dificultar y restringir la participación en la misma.

Más recientemente, en 2006, tuvo lugar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el seno de la Naciones Unidas, ratificada por nuestro país en 2008, y las políticas sobre discapacidad se formulan desde la perspectiva de los derechos humanos, superándose el tratamiento de las personas con discapacidad, como meros objeto de protección social.

Pese al reconocimiento legal y constitucional del derecho al trabajo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, sin discriminaciones, y con los mismos derechos y las mismas oportunidades que el resto de personas trabajadoras; los datos nos demuestran que en la práctica no es así: más de la mitad de las personas con discapacidad son inactivas, sólo 1 de cada 4 personas está trabajando y cerca del 90% son contratos temporales.

Esta publicación tiene como objetivo fundamental paliar las barreras en el empleo de las personas con discapacidad a través de una acción sindical integral y transversal, mediante la definición de buenas prácticas a tener en cuenta en la negociación colectiva.



El empleo de las personas con discapacidad

A efectos de las políticas de empleo, se consideran personas con discapacidad, aquellas personas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%; a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez; y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Empleo ordinario

- La denominada **cuota de reserva** consistente en la contratación de las **empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores/as**, de un número de personas con discapacidad no inferior al 2%, según se establece en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013)
- En el caso de las **ofertas de empleo público** será del 7% (el 2% de las plazas deben ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad).
- Esta cuota de reserva se puede sustituir con carácter excepcional, por las denominadas **medidas alternativas**, y son las siguientes:
 - La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
 - La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
 - La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Los **incentivos a la contratación** que contiene un conjunto de subvenciones a la contratación, bonificaciones y exenciones de cuotas de la seguridad social mediante contratos de fomento de empleo (indefinidos, temporales o formativos), deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.
 - Ayudas al **fomento del autoempleo** y conceden **subvenciones** para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales.
 - El sistema de “**empleo con apoyo**”, que son aquellas acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el propio puesto de trabajo, que prestan preparadores laborales especializados a los/as trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.

Empleo protegido

- Los **Centros Especiales de Empleo** (CEE): son centros públicos o privados que realizan una actividad productiva de bienes o de servicios. Tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad y un medio de inclusión de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.
- Los **enclaves laborales**: consisten en el traslado temporal de las personas con discapacidad desde un CEE a una empresa del mercado ordinario de trabajo, para la realización de obras o servicios relacionados con la actividad principal de la empresa. La finalidad de esta figura es contribuir a la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.





Incorporación de la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad a la negociación colectiva

Nuestra acción sindical debe contribuir a la integración laboral de las personas con discapacidad, en el que haciendo de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión; promovamos el empleo ordinario, su permanencia en el empleo, su promoción en el trabajo, y el desarrollo profesional y social de las personas trabajadoras con discapacidad.

Todo ello, con el objetivo de avanzar hacia su igualdad real y efectiva, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral. A través de un plan sindical integral y transversal debemos:

- Dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad en las empresas.
- Eliminar cuantas dificultades puedan surgir a la hora de acceder al empleo las personas con discapacidad en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.
- El mantenimiento del mismo y la adaptación de las condiciones de trabajo.
- La implantación efectiva de la accesibilidad universal tanto de los entornos laborales como de los bienes y servicios.

DESDE UGT PROPONEMOS:

1. Usar un lenguaje inclusivo con las personas con discapacidad
2. Fomentar la igualdad de trato y asegurar la no discriminación por motivo de la discapacidad
3. Implementación de acciones de información y sensibilización en la empresa
4. El acceso a un empleo
5. Vigilar el cumplimiento, por parte de la empresa, de la cuota de reserva y la opción de las medidas alternativas
6. Los contratos formativos y las personas con discapacidad
7. Incluir el principio de accesibilidad universal, y la necesaria adaptación de los puestos y lugares de trabajo
8. Atención a la discapacidad sobrevenida
9. Garantizar el acceso a la formación y la información
10. Garantía de permanencia en el puesto de trabajo en casos de movilidad geográfica
11. Desarrollo de la actividad laboral
12. Establecimiento de ayudas en caso de discapacidad
13. Impedir que las faltas de asistencia justificadas operen como mecanismo de despido
14. Extender la prevención de los riesgos derivados del trabajo, a las personas con discapacidad, que formen parte de enclaves laborales
15. Declaración de una incapacidad laboral permanente total o absoluta



1. Usar un lenguaje inclusivo con las personas con discapacidad

El lenguaje no es neutral y su uso puede significar la integración o la marginación de las personas con discapacidad. Las palabras aparentemente neutras pueden llevar aparejada una connotación negativa.

- Emplear un lenguaje respetuoso y correcto para referirse a las personas con discapacidad, independientemente del tipo de discapacidad.
- Usar términos inadecuados o impropios, perpetua los prejuicios y el enfoque negativo hacia las personas con discapacidad, estigmatizando y creando guetos.
- Utilizar terminología como, por ejemplo, “personas con discapacidad” o “personas trabajadoras con discapacidad”, en vez de “personas discapacitadas” o “trabajadores discapacitados”.
- Desterrar la utilización de términos como “capacidades diferentes” o “capacidades diversas”, ya que este tipo de definiciones invisibilizan a las personas con discapacidad y más que identificarlos, intentan homogeneizar la sociedad, cuando nuestra sociedad es plural.

La discapacidad es una característica más de la sociedad y a través de este término se reconocen los derechos a las personas con discapacidad en el marco legislativo tanto internacional como de nuestro país.

Así, en el ámbito internacional, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 2006, define a quien tiene una o varias discapacidades como “personas con discapacidad”; y de la misma manera, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

2. Fomentar la igualdad de trato y asegurar la no discriminación por motivo de la discapacidad

El principio de igualdad de trato y no discriminación, otorga a “todas” las personas una protección jurídico-social esencial, entre las que se encuentran, evidentemente, a las personas con discapacidad.

- Establecer el principio de igualdad de trato y no discriminación como uno de los principios informadores tanto en el transcurso del proceso negociador, como en el clausulado del convenio colectivo.
- Estar alertas para que, en el convenio colectivo, no se incluya ninguna cláusula que pueda ser discriminatoria, ni que genere desigualdad o limite los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- Promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad. Por lo que se asegurarán que las condiciones de acceso al empleo, la promoción profesional y los ascensos se realicen en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.
- Avanzar, a través de la negociación colectiva, en la implantación de un marco equitativo donde se desarrolle la actividad laboral en unas condiciones para las personas trabajadoras con discapacidad que supongan la eliminación de obstáculos y, en caso necesario, la implantación de medidas positivas, en el caso que se produzcan situaciones de partida de forma desigual, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral.
- Remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.
- Implementar mecanismos de quejas, ante posibles situaciones de discriminación en la empresa, para los empleados y las empleadas con discapacidad.

- Promover un entorno de trabajo libre de estigmatizaciones y prevenir cualquier tipo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

3. Implementación de acciones de información y sensibilización en la empresa

Unas de las causas de la baja contratación de personas con discapacidad, es el desconocimiento sobre la discapacidad, los prejuicios, y un enfoque erróneo que presta más su atención a la discapacidad en sí misma, en vez de basarse en la capacidad, conocimiento y aptitudes.

Se toma la decisión de contratar, o no, sopesando los posibles costes adicionales que puede conllevar su contratación, especialmente a la necesidad de efectuar ajustes para la adaptación del puesto de trabajo, cuando no tiene porqué significar un coste elevado, e incluso algunos están subvencionados. Por lo que consideramos básico:

- Implementar medidas de sensibilización e información acerca de la discapacidad para contribuir al fomento de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad.
- Sensibilizar acerca de los derechos de las personas con discapacidad, su inclusión laboral y la lucha contra estigmatizaciones y prejuicios.
- Promover, si fuera necesario, ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan asistir a las acciones de formación de las empresas y a programas de capacitación para su desarrollo profesional.

4. El acceso a un empleo

- Favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

- Potenciar en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, el compromiso en la contratación del 2% de los puestos de trabajo, los cuales serán cubiertos por personas con discapacidad.
- Determinar las actividades y puestos de trabajo que puedan presentar mayor facilidad para que sean ocupadas por personas con discapacidad, con el objetivo de reducir las dificultades y facilitar su incorporación a las plantillas de las empresas y en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

5. Vigilar el cumplimiento, por parte de la empresa, de la cuota de reserva y la opción de las medidas alternativas

Para UGT hablar de una auténtica integración laboral supone la contratación efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario en condiciones de igualdad de oportunidades y no discriminación con el resto de trabajadores/as.

Con las altas tasas de inactividad y desempleo de las personas con discapacidad, evidentemente, lo que debemos potenciar es la contratación efectiva de estos trabajadores en la empresa ordinaria.

- Evitar reproducir, a través de los convenios colectivos, la legislación respecto a la obligación legal que tienen las empresas, públicas y privadas, de 50 o más personas trabajadoras de contratar al 2% de personas con discapacidad.
- Contemplar la posibilidad que, a través del convenio colectivo, se aumente ese porcentaje del 2% de contratación efectiva.
- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad, en primer lugar, frente a la aplicación de las medidas alternativas a la cuota de reserva, a través de la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

- Acotar el uso de medidas alternativas mediante la utilización de fórmulas temporales. Un ejemplo es establecer en los convenios colectivos que si transcurridos seis meses desde la fecha en la que debió hacerse la contratación, ésta no se ha realizado por causas ajenas a la voluntad de la empresa, podrán acogerse a las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 27/2000, debiendo existir conocimiento expreso de los representantes sindicales.

Para facilitar este objetivo, se deben identificar las actividades y los puestos de trabajo, que pueden tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad.

6. Los contratos formativos y las personas con discapacidad

- Incluir cláusulas en los convenios colectivos, en las que se limite el número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo, no pudiendo contratar a más de lo regulado por convenio.
- Establecer en los contratos en prácticas a través del convenio colectivo: la identificación de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que pueden ser cubiertos por personas con discapacidad contratadas por la modalidad del contrato en prácticas; fijar unas retribuciones que superen lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores; y limitar la duración de este contrato y del período de prueba.
- Fijar mecanismos para que las personas trabajadoras con discapacidad contratadas en formación, adquieran la condición de fijos y se restrinja su contratación temporal.
- Establecer en los contratos para la formación y el aprendizaje, su duración máxima y mínima, teniendo en cuenta los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, limitar sus prórrogas junto a la duración de las mismas, y fijar las retribuciones de las personas contratadas bajo estas modalidades.

7. Incluir el principio de accesibilidad universal, y la necesaria adaptación de los puestos y lugares de trabajo

- Incluir, en los Convenios Colectivos, la necesidad de adaptar los puestos de trabajo, incluidos los horarios, organización del trabajo..., a las características individuales de las personas y no al revés, con especial atención para los/las trabajadores/as con alguna discapacidad.
- Adaptar las pruebas de acceso y la entrevista personal que efectúan las personas candidatas a un empleo, mediante la adaptación de tiempos para realizar las pruebas, las entrevistas, los espacios y los medios (tanto orales como escritos).
- Implementar un plan de accesibilidad en los centros de trabajo con el objetivo de eliminar las barreras tanto de las propias instalaciones, como de los medios tecnológicos y de comunicación.
- Realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.
- Impulsar entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate, y adaptando el puesto de trabajo a la capacidad del trabajador o trabajadora. Todo ello, acompañado de la necesaria adaptación de las infraestructuras en materia de accesibilidad.
- Flexibilizar la jornada de trabajo, recogándose esta posibilidad, en un número de horas, para las personas con discapacidad o para las personas empleadas con familiares a su cargo con una discapacidad, fomentando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

- Promover acciones que faciliten de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas con discapacidad, con fórmulas como el teletrabajo, adaptación de horarios, turnos, permisos, descansos, u otras medidas.
- Asegurar la confidencialidad de la información facilitada, acerca de la discapacidad y estado de salud, por la persona empleada que solicita ajustes razonables.

8. Atención a la discapacidad sobrevenida

La discapacidad sobrevenida no puede significar la pérdida del empleo, ya que no supone que no puedan continuar desarrollando sus tareas y que éstas no sean compatibles con su nuevo estado de salud.

- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, de la carga de trabajo, de la organización del mismo y del perfil de la plantilla, que permita la identificación temprana de las personas trabajadoras que puedan estar en proceso de desarrollar algún tipo de discapacidad.
- Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, sin que suponga la extinción de la relación laboral; estableciendo criterios de permanencia en la empresa, priorizando el mantenimiento del puesto de trabajo y adaptando el nuevo puesto a través de los respectivos ajustes razonables precisos. Y en aquellos supuestos, en los que sea necesario el cambio de puestos de trabajo o de sus funciones, cualificando a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad y garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales, incluyendo su salario.
- Garantizar un trabajo a las personas trabajadoras a las que les haya sobrevenido una discapacidad, adecuado a sus condiciones, con independencia de la causa por la que se haya originado, por edad u otras circunstancias derivadas de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando.

- Facilitar la empresa, cuando las circunstancias así lo requieran, la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

9. Garantizar el acceso a la formación y la información

- Promover acciones de formación profesional que encuentren debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- Realizar cuantas adaptaciones y ajustes sean necesarios, en caso de que sea preciso, para la asistencia de la persona trabajadora con discapacidad a acciones de formación.

10. Garantía de permanencia en el puesto de trabajo en casos de movilidad geográfica

- Dar preferencia en el convenio colectivo a las personas con discapacidad o a las trabajadoras y los trabajadores que tengan a su cuidado a familiares con discapacidad que no pueda valerse por sí mismos, a no ser desplazadas, en caso de traslados que supongan una movilidad geográfica.
- Reconocer la prioridad de permanencia para aquellas personas con una discapacidad, a no ser trasladados a otro centro de trabajo.

11. Desarrollo de la actividad laboral

- Establecer cláusulas que protejan a las personas trabajadoras con discapacidad, limitando la aplicación y la influencia que pueden tener las medidas de flexibilidad interna y que pasan por establecer mecanismos de organización, reducción de la jornada laboral, disminución de salarios y movilidad funcional y geográfica.
- Asegurar que en los casos de movilidad funcional, cuando ésta afecte a un/a trabajador/a con discapacidad, el nuevo puesto de trabajo está adaptado a sus necesidades.

- Priorizar en la elección de turno, a las personas trabajadoras con discapacidad y aquellas que tengan menores o personas con discapacidad a su cargo.

12. Establecimiento de ayudas en caso de discapacidad

- Incorporar en el convenio colectivo, ayudas económicas para las personas trabajadoras con discapacidad, y/o para los trabajadores y las trabajadoras que tengan a su cuidado a familiares con discapacidad que no pueda valerse por sí mismos.
- Establecer complementos salariales, a tanto alzado, con la finalidad de compensar y reparar los costes superiores que tiene que hacer cargo la persona con discapacidad al realizar su actividad laboral, como puede ser unos mayores gastos de transporte, respecto al resto de la plantilla.

13. Impedir que las faltas de asistencia justificadas operen como mecanismo de despido

- Impedir que las faltas de asistencia justificadas computen como tal, a las personas con discapacidad, que por su discapacidad necesiten recibir tratamiento médico y/o medidas de acompañamiento social.

14. Extender la prevención de los riesgos derivados del trabajo, a las personas con discapacidad, que formen parte de enclaves laborales

- Considerar las necesidades de las personas con discapacidad a la hora de diseñar los planes de seguridad y salud laboral, así como medidas específicas en los planes de emergencia y de evaluación del lugar de trabajo.
- Velar por la salud de las personas trabajadoras identificando los riesgos que aumentan las probabilidades de una discapacidad sobreenvenida.
- Incluir en los procesos negociadores mención expresa sobre la exigencia de cumplimiento de la normativa sobre prevención de ries-

gos laborales en relación con los trabajadores y las trabajadoras que formen parte de enclaves laborales; especificando las obligaciones de las empresas colaboradoras y de los Centros Especiales de Empleo, y detallando igualmente los medios de coordinación adecuados en cada caso y los derechos de información y participación de las personas trabajadoras y de sus representantes.

- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. Declaración de una incapacidad laboral permanente total o absoluta

- Recualificar a las personas perceptoras de una pensión por incapacidad permanente total o absoluta, para el ejercicio de la profesión habitual, en función de su capacidad y garantizar que percibirán la retribución íntegra correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo su pensión de la Seguridad Social.
- Establecer en el convenio colectivo que cuando el trabajador o trabajadora, les sea reconocida una incapacidad laboral permanente total o absoluta, la empresa procederá, a petición del trabajador o de la trabajadora y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la nueva situación de la persona trabajadora, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por la persona trabajadora, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en su salud.

RECUERDA:

La discapacidad debe tratarse desde una perspectiva positiva, considerando las capacidades de la persona trabajadora y no sus limitaciones

Tener una discapacidad no significa ser una persona menos productiva ni es sinónimo de un bajo rendimiento laboral

Lo correcto es hablar de la “inclusión laboral” de las personas con discapacidad y no de la “integración laboral” de las personas con discapacidad. Integrar supone desde una perspectiva diferenciadora y porque no decirlo excluyente en sí misma

La LISMI está derogada por la Ley General Discapacidad y de su Inclusión Social

Utiliza la expresión “persona con discapacidad”. No son correctas expresiones como “persona discapacitada”, “minusválida”, “personas con capacidades diferentes”

La igualdad de trato y oportunidades y no discriminación deben ser los principios rectores de las relaciones laborales de las personas con discapacidad

La negociación colectiva es un instrumento para la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas trabajadoras con discapacidad

La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones

UGT dirige su acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan, y no sólo al cumplimiento de la cuota reserva en las empresas de más de 50 personas en plantilla

En caso de incumplimiento de la cuota de reserva, y en su defecto de las medidas alternativas, debes ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo

Se consideran personas con discapacidad, a efectos de las políticas de empleo, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Además, se equiparan a esta consideración los pensionistas con una incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad



EJEMPLOS BUENAS PRÁCTICAS Y CLÁUSULAS PARA INCORPORAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con el objetivo de facilitar la incorporación de cláusulas en la negociación colectiva y, favorecer la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad en la empresa, hemos considerado oportuno incorporar de forma orientativa una serie de cláusulas. Consideramos que pueden ser útiles como ejemplo de buenas prácticas, para incorporar en los convenios colectivos y analizar en las respectivas mesas de negociación; las cuales evidentemente, están abiertas para adaptar en la forma más conveniente al proceso de acuerdo.

Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad.

Para que la inclusión de los y las trabajadoras con discapacidad sea real y efectiva, la empresa cuya plantilla sea de 50 o más personas trabajadoras estará obligadas a contratar, al menos, a un 2 por 100 de trabajadores y trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 33%. Si transcurridos seis meses desde la fecha en la que debió hacerse la contratación, ésta no se ha realizado por causas ajenas a la voluntad de la empresa, podrán acogerse a las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 27/2000, debiendo existir conocimiento expreso de los representantes sindicales.

Para facilitar este objetivo, las partes de común acuerdo identificarán las actividades y los puestos de trabajo, que pueden tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad.

Igualdad de oportunidades.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad. Por lo que se asegurarán que las condiciones de acceso al empleo, la promoción

profesional y los ascensos se realicen en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.

Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Ajustes razonables.

Las partes firmantes se comprometen a realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad que formen parte de la plantilla de la empresa puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.

Movilidad geográfica.

En materia de traslados:

Se deben observar las siguientes preferencias para no ser desplazado:

- Personas con discapacidad física y/o psíquica.

Turnicidad.

Tendrán prioridad en la elección de turno las personas trabajadoras con discapacidad y aquellas que tengan menores o personas con discapacidad a su cargo.

Contratos formativos.

Contrato de trabajo en prácticas:

El número máximo de trabajadores y trabajadoras para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala: ...

Las personas con discapacidad contratados para la formación serán computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Si la persona con discapacidad contratada mediante un contrato de formación, supera la edad de 25 años, el salario a abonar será del 100% de su categoría profesional.

Vigilancia de la salud.

Los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos de personas trabajadoras vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

Discapacidad Sobrevenida.

Las partes firmantes se comprometen a prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, sin que suponga la extinción de la relación laboral; estableciendo criterios de permanencia en la empresa priorizando el mantenimiento del puesto de trabajo y adaptando el nuevo puesto a través de los respectivos ajustes. Y en aquellos supuestos en los que sea necesario, cualificando a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad y garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.

A las personas trabajadoras que les haya sobrevenido una discapacidad, con independencia de la causa por la que se haya originado, por edad u otras circunstancias derivadas de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la empresa les garantizará un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional.

En el caso de personas que hubieran tenido el reconocimiento del derecho a la percepción de pensión por incapacidad permanente total o absoluta, para el ejercicio de la profesión habitual, se les recualificará en función de su capacidad. En esta situación, los/as trabajadores/as percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario

como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

Cuando las circunstancias así lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

Declaración de una incapacidad laboral permanente total o absoluta.

Cuando el trabajador o trabajadora, sea declarado con una incapacidad laboral permanente total o absoluta, la empresa procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la nueva situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por la persona trabajadora, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en su salud.



Incumplimiento de la cuota de reserva

El incumplimiento de la cuota de reserva, puede constituir una infracción grave, de acuerdo al art. 15.2 de la LISOS (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Esto conlleva una sanción económica, a la empresa incumplidora que puede oscilar entre:

- De 626 euros a 1.250 euros, en su grado mínimo.
- De 1.251 euros a 3.125 euros, en su grado medio.
- De 3.126 euros a 6.250 euros, en su grado máximo.

Además, puede conllevar la prohibición de contratar con las administraciones públicas según el art. 71.d) de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.



Denuncia por sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal

Las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, están reguladas en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La denuncia la pueden presentar las personas con discapacidad, sus familias y sus representantes legales, las organizaciones representativas y asociaciones en las que se integran.

En cuanto a los responsables de la infracción, pueden ser las personas físicas o jurídicas, que incurran en las acciones u omisiones determinadas como infracción en esta ley y en la legislación autonómica correspondiente.

La potestad sancionadora la ostenta la Administración General del Estado, cuando las conductas infractoras se proyecten en un ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma; y si las conductas infractoras se proyectan en el ámbito territorial de una comunidad autónoma, ésta será la competente.

Las infracciones previstas prescriben: las consideradas como leves al año; las graves a los tres años; y las muy graves a los cuatro años.

Las sanciones que se establecen son multas económicas oscilando entre 301 euros hasta 1.000.000 de euros. Las infracciones leves, tendrán una sanción económica hasta los 30.000 euros; y las infracciones graves hasta los 90.000 euros.

HOJA DE DENUNCIA

Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
(*Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*)

Datos del denunciante a efectos de notificación:

Apellidos y nombre o razón social:

Número de DNI/NIE:

Telf. contacto:

Domicilio:

(calle, número, piso, población, código postal)

E-mail:

Datos del denunciado:

Apellidos y nombre o razón social:

Número de DNI/NIE:

Telf. contacto:

Domicilio:

(calle, número, piso, población, código postal)

E-mail:

Hechos denunciados:

Documentación o prueba que se anexa:

Fecha y firma de la persona denunciante

Terminología

Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Persona con discapacidad: se considera personas con discapacidad, a efectos de las políticas de empleo, aquella persona a quien se le haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%; a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez; y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Discapacidad sobrevenida: es la discapacidad que se adquiere o aparece a partir de los 6 años, no congénita, a lo largo de la vida debido a situaciones externas o internas. También se conoce como discapacidad sobrevenida aquella que es producida por un accidente, laboral o no, o por una enfermedad común o profesional.

Igualdad de trato: ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

Discriminación en el empleo: es la situación que limita los derechos laborales de las personas con discapacidad tanto en el acceso a un empleo como en el desarrollo de la actividad laboral, la promoción profesional en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.

Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.

Discriminación indirecta: existe cuando una disposición, una cláusula, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad.

Acoso: es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En ocasiones nos referimos al acoso como “mobbing”.

Medidas de acción positiva: son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en el ámbito laboral atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

Accesibilidad universal: es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Empleo ordinario: se conoce como tal, el que se desarrolla en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. Su objetivo es facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad a las empresas, como son la cuota de reserva de puestos de trabajo (o en su sustitución medidas alternativas), los incentivos económicos a la contratación y el fomento del autoempleo.

Empleo protegido: es el desarrollado a través de los centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

Servicios de empleo con apoyo: Los servicios de empleo con apoyo son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo prestado por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario.

Ayudas y soportes técnicos: son aquellos medios, útiles, instrumentos o dispositivos, que posibilitan la autonomía personal y calidad de vida de las personas, ya que les permiten desenvolverse en su medio, facilitan su movilidad y posibilitan el desarrollo de actividades de la vida diaria.





Marco legal básico

Normativa general

- Constitución Española.
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Normativa laboral

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

A nivel internacional

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.





DÓNDE ACUDIR

Acércate a la sede de UGT
más cercana a tu domicilio

www.ugt.es







