GUÍA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

UGT

Edita:
Secretaría de Políticas Sociales y Vivienda UGT
Área de Derechos Sociales
Avda. de América, 25. 28002 Madrid
Depósito Legal: M-34740-2023

UGT

Contenidos

- Introducción 3
- Conceptos fundamentales 5
- Capítulo I. Concepto de discapacidad 11
- Capítulo II. El empleo de las personas con discapacidad 15
- Capítulo III. Incorporación de la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad a la negociación colectiva 21
- Capítulo IV. Ejemplos de buenas prácticas y cláusulas para incorporar en la negociación colectiva 39
- Capítulo V. Incumplimiento de la cuota de reserva 43
- Capítulo VI. Denuncia por sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal 45
- Marco legal básico 48
- Dónde acudir 51

UGT

Introducción

La discriminación de las personas con discapacidad es una realidad. Suele basarse en el desconocimiento y en creencias erróneas que operan como obstáculos en la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

La principal consecuencia de ello, es el menoscabo del derecho a participar en la sociedad, a llevar una vida independiente; en definitiva, a ejercer la plena ciudadanía. Esta circunstancia nos exige un cambio de mirada desterrando cualquier concepto de la discapacidad con connotaciones negativas.

En este sentido, la Asamblea General de la ONU aprobó, en 2006, la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad con el objetivo principal de garantizar el respeto y disfrute de los derechos humanos y libertades de las personas con discapacidad, como las demás personas; a participar plenamente en la sociedad; y a ser independientes. Una Convención que fue ratificada, por nuestro país, en 2008, pasando en ese momento, a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico; y por tanto, de obligado cumplimiento.

Pese a los cambios efectuados, en los actuales instrumentos y mecanismos legales, la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad está lejos de lograrse. Así lo demuestran tanto las altas tasas de desempleo e inactividad, como la reducida contratación que, junto con un alto índice de rotación y escasa estabilidad en el empleo, bajos salarios y empleos poco cualificados; conducen a una preocupante precariedad laboral.

Desde UGT, tenemos el firme propósito de lograr una sociedad inclusiva, que aspire al pleno empleo de todas las personas que quieran y es-

tén en disposición de trabajar; esta situación, nos interpela a adquirir un compromiso con la discapacidad, promoviendo el respeto, la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación en el empleo.

Debemos tener presente, que el acceso al empleo es una cuestión de derechos humanos y un factor clave de participación e inclusión social, especialmente necesario para el desarrollo personal y profesional para las personas con discapacidad.

No se puede conseguir la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad si no se garantizan sus derechos y es justamente, a la defensa de su ejercicio, hacia donde se dirige nuestra acción sindical.

Con esta intención surge esta publicación, el de ser una guía que impulse el adecuado tratamiento de la discapacidad en los centros de trabajo y en nuestra labor sindical. Para ello, comenzamos con una aproximación a la discapacidad a través de su definición y las medidas de fomento al empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, para a continuación, definir buenas prácticas a tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos.

Conceptos fundamentales

- **Discapacidad**: es una situación que resulta de la interacción, entre distintas afecciones y una serie de factores ambientales y personales entre las personas con necesidades previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los 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.

- **Accesibilidad cognitiva**: En la accesibilidad universal está incluida la accesibilidad cognitiva para permitir la fácil comprensión, la comunicación e interacción a todas las personas. La accesibilidad

cognitiva se despliega y hace efectiva a través de la lectura fácil, sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, pictogramas y otros medios humanos y tecnológicos disponibles para tal fin.

- **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, participación y garantizar el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- **Empleo ordinario**: se conoce como tal, el empleo que se desarrolla en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. Su objetivo es facilitar el acceso real y efectivo al empleo de las personas con discapacidad a las empresas.

- **Cuota de reserva**: consiste en la obligación de 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).

- **Medidas alternativas**: son una opción excepcional para aquellas empresas que, estando obligadas a cumplir la cuota de reserva, acrediten no poder hacerlo; bien, por no encontrar personas trabajadoras con discapacidad a través de los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación; o bien por cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico. Estas medidas alternativas consisten en la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos); la realización de donaciones y acciones de patrocinio; o la constitución de enclaves laborales.

- **Empleo protegido**: es una modalidad de relación laboral de carácter especial, diseñada para aquellas personas trabajadoras con discapacidad, que pudiendo desarrollar una actividad profesional, no se están o se sienten preparadas para hacerlo en la empresa ordinaria. Su finalidad es asegurar un salario y, a la vez ser un medio de inclusión laboral en el empleo ordinario. Este empleo protegido se gestiona a través de los centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

- **Centros Especiales de Empleo (CEE)**: son centros públicos o privados, con o sin ánimo de lucro, que realizan una actividad productiva de bienes o de servicios. Tienen como finalidad, el asegurar un empleo remunerado 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.

- **Los centros ocupacionales**: son recursos que ofrecen una atención integral a las personas con discapacidad, con la finalidad de promover su desarrollo personal y, facilitar su capacitación y preparación necesaria para su inclusión en el mundo laboral y en la vida social. Para ello, se realizan acciones de orientación y apoyo a las familias; funcionando como centros de día, y de noche; y cuentan con servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social para las personas con discapacidad.

- **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 perso-

nas 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.

UGT

CAPÍTULO I. Concepto de discapacidad

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.

1. El nuevo baremo de valoración de la discapacidad

El Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, y su posterior modificación a través de la Orden DSA/934/2023, de 19 de julio, establece el nuevo procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y deroga el anterior baremo regulado por el Real Decreto 1971/1999.

El nuevo baremo, adapta sus criterios a los estándares de la clasificación de la Organización Mundial de la Salud (la CIF-OMS/2001), pasando del antiguo enfoque médico-rehabilitador de la discapacidad del anterior baremo, a un enfoque holístico (integrando factores biológicos, psicológicos y sociales), con una perspectiva de derechos humanos, de participación social de las personas con discapacidad; y de detección de las barreras que impiden esa participación (los denominados factores contextuales como son los ambientales y los personales). Además, se agilizan y flexibilizan los trámites de esta baremación.

En consonancia con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, se reconoce que la discapacidad es un hecho social y un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Y se incluyen, aquellas realidades que causan discapacidad, como discapacidades sociales, autismo o enfermedades raras.

2. La asimilación legal, a efectos laborales, entre incapacidad permanente de Seguridad Social y grado de discapacidad del 33%.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, (BOE de 1 de marzo de 2023), ha modificado el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD) (Concretamente, se modifican los arts. 4, 35 y 38 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).

Con esa modificación, se restaura la pasarela que permite a las personas trabajadoras con una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, acceder al mercado de trabajo con la consideración automática de personas con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; una asimilación legal que había desaparecido en 2018, en virtud de una sentencia del Tribunal Supremo.

La recuperación de esta asimilación es fundamental para el acceso al empleo de las personas trabajadoras con discapacidad y especialmente, para el mantenimiento del mismo en los casos de la discapacidad sobrevenida, es decir, cuando aparece una discapacidad estando activas laboralmente, evitando de esta forma su expulsión del mercado de trabajo; y cumpliendo con lo establecido en el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, que obliga a los Estados parte, a proteger, en el ámbito del empleo, los derechos de las personas con discapacidad sobrevenida.

Además, con esta equiparación, se abre el acceso a las empresas que contraten a estas personas, a los beneficios a la contratación de personas con discapacidad, lo que supone un incentivo a la misma. Es decir, se restaura la asimilación legal a los efectos generales de Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y por otra, a los efectos laborales.

UGT

CAPÍTULO II.
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.

La nueva Ley de Empleo, Ley 3/2023, de 28 de febrero, ha recuperado la pasarela que permite a las personas trabajadoras con una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez acceder al mercado de trabajo, con la consideración automática de personas con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Esto facilitará el acceso y el mantenimiento en el empleo y evitará su expulsión.

Se establecen avances que van a tener una repercusión positiva para la promoción e inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, como son:

- La obligación a los poderes públicos, administraciones, autoridades y agentes oficiales de utilizar los términos de “persona con discapacidad” o “personas con discapacidad”, de acuerdo con lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006).

- La consideración legal expresa de las personas con trastornos del espectro del autismo (TEA), dentro del listado de personas trabajadoras con discapacidad consideradas de especiales dificultades de

inserción laboral (parálisis cerebral, trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o mayor al 33%, las personas con una discapacidad física o sensorial igual o mayor 65%).

- Los servicios de empleo deben procurar el acceso prioritario de las personas con discapacidad al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo y la mejora de su empleabilidad.

- Se refuerza la necesidad que en los servicios de empleo, haya personal formado de atención a la discapacidad.

1. Empleo ordinario

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social; establece o más bien mantiene, la necesidad de contratación de las personas con discapacidad, que ya fijó la LISMI, regulando 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%.

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, cuando los empresarios obligados al cumplimiento, acrediten la imposibilidad de cumplir con la ley a través de la contratación directa, y así se recoja en acuerdos dentro de una negociación colectiva o por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre que se apliquen las **medidas alternativas** que se determinen reglamentariamente y son las siguientes:

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapaci-

dad, 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, prestadas por preparadores laborales espe-

cializados, con el objeto de facilitar la adaptación social y laboral, a los/las 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.

2. Empleo protegido

En aquellos supuestos en que las personas con discapacidad no participan en el empleo ordinario, pero si ejercen una actividad laboral; lo realizan a través de este tipo de empleo, que tiene unas características diferentes, así como una relación laboral de carácter especial. Esta modalidad de empleo tiene como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que debería ser facilitador y un medio de inclusión en el empleo ordinario.

Dentro del empleo protegido, nos encontramos diferentes desarrollos tales como los centros especiales de empleo, los enclaves laborales y los centros ocupacionales. Todos ellos, modalidades de contratación de carácter especial, conforme al art. 2.1.g) de Estatuto de los Trabajadores, y se rige por su normativa específica y cuya finalidad última es la inclusión laboral en el mercado de trabajo ordinario. Pese a ello, existen trabajadores y trabajadoras con discapacidad, que optan libremente por su permanencia en el empleo protegido, alternativa totalmente válida.

Los centros especiales de empleo, tienen como objetivo principal, realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, y ser un medio de inclusión en el empleo ordinario. Por otra parte, deben proporcionar a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias; entendidos éstos, como los servicios que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos

o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad, en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo.

CAPÍTULO III. 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

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.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 2016, al igual que la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define a quien tiene una o varias discapacidades como "personas con discapacidad".

De la misma manera, recientemente, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, a través de su disposición final segunda, ha modificado la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estableciendo que las disposiciones normativas de los poderes y las administraciones públicas, utilizarán los términos "persona con discapacidad" o "personas con discapacidad" para denominarlas.

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.

Recuerda:

- 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.

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. Y por ello, debemos:

- 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

Lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad es una de nuestras prioridades sindicales. El empleo, es un elemento clave para el desarrollo personal y la participación plena en la sociedad, y es esencial para avanzar hacia y una sociedad cada vez más igualitaria, más inclusiva. Por este motivo, es necesario:

- 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 las personas trabajadoras y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

- Potenciar en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, la reserva 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 inclusión 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 y estas trabajadoras 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

Los contratos formativos celebrados con las personas con discapacidad, tienen especificaciones propias: los límites de edad y la duración máxima, establecidas para este tipo de contratos, no les son de aplicación. Será, reglamentariamente, cuando se regulen estos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas, según se establece en la reforma laboral de 2021.

Las empresas pueden celebrar cuantos contratos formativos estimen oportuno, ya que no existe ninguna limitación, por lo que, en los convenios colectivos, es necesario:

- Incluir cláusulas en los convenios colectivos, en las que se limite el número máximo de trabajadores/as contratados bajo la modalidad de contratos formativos por centro de trabajo, no pudiendo contratar a más de lo regulado por convenio.

- Establecer para los contratos para la formación en alternancia, 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 bajo esta modalidad contractual; 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 formativos, su duración máxima y mínima, teniendo en cuenta los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores 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

La modificación de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de la Ley 6/2022, de 31 de marzo, ha establecido y regulado la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación, como parte fundamental para garantizar la accesibilidad universal.

Si bien en 2007, se aprobó en la Ley 27/2007, por la que se reconocen por primera vez las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, es en esta Ley 6/2022, cuando se incluye específicamente la accesibilidad cognitiva.

Esta reforma, supone un paso más hacia la igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad, ya que la accesibilidad en el entorno físico, social, económico y cultural, facilita el ejercicio real y efectivo de sus derechos y libertades. Se formula a la accesibilidad como una condición previa para que, las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones.

Otro de los recientes avances, en materia de accesibilidad, ha venido de la mano del Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

Para avanzar en la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, se deben conseguir entornos plenamente accesibles. Es fundamental, la implantación e implementación efectiva de la accesibilidad universal, tanto de los bienes y servicios, como el derecho a una vivienda digna, adecuada y accesible y unos entornos laborales adecuados.

- Incluir, en los Convenios Colectivos, la necesidad de adaptar los puestos y lugares 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, recogiéndose 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

Para que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente todos sus derechos y libertades fundamentales, hay que asegurar su acceso a la información y la comunicación, en condiciones de accesibilidad universal, con el uso de recursos y productos de apoyo. En definitiva, lograr entornos laborales inclusivos, abiertos y accesibles.

- 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

La movilidad geográfica en el trabajo implica el traslado de la persona trabajadora a otro centro de trabajo, y con ello, un cambio de residencia. Igualmente se estima, que existe movilidad geográfica cuando en tres años, hay un desplazamiento de más de doce meses de duración.

Las personas con discapacidad, pueden tener prioridad de permanencia si así lo establece el convenio colectivo, de acuerdo con el art. 40.7 ET.

- 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

La negociación colectiva es un factor clave para regular las condiciones laborales en las empresas y los centros de trabajo. Las personas con discapacidad, como parte de la plantilla, tienen derecho a su desarrollo profesional, y por este motivo es fundamental:

- 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 estable-

cer 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

Es habitual que las personas trabajadoras con discapacidad o aquellas que tengan familiares a su cargo con alguna discapacidad, tengan gastos económicos importantes, originados por los tratamientos que requieran las distintas patologías. La implantación de una política de ayudas económicas, puede contribuir a hacer frente a ese gasto.

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

El contrato de un enclave laboral, significa que un grupo de trabajadores con discapacidad, de un centro especial de empleo, se desplace temporalmente a una empresa ordinaria, para realizar un servicio o una actividad.

Esta empresa colaboradora, está obligada a aplicar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en relación a estos trabajadores que formen el enclave, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y del RD 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de esta ley, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- 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 sobrevenida.

- Incluir en los procesos negociadores mención expresa sobre la exigencia de cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos 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.

14. Declaración de una incapacidad laboral permanente total o absoluta

El reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual, es compatible con que la persona trabajadora continúe desarrollando una actividad laboral, tal y como establece la Ley Gene-

ral de la Seguridad Social; por lo que esta declaración de incapacidad permanente total o absoluta, suele requerirse la adaptación de las condiciones de trabajo, de acuerdo con la patología que motive esa incapacidad, así como, en la mayoría de la ocasiones, la adaptación del puesto y un cambio de funciones.

No obstante, el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 49.1.e), establece como causa de extinción del contrato de trabajo, la gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, siempre que no esté contemplada su mejoría en un periodo de dos años. Lo que conlleva en la práctica, la pérdida de su empleo. Para ello, es fundamental:

- 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 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.

- **No debe asociarse la discapacidad a la dependencia** ni dar por hecho la necesidad de ayudas. Una persona con discapacidad, si el entorno es accesible, suelen manejarse sin ninguna dificultad, y sin necesidad de ayudas de otras personas. Tan sólo en el caso, en que parezca necesitarla, se debe ofrecer y siempre preguntando de qué forma se la puede ayudar.

- **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 de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social** (LGDPD).

- **Utiliza la expresión "persona con discapacidad"**. No son correctas expresiones como "persona discapacitada", "minusválida".

- 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.

- A la hora de acceder a un puesto de trabajo, **las preguntas relacionadas con la discapacidad (salud) de una persona aspirante, solamente podrán ser abordadas si así lo manifiesta libremente la propia persona** (o aparece en su CV), pudiendo, en caso contrario, vulnerar sus derechos y dificultar la inclusión laboral. El proceso de selección se debe ceñir en analizar su formación, trayectoria laboral, las competencias profesionales y capacidad de realización de las tareas del puesto de trabajo, la actividad de la empresa, la accesibilidad y sobre las medidas de apoyo que podría necesitar.

- **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.

- **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.

- 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.

UGT

CAPÍTULO IV.
Ejemplos de 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 para la formación en alternancia: 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 contratadas para la formación serán computadas a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Si la persona con discapacidad contratada mediante un contrato de formación en alternancia, 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 de los factores ambientales en los centros 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. En aquellos supuestos en los que sea necesario, se cualificará a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad; 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.

CAPÍTULO V.
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, revisado en marzo de 2023)

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

- De 751 euros a 1.500 euros, en su grado mínimo.
- De 1.501 euros a 3.750 euros, en su grado medio.
- De 3.751 euros a 7.500 euros, en su grado máximo.

La sanción se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, la empresa incumplidora ya hubiese sido sancionada por este motivo.

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.

Y puede suponer la pérdida de las bonificaciones, beneficios y ayudas oficiales, la devolución de subvenciones y la exclusión del acceso a beneficios por un periodo máximo de 2 años.

UGT

CAPÍTULO VI. 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 de carácter económico oscilando entre los 301 euros hasta los 30.000 euros para las infracciones leves; las infracciones graves hasta los 90.000 euros; y las muy graves hasta 1.000.000 euros.

En cuanto a la discriminación en el acceso a un puesto de trabajo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la Igualdad de Trato y la No Discriminación establece que, el empleador no puede preguntar al aspirante al puesto, sobre sus condiciones de salud, entre los que se encuentra la discapacidad.

Esto está en consonancia con la LISOS que considera como infracción muy grave, que en los procesos de selección se soliciten datos de carácter personal, entre los que se encuentra la discapacidad; o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo (art. 16.1.c),

La multa por esta infracción muy grave puede oscilar entre 7.501 a 30.000 euros en su grado mínimo, de 30.001 a 120.005 euros en su grado medio; y de 120.006 euros a 225.018 euros en su grado máximo (art. 40.1.c).

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

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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.
- Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.
- Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
- Orden DSA/934/2023, de 19 de julio, por la que se modifican los baremos que figuran como Anexos I, II, III, IV, V y VI del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

NORMATIVA LABORAL

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.
- Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.
- Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.
- 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 Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- 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 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.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

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

UGT