

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

JOSÉ LUIS MARTÍNEZ DONOSO

Director General

Fundación ONCE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El estudio de casos llevado a cabo reveló asimismo, que para el cumplimiento efectivo de la cuota legal de contratación de Personas con discapacidad, es esencial la sensibilización de los interlocutores sociales, que son los protagonistas de la negociación colectiva. Junto a ello, un punto clave es el compromiso de las empresas y de los representantes de los trabajadores con el establecimiento de medidas específicas en materia de adaptación y accesibilidad.

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

- La integración de personas con distintos tipos y grados de discapacidad.
- La adaptación de puestos de trabajo,
- La presencia de personas con discapacidad en todos los niveles de la empresa,
- La necesidad de un tratamiento específico del absentismo por enfermedad,
- La ruptura de muchos estereotipos, entre ellos respecto al rendimiento y la productividad, la «concienciación» como asalariados de los trabajadores con

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

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

De igual manera, los expertos concluyen que la negociación colectiva debería de inspirarse, especialmente para establecer cláusulas referidas a la adecuación de los puestos de trabajo, en las buenas prácticas que a este respecto existen en los Centros Especiales de Empleo.

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

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

José Luis Martínez Donoso
Director General
Fundación ONCE