

IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?

IV AENC and labor integration of people with disabilities:
a new drive through collective bargaining?

Fernando Barbancho Tovillas¹

¹ Universitat de Barcelona, España; <http://orcid.org/0000-0003-0556-5636>

Marina Romeo²

² Universitat de Barcelona, España; <http://orcid.org/0000-0002-6961-6626>

Montserrat Yepes-Baldó³

³ Universitat de Barcelona, España; <http://orcid.org/0000-0002-7374-433X>

Resumen:

El presente artículo analiza el contenido del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2018-2020, y hace una valoración crítica de este, analizando, por un lado, si contiene concreciones y regulación específica o supone una mera declaración de intenciones, y por otro, el grado de novedad de sus formulaciones. Cabe concluir que el AENC supone una mera declaración de intenciones y, sobre todo, reiteraciones de aspectos y cuestiones previstos en la normativa que afectan e inciden en el empleo ordinario de las personas con discapacidad, más que plantear líneas de actuación futuras o novedades. En el futuro habrá que constatar si los convenios colectivos recogen estas orientaciones y objetivos generales en acciones concretas que obliguen al empresariado a hacer algo real y efectivo para la integración laboral, más allá de las buenas intenciones y de reiterar lo establecido en la normativa vigente con carácter general.

Palabras clave: Negociación colectiva, Acuerdo Interprofesional, Personas con discapacidad

Abstract:

The purpose of this article is to analyze and make a critical assessment of the content of the IV Agreement for employment and collective bargaining for the years 2018-2020. We analyze whether it contains specific concretions and regulation or involves a mere statement of intents. Secondly, we state the degree of novelty of its formulations. It can be concluded that the AENC supposes a mere declaration of intention and reiterations of aspects and issues foreseen in the regulations that involve and affect the ordinary employment of persons with disabilities, rather than stablishing lines for future action. It will be necessary in the future to verify if the collective bargains will include these guidelines and general objectives in specific actions. This should compel employers to do

Correspondencia a:

Montserrat Yepes-Baldó, Departamento de Psicología Social, Universidad de Barcelona, Passeig de la Vall d'Hebron, 171, 08035 Barcelona, España.

Email: myepes@ub.edu

Recibido: 2-12-2019; aceptado: 24-12-2019.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2019 UPV/EHU



2019 CC BY Autor/a o Autores/as y UPV/EHU Press

something real and effective for the labor integration, beyond of good intentions and reiterating what is established in current regulations in general

Keywords: Collective bargaining, interprofessional agreements, People with disabilities

1. Introducción

Los negociadores de los convenios colectivos ya no tienen excusa para abordar, de verdad, todas las cuestiones relacionadas con la integración laboral de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo. Muestra de ello son los acuerdos alcanzados, en estos últimos años, mediante el Diálogo Social, la Concertación Social y la negociación colectiva en la cumbre, que se han plasmado en el III y IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

El Diálogo Social, la Concertación Social y la negociación colectiva son los instrumentos más adecuados para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales. Estos caracterizan las relaciones laborales en España desde la transición y se plasman en la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) al reconocer el derecho a la autonomía colectiva (art. 37.1) y en el Estatuto de los Trabajadores, al regular la negociación colectiva y los convenios colectivos –Título III, arts. 82 a 92- (Rodríguez Piñero y González Ortega, 1983).

La participación de los agentes sociales –organizaciones empresariales y sindicales-, como principales protagonistas de un sistema de relaciones laborales basado en el acuerdo, en el desarrollo de un marco de relaciones laborales equilibrado, flexible y que permita adaptarse a los cambios y reformas necesarias en los sectores productivos y empresas, con objeto de que sea un sistema de relaciones laborales eficiente, es desde cualquier punto de vista imprescindible.

El papel del Diálogo Social, como proceso de relaciones a un mismo nivel entre el gobierno, sindicatos y las asociaciones empresariales, tiene como principal objetivo la obtención de acuerdos tripartitos (Concertación Social). Si bien lo anterior es fundamental para el progreso social y económico, no obstante, es la negociación colectiva entre sindicatos y asociaciones empresariales el ámbito apropiado para fijar las condiciones de trabajo, mejorar la productividad, aumentar el empleo y la calidad del mismo, facilitar la adaptación de las empresas y contribuir a la cohesión e integración social de todas las personas. De esta forma, se consigue responder a la diversidad de las plantillas de las empresas y de la sociedad en general, aprovechando todo el potencial del capital humano que deriva de esa diversidad. Todo ello, mediante la introducción de cláusulas en los acuerdos derivados de la negociación colectiva que garanticen el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las empresas para alcanzar un empleo en igualdad.

Uno de los colectivos con mayores dificultades a la hora de alcanzar un empleo en igualdad es el de las personas con discapacidad. A raíz de los últimos Acuerdos Interprofesionales a nivel estatal (III y IV AENC) la negociación colectiva debería abordar o, mejor dicho, ha de abordar las cuestiones relacionadas con la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario.

El presente artículo tiene por objeto analizar el contenido del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2018-2020 (IV AENC), para posteriormente hacer una valoración crítica del mismo, analizando, por un lado, si contiene concreciones y regulación específica o supone una mera declaración de intenciones, y por otro, el grado de novedad de sus formulaciones. Finalizaremos

reflexionando sobre algunas actuaciones concretas de futuro que la negociación colectiva y los convenios colectivos deben abordar, dado que inciden, de un modo directo o indirecto, en la plena integración laboral en el entorno ordinario de las personas (trabajadores/as) con discapacidad.

2. IV AENC en relación con las personas con discapacidad

El IV AENC se suscribió el 5 de julio de 2018, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra parte, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del TRLET 2015¹.

El IV AENC, cuyo ámbito territorial es estatal, realmente no ha establecido nada nuevo respecto de la integración laboral de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo, en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad.

Si se repasa tanto su contenido como su anexo se puede apreciar que, pese a que constan como objetivos del IV AENC la creación de empleo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y la lucha contra la economía sumergida, dando -a su vez- el protagonismo a la negociación colectiva como mecanismo para alcanzar esos objetivos (Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2018), nada se dice sobre las personas con discapacidad.

Así, por una parte, el contenido del IV AENC se dedica exclusivamente a dos materias: incrementos salariales para los tres años de vigencia del IV AENC (apartados tercero y cuarto y quinto) y la articulación de reglas sobre la vigencia, la ultraactividad y el procedimiento negociador de los convenios colectivos (apartados y sexto). Por otra parte, el Anexo recoge diez acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito, que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España, relativos a: la subcontratación de obras y servicios del artículo 42 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015 (TRLET); las medidas destinadas al mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa, mediante la adaptación de jornada; la formación y cualificación profesional; el absentismo; la jubilación; la regulación del Consejo Nacional de Negociación Colectiva; la lucha contra la economía sumergida; el contrato de relevo; el procedimiento arbitral para el inicio de prestaciones; y la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Pues bien, aunque el IV AENC no se refiera explícitamente a la integración laboral de personas con discapacidad, de manera implícita resulta relevante en materia de integración de miembros de este colectivo al señalar, en el acuerdo Primero del Acta de firma del IV AENC,

Que el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 se prorroga en sus propios términos, salvo en aquellos contenidos que se

¹ Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. (BOE de 8 de julio de 2018).

opongan a lo suscrito en el IV Acuerdo y hasta la finalización de este último (Acta de firma del IV AENC, 2018: 2).

Ello se debe a que “verdaderamente no estamos ante un nuevo acuerdo interconfederal, sino ante una especie de adenda, que se añade al precedente” (Fernández Avilés, 2018: 7).

La prórroga del III AENC² supone un avance en materia de integración laboral de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo, dado que el mismo recoge por primera vez de forma expresa y específica cuestiones relativas a las personas con discapacidad, a diferencia de los dos AENC anteriores³. En este sentido, las partes del III AENC establecieron en el Capítulo II, dedicado a *Impulsar el empleo de calidad y con derechos*, que los convenios colectivos deben tener como objetivos fundamentales, entre otros, el mantenimiento y recuperación del empleo, el fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad y el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Respecto del empleo y contratación, el apartado 1 del Capítulo II, con la rúbrica *Estabilidad del empleo y modalidades de contratación*, establece que, para conseguir los objetivos antes señalados, los convenios colectivos deben asumir y desarrollar sus competencias de conformidad con una serie de criterios. Uno de esos criterios hace referencia a la contratación de trabajadores con especiales dificultades para encontrar trabajo, que incluye a las personas con discapacidad, entre otros colectivos. Así, la letra h) del apartado 1 del Capítulo II dice literalmente

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación (III AENC, 2015: 5).

Aunque se mencione expresamente a las personas con discapacidad dentro de los colectivos con especiales dificultades para su inserción laboral y que se fomente su contratación mediante bonificaciones, lo que constituye una novedad en sí misma respecto de los anteriores AENC, realmente no aporta nada nuevo, ya que todos los operadores de las relaciones laborales son conocedores de la existencia de bonificaciones en la contratación de trabajadores con discapacidad.

En cambio, lo que recoge el apartado 6 del mismo Capítulo II, bajo el título *Igualdad de trato y oportunidades*, en materia de personas con discapacidad, constituye una gran novedad en relación a su predecesora (AENC II), recuperándose contenidos ya incluidos en ANC I. En este sentido, se dedica un subapartado a la integración laboral de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo.

² Se suscribió el 8 de junio de 2015 por las mismas partes que han suscrito el IV AENC (CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del TRLET 2015 (Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE de 20 de junio de 2015).

³ Ni el II AENC para los años 2012-2014 (suscrito el 25 de enero de 2012 por las mismas organizaciones; Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE de 6 de febrero de 2012) ni el I AENC para los años 2010-2012 (suscrito el 9 de febrero de 2010 por las mismas organizaciones; Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, BOE de 22 de febrero de 2010) recogían acuerdos o medidas expresamente dirigidas a las personas con discapacidad.

En primer lugar, se señalan los motivos y los objetivos generales de las partes del III AENC respecto de la igualdad de trato y oportunidades, que por su novedad y trascendencia (García Blasco, 2015) son especialmente reseñables, dignos de encomio y aplauso. Así, se dice que

Las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para responder, tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de sexo, edad, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, discapacidad, convicciones religiosas, ...

Asimismo, consideramos que es preciso seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de empresas y trabajadores.

Asegurar la igualdad, estableciendo, en su caso, medidas o criterios en la negociación colectiva que contribuyan a superar posibles situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar las personas en el ámbito laboral, por estas u otras circunstancias personales y/o sociales, tiene un efecto positivo que va más allá del propio centro de trabajo y de aquellos a quienes se aplica un convenio colectivo. Un efecto que alcanza al conjunto de la sociedad porque el empleo en igualdad, es el principal elemento de integración social de todas las personas y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad. La negociación colectiva, nos permite a las Organizaciones sindicales y empresariales, contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas y de la sociedad y consiguiendo aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad (III AENC, 2015: 12).

Consideramos loable, ensalzable y gratificante que las organizaciones sindicales y, especialmente, empresariales más representativas de nuestro país digan expresa y conjuntamente respecto de las personas con discapacidad que

- la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo de personas con discapacidad -u otras circunstancias personales y/o sociales- es una necesidad;
- establecer medidas o criterios en los convenios colectivos que contribuyan a superar posibles situaciones de desigualdad en que se puedan encontrar en el ámbito laboral las personas con discapacidad -u otras circunstancias personales y/o sociales- tiene un efecto positivo que va más allá de las empresas, ya que alcanza al conjunto de la sociedad;
- el empleo en igualdad es el principal elemento de integración social de todas las personas -incluidas, lógicamente, las personas con discapacidad- y el motor del desarrollo y la cohesión de una sociedad; y que
- la negociación colectiva permite contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas respondiendo a la diversidad actual de las plantillas, del mercado de trabajo y de la sociedad, y aprovechar el potencial humano, social y económico que supone esa diversidad para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas en términos de discapacidad - u otras circunstancias personales y/o sociales.

En segundo lugar, resulta del todo destacable que se establezca un mandato a los negociadores de los convenios colectivos para conseguir dichos objetivos

- Avanzar en el desarrollo de criterios orientadores de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, con pleno ejercicio de la autonomía colectiva.
- Promover cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social, abordando medidas u orientaciones en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad (III AENC, 2015: 13).

Por último, se recogen en un subapartado específico las medidas u orientaciones que los convenios colectivos deberían abordar y adoptar en relación con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de los trabajadores con discapacidad para su integración laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, lo que constituye la verdadera gran novedad en materia de integración laboral. Las medidas u orientaciones descritas son las siguientes:

- Favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de los trabajadores 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.
- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de más de 50 personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y recogidas en el 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. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.
- Contribuir a través de la negociación colectiva al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral.
- 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.
- Promover que las acciones de formación profesional se encuentran 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.
- Facilitar a través de negociación colectiva la transición de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales (III AENC, 2015: 14-15).

3. Análisis de las orientaciones del AENC a los convenios colectivos respecto a las personas con discapacidad

Tras una primera lectura del contenido del III AENC (2015-2017) se podría concluir un avance significativo en materia de integración laboral de las personas con discapacidad en el entorno ordinario, ya que es la primera vez que los Acuerdos Interprofesionales sobre la negociación colectiva a nivel de toda España van más allá de simples medidas de fomento de su contratación, incorporándolos dentro del empleo en igualdad. De esta manera, se pretende promover medidas y orientaciones que faciliten el acceso al empleo ordinario y de calidad a las personas con discapacidad, además de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo de este colectivo.

Ahora bien, un análisis exhaustivo del contenido del III AENC 2015-2017, prorrogado por el IV AENC 2018-2020, nos evidencia que realmente este aporta pocas novedades respecto de las previsiones normativas sobre el empleo ordinario de las personas con discapacidad, limitándose bien a realizar declaraciones de intenciones de los firmantes o a reiterar lo previsto en la normativa sobre el empleo ordinario de las personas con discapacidad. Para facilitar la lectura de este apartado, hemos considerado oportuno presentar las orientaciones del AENC agrupadas en tres subapartados: el correspondiente a la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación, al derecho al trabajo y acceso al empleo, y las medidas relativas a la formación profesional en relación a las personas con discapacidad.

3.1. Igualdad de trato, oportunidades y no discriminación Segundo nivel de esquema

El contenido del III AENC reitera aspectos ya recogidos en la normativa en relación a los criterios no discriminatorios en materia de selección de personal de este colectivo, el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad, y en cuanto a su formación.

En relación a la igualdad y prohibición de discriminación de las personas con discapacidad, decir que los convenios colectivos deberían

Contribuir a través de la negociación colectiva al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral (III AENC, 2015: 14)

no es más que reiterar el derecho a la no discriminación –directa o indirecta- para el empleo o una vez empleados que recogen los artículos 4.2.c) y 17.1 del TRLET, y que incluyen la discapacidad entre los motivos prohibidos de discriminación.

La prohibición de discriminación para el empleo -dentro de la que se debe situar la selección de personal- o una vez empleados –que hace referencia a las condiciones de trabajo- se incluye dentro del principio de igualdad de trato y de prohibición de discriminación que recoge el artículo 14 de la CE con carácter general, que si bien no menciona expresamente la discapacidad entre los motivos prohibidos de discriminación, se debe entender incluida dentro de cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tal y como ha reconocido el Tribunal Constitucional de forma reiterada (v. por todas, SSTC 269/1994, de 3 de octubre, 10/2014, de 27 de enero, 3/2018, de 22 de enero de 2018).

De la misma forma se recoge la no discriminación en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de Naciones Unidas (art. 2), en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26), en los Convenios núm. 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 1), núm. 117 sobre política social (art. 14) y núm. 122 sobre la política de empleo (art. 1.2.c) de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), en la Convención Europea de los Derechos Humanos (art. 14) y en la Carta Social Europea revisada (Parte V. art. E).

En cambio, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE sí recoge expresamente la prohibición de discriminación por razón de discapacidad (art. 21.1). Además, se debe tener presente que, por una parte, el TUE establece que la UE combatirá la exclusión social y la discriminación (art. 3.3, párrafo segundo), en la medida que los Estados miembros tienen unos valores comunes en una sociedad que se caracteriza por la no discriminación, entre otras consideraciones (art. 2). Y, por otra parte, el TFUE recoge que en la definición y ejecución de las políticas y acciones de la UE se tratará de luchar contra toda discriminación por razón de discapacidad, entre otras razones prohibidas (art. 10; y el art. 19 lo recoge concretamente en materia de acciones del Consejo).

Pero, lógicamente, donde se recoge de manera expresa y extensa la igualdad de trato y de oportunidades, así como la prohibición de discriminación por razón de discapacidad, es en la normativa específica de las personas con discapacidad. En este sentido, cabe destacar, en primer lugar, el Convenio núm. 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, cuya finalidad es permitirles obtener y conservar un empleo adecuado para promover así su integración o readaptación profesional social. Para conseguir estos fines, se establece que deben promoverse los servicios de orientación y formación profesionales, de colocación, de empleo y de readaptación, entre otros afines (arts. 1 a 9).

A ello cabe añadir, la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de Europa, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (en adelante, Directiva 2000/78/CE), que tiene por objeto, según reza su artículo 1, establecer un marco general para luchar contra la discriminación –directa o indirecta- por razón de discapacidad, entre otros motivos, en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que, en los Estados miembros, se aplique el principio de igualdad de trato. Su ámbito de aplicación abarca tanto el sector privado como el sector público, e incluye: las condiciones de acceso al empleo, criterios de selección y condiciones de contratación y promoción profesional; la orientación y la formación profesional; y las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración (art. 3). Además, considera que el principio de igualdad de trato no impide que los Estados miembros adopten medidas de acción positiva con la finalidad de garantizar la plena igualdad en la vida profesional (art. 7.1) y especialmente respecto de las personas con discapacidad cuando su “finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral” (art. 7.2).

Por su parte, la Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020) tiene como finalidad que las personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de sus derechos y participar en la sociedad y en la economía en igualdad de condiciones. Para ello, fija ocho ámbitos de acción conjunta de las políticas de la UE y de los Estados miembros, entre los que cabe destacar: la igualdad, para luchar contra la discriminación por razón de discapacidad y fomentar la igualdad de oportunidades; y el empleo, para aumentar

significativamente el número de trabajadores con discapacidad en el mercado laboral abierto (empleo ordinario).

En cuanto a la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, que ha sido considerada como “el hecho social, político y legislativo más relevante de los acontecidos en la esfera de las personas con discapacidad en lo que va de siglo” (Pérez Bueno, 2015), esta establece como principios la no discriminación, el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana y la igualdad de oportunidades (art. 3.b), d) y e), respectivamente).

Así, el artículo 5 (cuya rúbrica es Igualdad y no discriminación) establece que los Estados Partes de la misma, partiendo del reconocimiento de que todas las personas son iguales ante la ley y, por ello, tienen derecho a la misma protección legal y a no sufrir ningún tipo de discriminación, deben adoptar una serie de medidas para prohibir cualquier discriminación por motivos de discapacidad, sin que se consideren como discriminatorias las que traten de promover la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. Este tipo de actuaciones es lo que se denomina medidas de acción positiva, y se han considerado válidas tanto por el TJUE (desde la sentencia del 17 de octubre de 1995, caso Kalanke C-450/93, en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres), como por el TC (sentencia 269/1994, de 3 de octubre de 1994, que reconoce la constitucionalidad del sistema de cuota de reserva y de su forma de aplicación en el acceso al empleo público).

Por esos motivos, no es de extrañar que entre las obligaciones generales a las que se comprometen los Estados Partes de la Convención Internacional, según su artículo 4.1, partiendo de

asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad» (art. 4.1, párrafo primero)

se establezcan

Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad (...) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad (art. 4.1.b y e), respectivamente).

Concretamente, en materia de trabajo y empleo, se debe recordar que el artículo 27.1 de la Convención Internacional establece que los Estados Partes adoptarán las siguientes medidas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás (Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008, art. 27.1.).

El LGDPD, al igual que la Convención Internacional, reconoce de forma expresa, por una parte, el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad. Así, el artículo 7 (con la rúbrica Derecho a la igualdad) establece que las administraciones públicas, partiendo de que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de ciudadanos, deben adoptar una serie de medidas para hacer efectivo y real el derecho a la igualdad, con especial atención en materia –entre otras- de empleo, y de grupos especialmente vulnerables a la discriminación múltiple. Además, el LGDPD no sólo reconoce, sino que también regula de forma expresa la Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad (Título II, arts. 63 a 77 a 78).

El derecho a la igualdad de oportunidades se considera vulnerado

cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas (art. 63).

Para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, el LGDPD establece que los poderes públicos deben adoptar diversas medidas (art. 64), que pueden agruparse de la siguiente forma: por un lado, medidas contra la discriminación (arts. 65 y 66) y de acción positiva y de igualdad de oportunidades (arts. 67 y 68); y, por otro lado, medidas de fomento (arts. 70 a 73) y de defensa, de arbitraje y de carácter judicial -como la tutela judicial, protección contra las represalias y carga de la prueba- (arts. 74 a 77). En concreto, entre las medidas establecidas contra la discriminación, esto es, las que tengan como finalidad

prevenir o corregir que una persona sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable, por motivo de o por razón de discapacidad (art. 65).

pueden estar referidas a la “prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables” (art. 66.1, párrafo primero).

Por otra parte, las medidas de acción positiva, es decir, aquellas que deben adoptarse en favor de las personas con discapacidad que sean susceptibles de padecer un mayor grado de discriminación o un menor grado de igualdad de oportunidades (art. 67), pueden estar referidas a apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables.

Por último, en relación a las medidas de igualdad de oportunidades, el art. 68 señala que estas pueden ser ayudas económicas, subvenciones, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializado y ayudas y servicios auxiliares.

3.2. Derecho al trabajo y acceso al empleo de personas con discapacidad

El III AENC establece que mediante la negociación colectiva se favorecerá la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a determinados factores. Por lo que nos hallamos ante una mera una declaración de intenciones⁴, dado que no aporta ningún valor añadido, ya que las personas con discapacidad tienen, como el resto de personas, derecho al trabajo. Este es un derecho de los ciudadanos reconocido no sólo en la CE (art. 35.1) y en el TRLET 2015 [(art. 4.1.a)], sino también a nivel

⁴ Así se desprende del primer punto dedicado a la Discapacidad en el AIC 2018-2020: «1. Las partes signatarias del AIC declaramos nuestro compromiso a posibilitar el acceso al empleo ordinario de calidad de las personas con discapacidad».

internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23.1)⁵, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6.1)⁶, en la Carta Social Europea (Parte I.1 y art. 1 de la Parte II)⁷ y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 15.1)⁸ -de la misma forma que en su momento lo hizo la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores-⁹.

Se debe tener presente que el Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE) reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales. A esta se le otorga el mismo valor jurídico que al resto de Tratados de la Unión Europea y, por tanto, carácter jurídicamente vinculante¹⁰.

A su vez, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad también se reconoce específicamente en su normativa propia, tanto en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad -en adelante, Convención

⁵ La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948. Téngase en cuenta que, conforme al art. 10.2 CE, «Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España».

⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas de 19 de diciembre de 1966 (el instrumento de ratificación por España se publicó en el BOE de 30 de abril de 1977).

⁷ La Carta Social Europea se adoptó en Turín, el 18 de octubre de 1961, dentro del Consejo de Europa (el Instrumento de ratificación por España se publicó en el BOE de 26 de junio de 1980). El 3 de mayo de 1996 se adoptó en Estrasburgo la Carta Social Europea revisada, cuyo texto fue firmado por España el 23 de octubre de 2000, pero aún no la ha ratificado.

⁸ La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se adoptó en Niza, el 7 de diciembre de 2000, aunque su texto revisado se adoptó en Estrasburgo el 12 de diciembre de 2007. El texto vigente es el publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea –DOUE- de 7 de junio de 2016 (serie C/202).

⁹ Apartado 4 del Título I –Derechos sociales fundamentales de los trabajadores-. La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores se adoptó en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

¹⁰ Así se recoge en el art. 6.1 y en la Declaración aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa (firmado el 13 de diciembre de 2007), relativa a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del TUE en su versión consolidada de 2016 (publicada en el DOUE de 7 de junio de 2016, serie C/202). Pero, además, el TUE establece que la Unión Europea se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (art. 6.2) y que los «derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales» (art. 6.3).

A su vez, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –en adelante, TFUE- en su versión consolidada de 2016 (publicada en el DOUE de 7 de junio de 2016, serie C/202), además de recoger la misma Declaración aneja al TUE mencionada (Declaración que añade que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea «confirma los derechos fundamentales garantizados por el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros.»), señala que la Unión Europea y los Estados miembros tienen presentes los «derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989,» (art. 151 –antiguo art. 136 TCE-, dentro del Título X –sobre Política Social- de la Tercera Parte –sobre Políticas y acciones internas de la Unión-).

Internacional- (art. 27.1)¹¹ como en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (art. 35.1 -en adelante, LGDPD-)¹².

Concretamente, la Convención Internacional¹³ -que tiene como propósito

promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (art. 1, párrafo primero)

y entre cuyos principios generales está “la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad” y “la igualdad de oportunidades” [(art. 2.c) y e), respectivamente)]. Establece en el apartado 1 de su artículo 27, precepto que tiene como rúbrica *Trabajo y empleo*, que “los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás”. A estos efectos, el derecho a trabajar de las personas con discapacidad incluye

el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (art. 27).

Por su parte, y en la misma línea que la Convención Internacional, el LGDPD¹⁴- que tiene por objeto

¹¹ La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad se adoptó por la Asamblea General de Naciones Unidas en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 (el Instrumento de ratificación por España se publicó en el BOE de 21 de abril de 2008) y entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención Internacional supuso la consagración de un nuevo enfoque de los derechos de las personas con discapacidad, al pasar de la concepción de la discapacidad entendida desde un modelo médico-rehabilitador, en el que la persona con discapacidad es considerada como inferior al no tener las mismas capacidades que una persona con discapacidad, al actual modelo social de la misma, que entiende la discapacidad como un modo de opresión social resultado de un entorno que no está preparado para integrar (Palacios, 2008).

¹² El TRLGDPDIS se aprobó por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (publicado en el BOE de 3 de diciembre de 2013), en aplicación de lo previsto en la Disposición Final 2ª de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (en la redacción dada por la Disp. Final 5ª de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios). El TRLGDPDIS realiza una labor de refundición, regularizando, aclarando y armonizando tres leyes (la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad -en adelante, LISMI-; la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad), teniendo como referente principal a la Convención Internacional mencionada.

¹³ A efectos de la Convención Internacional, las “personas con discapacidad” son «aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás» (art. 1, párrafo segundo).

¹⁴ El LGDPD, partiendo de que “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.» [art. 2.a)], define a las “personas con discapacidad” de la misma forma que la Convención Internacional («Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.» (art. 4.1). Pero, a su vez, añade que

Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción (...) del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad (...)(art. 1.a)¹⁵

y entre cuyos principios están “la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad”¹⁶ y “la igualdad de oportunidades”¹⁷ [art. 3.j) y e), respectivamente]- establece en el apartado 1 de su artículo 35 -precepto que tiene como *rúbrica Garantías del derecho al trabajo*, que “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo”. Para la efectividad y garantía de este derecho, el apartado 2 del mismo artículo 35 señala que se aplicará lo previsto en el Capítulo VI del Título I del LGDPD relativo al derecho al trabajo de las personas con discapacidad y en la normativa específica en materia de acceso al empleo y en otras materias.

Se evidencia también la declaración de intenciones en el III AENC (2015-2017) cuando se señala que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad requiere, para su efectividad, que se adopten medidas para su integración laboral. Cabe recordar que la propia CE, partiendo de la proclamación de que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho” y que la igualdad es uno de los “valores superiores” que propugna de su ordenamiento jurídico (art.1.1), establece con carácter general que son los poderes públicos quienes deben: promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integre sea real y efectiva; remover los obstáculos que la dificulten o impidan; y facilitar la participación de los ciudadanos en todos los aspectos de la vida, incluida la económica y social (art. 9.2). Más concretamente, la CE establece, como uno de los principios rectores de la política social y económica, que los poderes públicos deben, por una parte, realizar -entre otras- una política de integración de las personas con discapacidad y, por otra parte, ampararlas en relación con el ejercicio de los derechos que el Título I CE reconoce a todos los ciudadanos (art. 49).

Todo ello conlleva que las personas con discapacidad deben estar especialmente amparadas en el disfrute, entre otros, del derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición

Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento 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 (art. 4.2).

¹⁵ Objeto del LGDPD que debe realizarse «conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.» [art. 1.a)].

¹⁶ A efectos del LGDPD, “Inclusión social” es

el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás [art. 2.j)].

¹⁷ A efectos del LGDPD, “Igualdad de oportunidades” es

la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo [art. 2.b)].

de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social (art. 14 CE)¹⁸, y del derecho al trabajo (art. 35.1 CE). De ahí que los poderes públicos deben actuar en la integración social y, más específicamente, laboral de las personas con discapacidad, para que el derecho a la igualdad de condiciones, oportunidades y de trato sea efectivo y sean considerados como el resto de las personas, y para ello adopten políticas que eliminen o limiten las desventajas para que esa integración laboral sea real y efectiva.

En este mismo sentido se manifiesta la normativa específica de las personas con discapacidad. Así, la Convención Internacional establece, en su artículo 27.1, que los Estados Partes de la misma deben adoptar medidas para garantizar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en materias como la orientación, servicios de colocación, oportunidades de empleo, promoción y formación profesional, promoción de su empleo en el sector privado y público.

En cuanto al LGDPD, destacar que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se puede ejercer, según su artículo 37.2, a través de los siguientes tipos de empleo: empleo ordinario, en las empresas y administraciones públicas (incluidos los servicios de empleo con apoyo y la cuota de reserva de puestos de trabajo, además de medidas de fomento); empleo protegido (en centros especiales de empleo y en enclaves laborales); y empleo autónomo. Se señala con carácter general que

Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación», para lo que «las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo (art. 37.1).

Para ello, el LGDPD determina que corresponde a los servicios públicos de empleo, y a las agencias de colocación, la orientación y colocación de las personas con discapacidad que sean demandantes de empleo en igualdad de condiciones que el resto de personas (art. 38.1) y que se fomentará su empleo mediante ayudas que faciliten su inclusión laboral (art. 39)¹⁹. Más concretamente, en materia de empleo ordinario, el LGDPD reconoce que

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad (art. 40.1)²⁰.

¹⁸ Recuérdese que el art. 10.2 CE establece que «Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.»

¹⁹ El art. 39.2 menciona las siguientes ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad: subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

²⁰ La Carta Social Europea revisada de 1996 recoge, con carácter general, estas previsiones del TRLGDPDIS (Parte I.15 y art. 15 de la Parte II, cuya rúbrica es Derecho de las personas minusválidas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad). Aún en términos más generales, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE recoge la integración de las personas

Además, se debe tener presente que el TRLET 2015 permite al Gobierno adoptar medidas que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo y fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo (art. 17.3), como en el caso de las personas con discapacidad. En este sentido en el apartado 1 sobre Estabilidad del empleo y modalidades de contratación del III AENC se establece que

los convenios colectivos deben asumir y desarrollar sus competencias de acuerdo con los siguientes criterios:

(...)

h) Fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad, teniendo en cuenta el sistema de bonificaciones a la contratación (III AENC, 2015: 5).

En este sentido, el actual texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante, TRLE) (Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, publicado en el BOE de 24 de octubre de 2015) establece que uno de los objetivos generales de la política de empleo²¹ -entre cuyos instrumentos están la intermediación laboral y las políticas activas de empleo- es la integración laboral de los colectivos que presentan mayores dificultades de inserción laboral, entre los que incluye a las personas con discapacidad (art 2.d). De ahí que el Sistema Nacional de Empleo deba

Fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas con mayor dificultad de inserción laboral” (art. 7.1.a) TRLE); Garantizar la aplicación de las políticas de activación para el empleo... (art. 7.1.e) TRLE); Impulsar la cooperación del servicio público de empleo y de las empresas en aquellas acciones de políticas activas y cualificación profesional que éstas desarrollen y que puedan resultar efectivas para la integración laboral, la formación o recualificación de los desempleados (art. 7.1.g) TRLE); Fortalecer los servicios públicos de empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo (art. 7.1.h) TRLE).

Uno de los Ejes de las políticas de activación para el empleo, en el marco de la Estrategia Española de Activación para el Empleo es el desarrollo de las oportunidades de empleo de colectivos con especial consideración, entre los que se incluye a las personas con discapacidad (art. 10.4.c) Eje 3. TRLE).

discapacitadas (art. 26), como también se recogía en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (apartado 26 del Título I).

²¹ Según el art.1, párrafo primero, del TRLE, se entiende por “política de empleo”:

el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo.

Además, el párrafo segundo del art.1 añade que «La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea».

3.3. Medidas relativas a la formación profesional

En relación a las previsiones sobre la formación profesional de las personas con discapacidad, el III AENC establece que los convenios colectivos deberían

Promover que las acciones de formación profesional se encuentran 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 (III AENC, 2015: 15).

Si bien los anteriores AENC no hacían mención a la formación para personas con discapacidad, sí lo hacía la normativa específica sobre este colectivo. Así, la Convención Internacional menciona que una de las medidas que deben adoptar los Estados Partes para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad consiste en

Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua (art. 27.1.d).

En este mismo sentido, la Directiva 2000/78/CE, que se aplica tanto en el sector privado como en el sector público, en relación con

el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica (art. 3.1.b).

establece específicamente que los empresarios deben tomar las medidas adecuadas que permitan a las personas con discapacidades

acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades (art. 5).

Por último el LGDPD, partiendo de que uno de sus principios es la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad [art. 3.m)] y de la consideración que los programas de atención integral²² pueden comprender el apoyo para la actividad profesional (art. 13.2.d) lo que incluye la formación profesional (art. 17.2.c), establece en materia de derecho al trabajo que

La garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica... en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, ... (art. 35.2).

Más concretamente, teniendo presente que el principio de igualdad de trato incluye la ausencia de discriminación –directa o indirecta- por motivo o por razón de discapacidad en la formación profesional (art. 36), a efectos de la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena

²² El LGDPD entiende por “atención integral”, según su art. 13.1,

los procesos o cualquier otra medida de intervención dirigidos a que las personas con discapacidad adquieran su máximo nivel de desarrollo y autonomía personal, y a lograr y mantener su máxima independencia, capacidad física, mental y social, y su inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida, así como la obtención de un empleo adecuado.

igualdad en el trabajo en el empleo ordinario, tal y como se establece en el art. 40.2, párrafo primero la obligación a los empresarios de

adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (art. 40.2).

Pero, además, la normativa general también reconoce el derecho a la formación profesional de todos los trabajadores. En este sentido, cabe recordar que el artículo 4.2.b) del TRLET 2015, establece entre los derechos de los trabajadores en la relación laboral

A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (TRLET, 2015: art. 4.2.b).

4. Reflexión final

Tras el análisis realizado, cabe concluir que el III AENC, prorrogado por el IV AENC 2018-2020, supone, tal y como hemos constatado, una mera declaración de intenciones y, sobre todo, reiteraciones de aspectos y cuestiones previstos en la normativa que afectan e inciden en el empleo ordinario de las personas (trabajadores/as) con discapacidad, más que plantear líneas de actuación futura o novedades.

La igualdad de trato y de oportunidades y la prohibición de discriminación son principios informadores del ordenamiento jurídico a nivel universal (internacional, europeo e interno). El hecho de decir que la negociación colectiva contribuirá

al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral (III AENC, 2015: 14)

no es más que reiterar y repetir lo que se recoge desde hace mucho tiempo en la normativa internacional e interna sobre los derechos y principios de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en materia de empleo y trabajo, como se puede deducir del exhaustivo repaso a la normativa internacional y nacional al respecto.

En este momento, se debe recordar que ya en la Declaración y Programa de Acción de Viena de Naciones Unidas de 1993 era

menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad (punto 22 de la Parte I),

y que en la medida que los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, las personas con discapacidad también los tienen. Por ello, se recogían expresamente como derechos de las personas con discapacidad, entre otros: el derecho al trabajo, que cualquier trato discriminatorio de una persona con discapacidad es una violación de sus derechos, y que se les debe garantizar la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos (físicos, económicos, sociales o psicológicos) que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad.

Además, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y su compromiso de “no dejar a nadie atrás” ha generado un empuje a favor de la igualdad y no discriminación, ya que estos principios constituyen la esencia de los derechos humanos y ayudan a reducir las desventajas de muchos colectivos. Por ello, se trata de aumentar el respaldo público para que las sociedades sean igualitarias, inclusivas y diversas, libres de discriminación y desigualdad social y económica. Uno de los colectivos a los que se debe prestar especial atención, como señala la Agenda 2030, es el de las personas con discapacidad, siendo los derechos laborales de estas personas uno de los ámbitos de sus derechos humanos.

No obstante, no quisiéramos finalizar sin constatar que se vislumbra un halo de esperanza, por cuanto el III AENC prorrogado, en materia de protección de personas con discapacidad, encomienda a los convenios colectivos tener en cuenta, por un lado, las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo a efectos de favorecer la incorporación al empleo ordinario de los trabajadores con discapacidad; y, por otro lado, la discapacidad de que se trate en relación con los necesarios ajustes razonables que se deban realizar en la adaptación de los puestos de trabajo. En este sentido, se ha señalado por la doctrina que, al igual que hacemos nosotros en el presente artículo, en materia de igualdad de trato y de oportunidades no se observan novedades respecto de la igualdad por razón de género ni por razón de discapacidad, con las salvedades en este último sentido de las recomendaciones de

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 (Sala Franco, 2015: 95).

Por tanto, habrá que constatar si los convenios colectivos sectoriales (de ámbito estatal, autonómico o provincial) y los convenios colectivos de empresa y de grupos de empresas plasman estas orientaciones y objetivos generales del AENC en acciones concretas (Molina Navarrete, 2004) que obliguen a los empresarios a hacer algo real y efectivo por la integración laboral de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario, más allá de las buenas intenciones y de reiterar lo establecido en la normativa vigente con carácter general.

A estos efectos, vale la pena recordar alguna de las propuestas sobre la discapacidad en la negociación colectiva que se formularon antes del III AENC tras analizar los convenios colectivos negociados y publicados entre 2012 y 2014 (Kahale Carrillo, 2016) como:

- Adaptar las pruebas de selección y/o promoción a las personas con discapacidad.
- Establecer cláusulas que promuevan la eliminación de barreras para la plena integración de las personas con discapacidad.
- Incluir cláusulas que aboguen por la generación de empleo directo y mejora de las condiciones de vida y de trabajo a través del incremento en la contratación directa de las personas con discapacidad, con la colaboración de los movimientos asociativos de este colectivo.
- No incluir cláusula que haga mención a la reserva legal de empleo de 2% de trabajadores con discapacidad, dado que la norma ya lo establece. Lo recomendable

es incluir aquella disposición que indique un porcentaje mayor al regulado por la legislación, que en este caso mejoraría la norma y sería más destacable.

Como señaló una de las partes firmantes del III AENC en relación con el objetivo de la integración laboral de las personas con discapacidad,

este gran objetivo corre el riesgo de quedar en un mero deseo si a través de la negociación colectiva no adaptamos decisiones que faciliten la integración y permanencia de personas con discapacidad en las empresas (UGT, 2015: 37).

5. Referencias bibliográficas

- Comisión Europea (2010) *Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020)*. Bruselas: Comisión Europea. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf (Accedido: 2-12-2019)
- Fernández Avilés, José Antonio (2018) “El diálogo social se mueve: ¿qué novedades nos trae el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Comentarios y casos prácticos*, 428, 7-16.
- García Blasco, Juan (2015) “El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC) 2015-2017: compromisos de actuación para los interlocutores sociales”, *Foro Nueva Época*, 18(2), 361-370.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2016) “La discapacidad en los convenios colectivos”, en Sánchez Trigueros, Carmen (dir.), Kahale Carrillo, Djamil Tony y Velasco Portero, Teresa (coords.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 525-566.
- Molina Navarrete, Cristóbal (2004) “El impacto de los Acuerdos Interconfederales sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 76, 229-254.
- Palacios, Agustina (2008) *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Ediciones Cinca.
- Pérez Bueno, Luis Cayo (2015) “Presentación”, en Alcaín Martínez, Esperanza (dir.) y Álvarez Ramírez, Gloria (coord.), *La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. De los derechos a los hechos*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Piñero, Miguel y González Ortega, Santiago (1983) “Acuerdos Interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Política Social*, 137, 347-393.
- Sala Franco, Tomás (2015) “Los principales retos que plantea el III AENC para la negociación colectiva y su contraste con la reforma laboral”, *Gaceta Sindical, CCOO*, 25, 89-116.
- Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2018) “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2018”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51, 493-657.

UGT (2015) *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017. Criterios de desarrollo y aplicación*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal. Disponible en:
http://www.ugt.es/sites/default/files/migration/III%20Acuerdo%20para%20el%20Empleo%20y%20la%20Negociacion%20Colectiva%202015-2017_1.pdf
(Accedido: 2-12-2019)