

¿CABE UTILIZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA INTEGRAR LABORALMENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD? UNA PROPUESTA A LA LUZ DE LA EXPERIENCIA FRANCESA

MARÍA ISABEL RIBES MORENO

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Cádiz

Orcid: 0000-0002-1685-7354
DOI: 10.1387/lan-harremanak.17502

Recibido en julio de 2016
Aceptado el 15 de octubre de 2016

ABSTRACT

***Resumen:** La ratificación por España de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (CDPD), requiere reevaluar el vigente contenido de los convenios colectivos estatutarios. Es preciso establecer mecanismos dentro de la negociación colectiva destinados a proteger los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, articulando medidas y soluciones que faciliten su acceso y/o permanencia en el mercado de trabajo, con técnicas similares a las previstas en otros Estados como Francia.*

El presente trabajo plantea, tras examinar la negociación colectiva posterior a la entrada en vigor de la CDPD, la necesidad de reforzar el marco de garantía para el empleo de las personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión, limitando las excepciones al cumplimiento efectivo de la cuota de inserción y, en consecuencia, proponiendo una modificación normativa en el sentido de formular el desarrollo de dicha obligación como parte del contenido mínimo de los convenios colectivos estatutarios.

***Palabras clave:** personas con discapacidad, negociación colectiva, Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, contenido mínimo de los convenios colectivos.*

***Abstract:** The ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) by Spain requires reevaluating the minimum content of collective agreements in our national Law. It is appropriate to provide mechanisms in the collective bargaining to protect the fundamental rights of the disabled people, implementing similar measures to France, to remove discrimination as far as access to and remaining in the labour market.*

The present paper argues the need to reinforce the guarantee framework to persons with disabilities at work. In this regard, I develop a proposal to amend the Law and inserting these issues in the minimum content of collective agreements.

***Keywords:** people with disabilities, collective bargaining, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, minimum content of collective agreements.*

SUMARIO

Sumario: 1. Introducción. 2. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de derecho al trabajo. 3. La incorporación de la Convención al Derecho de la UE y al Derecho español. 3.1. El marco de la Unión Europea. 3.2. El marco nacional. 4. La negociación colectiva como mecanismo para el fomento de la igualdad. 5. La negociación colectiva en España y el tratamiento de la discapacidad. 6. La implementación de la desigualdad mediante la negociación colectiva en el Derecho comparado: el caso francés. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

1. Introducción

La situación de las personas con discapacidad (en adelante PCD) frente al empleo ha venido tradicionalmente acompañada de serios obstáculos. No obstante, la regulación normativa de la inserción socio-laboral de las PCD o, usando terminología más actual, de las personas con necesidades especiales, se ha ido completando paulatinamente. Sobre estas cuestiones, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante CDPD), aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU)¹, se conforma como un instrumento de referencia, al constituir el primer tratado exhaustivo de Derechos Humanos respecto de las PCD.

La Unión Europea (en adelante UE) ha sido la primera asociación internacional en ratificar la CDPD —sin perjuicio de que también otras organizaciones internacionales hayan elaborado instrumentos legislativos a fin de garantizar la no discriminación de este colectivo²—. Este compromiso requiere la puesta en práctica por la UE y los Estados miembros de las obligaciones que conlleva, puesto que la Convención forma parte del acervo normativo de la Unión Europea y constituye un instrumento vinculante dentro de la misma.

En consonancia con este compromiso, España ha desarrollado una normativa en relación con las personas afectadas de discapacidad, que se ajusta a lo

¹ Ratificada por España el 3 de diciembre de 2007, cuya entrada en vigor fue el 3 de mayo de 2008.

² *Vid.* Convenio n.º 111 OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 y Convenio n.º 159 OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de 1983, ratificados por España en 1967 y 1990, respectivamente.

previsto en la CDPD, incorporando un gran número de derechos para favorecer la integración de este colectivo. Sin embargo, es visible que, pese a la existencia de un conjunto de normas que regulan dichas cuestiones, no se ha conseguido el objetivo buscado, de hecho los índices de empleo revelan la ausencia de una implementación del compromiso social y empresarial en favor de la integración³.

La normativa española establece para las empresas de más de 50 trabajadores, la obligación de cumplir un porcentaje de inserción del 2% de trabajadores con discapacidad en sus plantillas, adicionando a los contratos que se realicen una serie de bonificaciones o subvenciones para incentivar la contratación. No obstante, se evidencia en términos generales, que el porcentaje de inserción es muy escaso, cuestión que tampoco ha sido atendida para su mejora en la negociación colectiva.

Por ello, en este trabajo expondré la necesidad de establecer un marco de garantía para el empleo de las PCD, favoreciendo su inclusión, reconduciendo el mecanismo a la acción de la negociación colectiva, acercándonos a lo implantado sobre este particular en Francia. En consecuencia, proponiendo una modificación normativa en el sentido de formular el desarrollo de dicha obligación como parte del contenido mínimo de los convenios colectivos estatutarios.

2. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el derecho al trabajo

La aprobación de la CDPD supuso un hecho histórico en el reconocimiento de los derechos de las PCD. Su propósito es, tal como se prevé en su artículo 1, párrafo 1, *«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»*.

Es un hecho visible que las personas con discapacidad tienen especiales problemas para acceder al mercado de trabajo. Por ello, dentro del significativo conjunto de derechos recogidos en la CDPD, también se incluyen una serie de disposiciones con conexión directa con el ámbito laboral. El artículo 27 de dicho instrumento internacional, dentro del Título «Trabajo y empleo», establece que se reconocerá el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones e, igualmente, se recoge el derecho a la libre elección de trabajo dentro de un mercado y entorno laborales *«abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad»*.

³ De hecho, su índice de inserción general no llega al 25%, según la Estadística del INE correspondiente al año 2014, última publicada, que además no diferencia entre empleo ordinario o protegido.

La CDPD reconoce el derecho al trabajo en igualdad y también incorpora el mandato a los Estados signatarios de introducir las medidas necesarias para que se promueva el ejercicio de dicho derecho, incluso para aquellos trabajadores que adquieran la discapacidad durante la relación laboral. A tal efecto, el precepto garantiza y protege el acceso al empleo en igualdad de condiciones con las personas no aquejadas de discapacidad y su continuidad, favoreciendo la promoción profesional. Se prohíbe, asimismo, todo tipo de discriminación por esta causa durante el proceso de selección y en la vida de la relación laboral, alentando, no sólo la promoción, sino también la formación profesional y continua del discapacitado, su acceso a programas de orientación profesional y técnica y a los servicios de colocación para la búsqueda de empleo. El Convenio recoge la necesidad de promover oportunidades de autoempleo para las PCD e impulsar, del mismo modo, la contratación de personas discapacitadas en el sector público y privado —mediante políticas, incentivos, programas y otras medidas que puedan resultar pertinentes—. Los Estados velarán para que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo para este colectivo, promoviendo su experiencia laboral en el mercado abierto. Por último, se asegurarán de que las personas discapacitadas en el trabajo no estén sometidas a esclavitud, servidumbre y tampoco a trabajos forzados.

El mandato de la CDPD no se agota con la primera declaración general del derecho al trabajo, sino que el complejo conjunto de derechos incorporados en el referido artículo 27 CDPD requiere de su aplicación en los países signatarios a través de diversas acciones. Los Estados se comprometen a «*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*» (art. 4.1 b) CDPD). Por tanto, hemos de tratar la incorporación de la CDPD al Derecho de la UE y al Derecho español, para establecer en concreto las actuaciones que se realizaron para su necesaria adaptación al mismo.

3. La incorporación de la Convención al Derecho de la UE y al Derecho español

Como se ha señalado con anterioridad, la UE ratificó la CDPD en diciembre de 2010⁴. Esta cuestión, el reconocimiento de la igualdad y el derecho a la no discriminación de las personas discapacitadas, tiene una gran tradición tanto en el Derecho de la UE como en el nacional. En lo que respecta al marco comunitario,

⁴ Mediante Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el Consejo el 17 de marzo de 2008, relativa a la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea (2008/C 75/01), lo que finalmente se decidió mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009 relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

el primer objetivo incorporado en el art. 27 CDPD, la igualdad y no discriminación, constituye, en su más amplio sentido, uno de los Derechos Fundamentales consagrado tanto en el Derecho Originario de la UE como en el Derivado.

De igual manera, nuestro ordenamiento jurídico manifiesta la especial importancia que se dota a esta cuestión. La Constitución Española recoge, conforme a lo previsto en artículo 14, la prohibición de todo tipo de discriminación, lo que comprende, entre otras, la causada por razón de discapacidad. Asimismo, garantiza específicamente, en el artículo 49, que los poderes públicos habrán de prestar la atención especializada que requieran y el amparo especial para el disfrute de sus derechos a las personas con discapacidad. Por tanto, y teniendo en cuenta que el artículo 9.2 de la Constitución Española establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social, habrán de desarrollarse específicamente los derechos incluidos en la CDPD. Ello conducirá a la elaboración de normas destinadas a hacer efectivo el derecho al trabajo de las PCD.

3.1. El marco de la Unión Europea

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en sus artículos 10 y 19, hace referencia a la necesidad de que la UE luche contra toda discriminación por causa de discapacidad. Esta referencia, conlleva la exigencia de que la Unión actúe con sus políticas y acciones, tomando medidas adecuadas para la erradicación de la discriminación por este motivo. Asimismo, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE incorpora la prohibición de toda discriminación en el artículo 21 —mencionándose específicamente la discapacidad—, junto al artículo 26 del mismo texto legal donde consagra el reconocimiento y el respeto por parte de la UE del «derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional (...)».

La Comisión Europea incluye en el año 2010 la inserción de las PCD como un elemento clave para la consecución de los objetivos de la *Estrategia Europea del Empleo Europa 2020 (EEE 2020) Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, adoptada por el Consejo Europeo el 17 de junio de 2010. Es un hecho constatado que la integración de las personas con discapacidad en el empleo constituye un hecho significativo para lograr su inclusión social real y, por tanto, se requiere de medidas específicas en orden a su consecución⁵. En esta línea, la UE elabora la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un com-*

⁵ Puede consultarse el informe del Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre la movilidad y la inclusión de las personas con discapacidad y la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 (2010/2272(INI)).

*promiso renovado para una Europa sin barreras*⁶, y su correspondiente *Plan Inicial de ejecución*, donde se subraya la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social.

La Estrategia Europea sobre discapacidad proporciona un marco de acción dentro del que es un objetivo prioritario la integración de las PCD en la vida social y económica, como un complemento que coadyuvará al cumplimiento de la Estrategia Europa 2020. La lucha en favor de la integración de colectivos forma parte de las políticas UE y, dentro de los ámbitos en los que actuará la Comisión, se concretan tanto la igualdad como el empleo, puesto que se encuentran interrelacionados. Se trata de un objetivo de aplicación general, por lo que se velará por la erradicación de toda discriminación que pueda afectar a personas con discapacidad, complementando y apoyando actuaciones en cada uno de los Estados miembros con objeto de fomentar la igualdad.

Asimismo, la Comisión velará por la implementación en los Estados de la Directiva 2000/78/CE del Consejo (DO L 303 de 2.12.2000: pág. 16), que incorpora el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, instrumento jurídico fundamental en el que se prohíbe toda discriminación en el empleo por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Por tanto, con la intención de mejorar la efectividad, la UE apoyará y complementará las acciones de los distintos Estados mejorando políticas activas, desarrollando servicios de colocación profesional y estructuras de apoyo y formación en el propio lugar de trabajo, así como contribuyendo mediante la acción del Fondo Social Europeo para la integración⁷.

3.2. El marco nacional

En nuestro país, con carácter previo a la entrada en vigor de la CDPD, ya se habían promulgado normas destinadas a hacer efectiva la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. La Constitución Española, en virtud de lo previsto en el art. 49, recogía la necesidad de que el Estado estableciese una adecuada política de integración de los *disminuidos*⁸ físicos, senso-

⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Documento COM (2010) 636 final, objetivo 8: empleo, pág. 7.

⁷ Entre otros, para ver la totalidad de acciones previstas *vid. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*, Documento COM(2010) 636 final, objetivo 8: empleo, pág. 7.

⁸ Utilizando una terminología hoy superada, ya que los términos disminuidos o discapacitados han cedido en la actualidad por los de personas con discapacidad y la más adecuada de personas con necesidades especiales. En este sentido, la actualización de esta terminología se corresponde con lo previsto en la disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia y la clasificación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) «Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud» (CIF-2001). *Vid.* sobre esta evolución Romero (2011).

riales y psíquicos, amparándolos especialmente para el disfrute de los derechos que el Título III establece, dentro del que se encuentra, entre otros, el derecho al trabajo. Las normas que desarrollaban esta política se concretaban en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE de 30 de abril) (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 (BOE de 3 de diciembre) (en adelante LIONDAU), 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 (BOE de 27 de diciembre). Sin embargo, a partir del momento en el que se ratificó la CDPD, desde el año 2008, al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el mismo, se tomaron decisiones legislativas y se elaboraron políticas públicas destinadas a la integración de las personas con discapacidad, también en línea con los objetivos marcados por la UE.

Entre las primeras, en ejercicio de la obligación de adaptación de nuestro ordenamiento interno a la Convención, se promulgó la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE de 2 de agosto), en cuya disposición adicional segunda, se encargaba al Gobierno la elaboración y aprobación de un texto refundido en el que integrar y armonizar las normas anteriores —LISMI, LIONDAU y la referida Ley 49/2007—. Para la realización de estas acciones, se concedía un año desde la entrada en vigor de la Convención, que tuvo que ser prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2013⁹. Así, en primer lugar, se promulgaron normas como la referida Ley 26/2011, de 1 de agosto y, en segundo lugar, se modificaron otras, como la Ley 51/2003. Finalmente, todas ellas fueron refundidas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (BOE 3 de diciembre)¹⁰.

En lo que respecta al empleo, la igualdad ante la ley pasa por el trato desigual para situaciones desiguales y esta es la premisa sobre la que deben elaborarse las medidas que permiten la integración laboral de la PCD. Por tanto, al margen de las tradicionales medidas de fomento, a partir de la entrada en vigor de la LISMI se incluyó una limitación en la libertad de contratación empresarial, re-

⁹ El plazo previsto inicialmente no llegó a cumplirse. Varios meses después del vencimiento del plazo inicial, la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios (BOE 27 de diciembre), dotó de un nuevo plazo —hasta el 31 de diciembre de 2013—, para elaborar y aprobar dicha norma refundida, previa consulta al Consejo Nacional de la Discapacidad. Esta imprevisión fue criticada ampliamente por la doctrina, *vid.* a tal efecto Rojo (2014: 4).

¹⁰ Puede consultarse un estudio detallado completo sobre él en Antequino (2014: 219-239).

servando un 2 % de las contrataciones en empresas con más de 50 trabajadores para PCD. Del mismo modo, se añadía que, mediante acuerdo recogido en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, también podía establecerse la exención total o parcial del cumplimiento.

El Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante LPCD) no introdujo modificaciones sustanciales en nuestro ordenamiento jurídico, aunque sistematizó, en parte, la dispersa normativa reguladora dotando a los derechos de una nueva perspectiva. Sin embargo, en lo que respecta al cupo de reserva para la contratación de las PCD lo mantuvo igual al previsto inicialmente en la LISMI permitiendo, asimismo, al empresario la posibilidad de eludir el cumplimiento de esta obligación, voluntariamente aunque por razones excepcionales, a través de medidas alternativas¹¹. Es visible que, a pesar del manifiesto compromiso de nuestro país con la implementación de las normas sobre integración, aún son muchas las medidas que deben tomarse para la adecuada incorporación laboral de la persona con discapacidad y hacer efectivos los objetivos de la Convención.

La incorporación al trabajo de los discapacitados es la medida fundamental para procurarles la igualdad. No obstante, los instrumentos legislativos previstos no han tenido el éxito esperado, puesto que la práctica habitual es rehuir el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD. Por ello, parte de la doctrina manifiesta la dificultad que se plantea al no exigir la normativa, de forma imperativa, la inserción laboral ordinaria de la PCD y permitir el recurso a las medidas alternativas para no insertar de forma efectiva al trabajador con discapacidad en la empresa (Escribano, 2010: 232-348). Estas actuaciones han propiciado que la sociedad entienda el empleo protegido como la única solución para la empleabilidad de las PCD, olvidándose de que estas modalidades solo constituyen un paso previo, una situación excepcional.

Por otra parte, en lo que respecta a las políticas públicas para la integración, se reitera la necesidad de garantizar el acceso al empleo a las PCD y se mantienen y mejoran las políticas activas de empleo dirigidas a ellas, coordinadamente con las previstas por la UE. Así, la Estrategia Española sobre discapacidad 2012-

¹¹ Véase el artículo 42 del texto legal. Únicamente, en las Administraciones públicas se prevé un porcentaje incrementado tal como se recoge en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE de 31 de octubre). A tal efecto el art. 59 del referido texto legal, prevé que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. Esta reserva se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2020 viene a coincidir en sus líneas maestras con la Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020. Estas acciones complementan la Estrategia Española de Empleo a los efectos de introducción de medidas como la orientación profesional, la formación y recualificación, oportunidades de empleo, fomento de la contratación y formación, el fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo y las oportunidades para colectivos con especiales dificultades, entre las que se encuentran las PCD. No obstante, la Estrategia Española sobre discapacidad ha sido criticada por la doctrina al no incorporar medidas concretas de acción positiva, lo que hubiera favorecido la consecución de su objetivo principal (Pérez, 2012: 135-137).

Ante esta situación entiendo que es oportuno elaborar otros mecanismos dirigidos a solucionar los problemas detectados, e incorporar previsiones que puedan hacer efectiva la inclusión de las personas con necesidades especiales en el ámbito laboral sin acudir al empleo protegido. Se requiere, por tanto, que la sociedad en general, y los empresarios en particular, se sensibilicen con el problema. A mi juicio, es necesario integrar estos contenidos a través de la negociación colectiva, estableciendo dichas menciones como una propuesta de contenido mínimo en los convenios, de forma similar a la puesta en práctica para contribuir a la reducción de la desigualdad por género en el ámbito laboral, con motivo de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo) (en adelante LOI). A tal efecto, tomaré como elemento de contraste las medidas llevadas a cabo en Francia para procurar el empleo de las PCD. Las disposiciones francesas tienen un carácter inclusivo, significativamente más beneficioso que el establecido en las normas españolas¹², por ello considero que es una fórmula que se debe valorar.

4. La negociación colectiva como mecanismo para el fomento de la igualdad

La utilización de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad real se ha revelado como un instrumento fundamental. El convenio colectivo tiene distintas funciones dentro de nuestro ordenamiento jurídico: por una parte, regula las relaciones laborales y su papel es cada vez más significativo, puesto que ha de completar aquellos espacios que la ley le reserva; por otra parte, tiene una función individualizadora al adaptar las normas a la realidad profesional concreta y, por último, limita el poder empresarial introduciendo una función compensadora en el contrato de trabajo. De esta forma, el conve-

¹² Así, se establece una reserva del 6 % para empresas de más de 20 trabajadores y en los casos que no se cumpla este porcentaje podrá sancionarse a la empresa.

nio colectivo puede utilizarse para implementar el principio de igualdad en las relaciones laborales (Lousada, 2008: 28-29).

Al igual que en la discapacidad, el impulso de la igualdad por razón de género manifiesta la influencia de organizaciones y normas internacionales¹³. La legislación española ha incorporado medidas sobre estas cuestiones, a consecuencia de normas construidas en el marco normativo internacional o dentro del de la UE —realizándose el correspondiente ejercicio de transposición—, cuyo mayor hito se conforma mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ha ido incluso más allá de lo previsto en el acervo comunitario¹⁴. En virtud de lo dispuesto en dicha norma, se introducen una serie de «*instrumentos a través de la negociación colectiva*» (Pérez *et al.*, 2007: 299), dirigidos a reequilibrar las referidas desigualdades entre hombres y mujeres. La LOI vino a establecer la obligación de negociar —siguiendo las directrices comunitarias¹⁵—, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido del convenio colectivo, medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades o, en empresas de más de 250 trabajadores, la formalización de planes de igualdad en virtud de lo previsto en el capítulo III del Título IV de la misma. A tal efecto, serán las partes las que, atendiendo al lugar donde se realice la negociación, incorporen al resultado de la negociación colectiva el contenido más conveniente, puesto que la normativa, si bien exige la negociación, no precisa cuáles habrán de ser sus concretos términos.

Por lo tanto, la negociación colectiva se instituye como un instrumento indispensable para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, cuestión que se intensifica en aquellas empresas que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores —o que se encuentran obligadas a consecuencia de un procedimiento sancionador— donde habrá de elaborarse y aplicarse un plan de igualdad. Los planes de igualdad se conforman como un conjunto de medidas que se adoptan, voluntaria u obligatoriamente, partiendo de la base de un diagnóstico de situación de la empresa o sector, lo que significa que servirá para que, en virtud del contexto empresarial, puedan negociarse aquellas medidas más adecuadas. Como se ha referido, la LOI no recoge exhaustivamente las materias que pueden ser tratadas dentro de la negociación sino que, de forma orientativa, en su artículo 46.2, señala algunas de las que pueden convenirse como el acceso

¹³ En este sentido, además de la UE, la OIT y la ONU han abordado esta cuestión. A tal efecto, se introdujo la perspectiva de género, a partir de la Conferencia de Naciones Unidas sobre la mujer celebrada en Beijing en 1995.

¹⁴ Sobre negociación colectiva y discriminación por razón de sexo *vid.* Pérez *et al.* (1993); Pérez (1999) y Pérez (2003).

¹⁵ La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluye en el artículo 21 la obligación de los Estados miembros de adoptar medidas que fomenten el diálogo social sobre la igualdad de trato.

al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar y el acoso (Cavas *et al.*, 2007: 363).

En consecuencia, estas disposiciones se han incorporado como un contenido obligatorio dentro de la negociación colectiva estatutaria, modificando lo previsto en el RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), al objeto de erradicar la desigualdad por razón de género. La LOI establece el deber de negociar medidas de igualdad y, en su caso, planes de igualdad, además de obligar al respeto de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Por ello, desde el momento de la entrada en vigor de la norma, se instituye el deber de negociar sobre estas cuestiones sin que quepa alegar la libertad de negociación para no cumplir con dicho mandato (Pérez *et al.*, 2007: 297-329). Sin embargo, la consideración de los Planes de igualdad como parte, o no, del contenido mínimo de los convenios colectivos ha sido cuestionada por la doctrina, puesto que su formalización no se integra dentro del art. 85.3 ET¹⁶. En mi opinión, entiendo que dichas disposiciones se configuran como un deber de especial tipicidad (Lousada, 2008: 36) y, en consecuencia, la ausencia de negociación de medidas y/o planes de igualdad, la inexistencia de planes de igualdad en aquellas empresas en las que son obligatorios, o su inaplicación constituye, en todo caso, una infracción que podrá ser sancionada¹⁷. Así, la negociación de un plan de igualdad es una obligación directa en aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores. Al mismo tiempo, la LOI promueve que se adopten medidas de carácter potestativo para disminuir la desigualdad de hombres y mujeres en el seno de la empresa como acciones positivas o acciones de responsabilidad social empresarial. Todas estas disposiciones han servido, en numerosas ocasiones, para favorecer la consecución de la igualdad y, en otros casos, para contribuir a la visibilización del problema en la sociedad. Hoy día la sociedad en general es consciente de la obligada equiparación entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y, en especial, en el marco laboral.

A diferencia de lo previsto respecto de la igualdad entre mujeres y hombres donde las medidas establecidas por la LOI incorporan herramientas vinculadas con el diálogo social, las personas con discapacidad no han contado con instrumentos similares para favorecer su inclusión. Por el contrario, la negociación colectiva no ha sido utilizada como mecanismo para favorecer la contratación de

¹⁶ Considerando que los planes de igualdad no forman parte del contenido mínimo de los convenios colectivos, Valdés (2011). En sentido contrario Rodríguez (2011: 11-13), que encuentra que los planes de igualdad son parte del contenido mínimo del convenio, puesto que en el precepto legal se establece la obligatoria formalización de los mismos. Compartiendo dicha opinión Pérez *et al.* (2007: 303).

¹⁷ Arts. 7 y 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

trabajadores con discapacidad. Considero que se está desaprovechando un instrumento muy útil, no únicamente para la inserción, sino también para la sensibilización de la sociedad frente a la necesidad de facilitar el acceso al empleo para las PCD, ignorando un mandato que también se recoge sobre esta cuestión en la normativa europea, es decir, la necesidad de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales¹⁸. A partir de la LOI, el convenio colectivo ha pasado de ser un instrumento igualitario para desempeñar un papel distributivo y estabilizador, por lo que el desarrollo del derecho a la igualdad en el más amplio sentido, debe canalizarse a través de la negociación¹⁹. Sin embargo, en la actualidad, las normas permiten que las imposiciones legales destinadas a la inserción de trabajadores con discapacidad puedan ser eludidas mediante el cumplimiento de las medidas alternativas —e incluso se ha exceptuado la aplicación de los porcentajes en virtud de lo previsto en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva utilizando la negociación en un sentido contrario al que sería deseable—. Ello ha dado lugar a que, de esta forma, se pueda desplazar la inserción laboral de las personas con discapacidad hacia el empleo protegido (Escribano, 2010: 9). Por lo tanto, a mi juicio, la mejor solución para la inserción profesional de los discapacitados en el mercado ordinario, parte del establecimiento de otras normas impositivas complementarias de las ya previstas y, en este sentido, la inserción de cláusulas sobre discapacidad dentro de los convenios podría generar efectos muy favorables, al reforzar la visibilidad a través de la negociación y considerar la necesaria empleabilidad como un objetivo posible²⁰.

5. La negociación colectiva en España y el tratamiento de la discapacidad

Como se ha comentado, es visible que la negociación colectiva es uno de los instrumentos más adecuados para favorecer la inserción laboral, por ello el presente estudio resultaría incompleto si no se tratase la posición de la negociación colectiva frente a la discapacidad. Sin embargo, aunque estas páginas no pretenden ser un estudio detallado sobre negociación y discapacidad, he analizado las disposiciones que ciertos instrumentos colectivos incorporaban sobre esta cuestión. En principio, la muestra a examinar iba a componerse únicamente por los convenios colectivos sectoriales vigentes²¹, pero, por razones de oportunidad,

¹⁸ Considerando 33, Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre, establece que «*Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, según las prácticas propias de cada país, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar y combatir las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo*».

¹⁹ Informe 2/2003 CES, págs. 31-32.

²⁰ Del mismo modo que sucede con la igualdad por razón de sexo (Lousada, 2008: 28).

²¹ Sobre este particular he acudido a la plataforma de registro de convenios colectivos <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/>.

estimé conveniente incluir la negociación colectiva empresarial publicada en el BOE desde la fecha de entrada en vigor de la LPCD.

El objetivo de este estudio es identificar las cláusulas que no se limitan a garantizar el efectivo cumplimiento del mandato establecido en la Ley General de Personas con Discapacidad, es decir, localizar aquellas que ciertamente presentan medidas efectivas dirigidas a su integración laboral. Así, la intención es valorar si existe en los instrumentos colectivos un compromiso real para procurar la inserción laboral de las PCD.

No obstante, tras la revisión de los distintos convenios colectivos se confirma que estas cuestiones no parecen ser prioritarias para los sujetos negociadores ni a nivel sectorial, ni a nivel empresarial. En efecto, las cláusulas que con mayor frecuencia figuran se encuentran relacionadas con normas legales que refieren la discapacidad tangencialmente. Por el contrario, los instrumentos colectivos que incorporan cláusulas destinadas a mejorar la inserción laboral para las PCD, son minoritarios.

A tal efecto, siguiendo los criterios de clasificación previstos por la doctrina en supuestos de igualdad entre mujeres y hombres²², tanto los convenios sectoriales como los empresariales estudiados, en términos generales adolecen de medidas específicas para favorecer la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad, ya que sus disposiciones sobre estas cuestiones son meramente testimoniales. Se introducen contenidos pedagógicos o programáticos, en virtud de lo dispuesto en la Ley o comprometiéndose con la no discriminación y la igualdad. Por otra parte, en ambos casos, no son pocos los convenios que no incluyen disposición alguna sobre el particular²³, o en los que la única referencia es una declaración de intenciones sobre el compromiso de la empresa con el em-

²² Por tanto, en línea con los criterios expuestos por la doctrina para clasificar la negociación colectiva frente a la igualdad de mujeres y hombres, dentro de las que se concretan las cláusulas relacionadas con la conciliación, los convenios se clasifican conforme a cuatro criterios: en primer lugar, aquellos que contienen preceptos claramente discriminatorios, sin que haya sido tenida en cuenta esta situación por la Autoridad Laboral de registro; en segundo lugar, convenios colectivos que omiten toda referencia a cuestiones relacionadas con la igualdad; en tercer lugar, aquellos con contenido pedagógico, es decir, los que incorporan cláusulas referentes a la igualdad y no discriminación pero sin contenido concreto específico, o bien, que hacen expresa mención a normas cuyo objetivo es erradicar situaciones de carácter discriminatorio, en especial, la Ley Orgánica de Igualdad; por último, un minoritario grupo cuyo regulación se adecua a la finalidad recogida en la normativa sobre conciliación y que incorpora cuestiones mejoradas sobre lo previsto en la ley, *vid.* en este mismo sentido, CES (2003: 42-43).

²³ En numerosos casos la única referencia a la discapacidad está relacionada con las atribuciones de derechos laborales o económicos para trabajadores que tienen familiares o personas a su cargo aquejadas de alguna minusvalía, a tal efecto, un 18 % de los convenios analizados no incluyen disposición alguna. En ciertos casos por razones relacionadas por el colectivo al que van dirigidos, como es el caso del baloncesto profesional, o sencillamente por no considerarlo de interés en la negociación.

pleo, con la no discriminación²⁴, o que reiteran el contenido de normas laborales referentes al colectivo afectado²⁵. En mi opinión esta actuación es significativa de la falta de interés en emplear a PCD, puesto que en la práctica no hay otras disposiciones que vengan a garantizar este compromiso. Por ello, entiendo que estas cláusulas resultan vacías de contenido, no son más que poesía jurídica, y al conformarse como las únicas menciones sobre discapacidad y empleo, sería deseable valorar una reforma normativa que pudiera imponer la necesidad de negociar contenidos más efectivos.

Las disposiciones más frecuentes son las que refieren cuestiones relativas a la conciliación, como son las concernientes a licencias o permisos, retribuidos o no, que generalmente no mejoran lo previsto en la Ley²⁶. Estas cláusulas no tienen como objeto el que aumente la contratación del colectivo, sino que se limitan a poner de manifiesto la existencia de derechos que se atribuyen a trabajadores que tienen vínculos familiares con PCD. En este sentido, como ejemplo de cláusulas más favorables a lo dispuesto en la normativa vigente encontramos algunas en las que la discapacidad actúa como causa que justifica, en primer lugar, el derecho a la flexibilización de la jornada²⁷. Este primer grupo es bastante escaso, si bien en determinados supuestos permiten la adecuación de horarios a las necesidades del trabajador con dichas cargas familiares, para acompañarles a visitas y pruebas médicas, rehabilitación o tratamientos necesarios²⁸. O, en otros casos, se reconoce el derecho a elegir turno cuando la presencia de los padres sea imprescindible en sesiones de estimulación temprana²⁹. En segundo lugar, figuran las cláusulas referidas a reducción de jornada, que en algún convenio superan lo previsto en el ET, aunque únicamente para determinados familiares. Así, cuando el trabajador tiene a su cargo cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda le-

²⁴ El derecho a la no discriminación en el empleo figura en numerosos convenios sectoriales, así como el respeto al principio de igualdad para PCD, aunque algunos con una redacción cuanto menos inadecuada, como el art. 69 del V Ccol. estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13 de mayo de 2014) que dispone que *«tampoco podrán ser discriminados los trabajadores por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo»*, por lo que ¿cabría discriminarlos en otro caso?

²⁵ Ejemplo frecuente es la mención a las especialidades que prevén en la contratación formativa para dichos trabajadores, por lo que determinados convenios solo hacen referencia a la discapacidad con respecto a contratos formativos, véase, entre otros muchos, el art. 10 Ccol. de Gestilán Estaciones de Servicio, SL (BOE 6 de noviembre de 2015).

²⁶ Ccol. estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 2 de agosto de 2000), que recoge todos estos supuestos en los arts. 47, si bien sí para atender mejor a la persona que justifica la reducción pueden realizarse permutas entre trabajadores de distintos centros.

²⁷ En los mismos términos de la Ley vid. V Ccol. de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 16 de octubre de 2013), art. 21. Igualmente el Ccol. del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE 15 de julio de 2015), art. 70.

²⁸ Art. 19.3 c) Ccol. Grupo asegurador Reale (BOE 29 de abril de 2015), permitiendo recuperar las horas en los cuatro meses siguientes.

²⁹ Art. 47 n) Ccol. Vigilancia Integrada, SA (BOE 10 de febrero de 2015).

gal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida, cabe la reducción sin que se reduzca el salario³⁰, o admitiendo la posibilidad de reducir la jornada por debajo del límite legal de 1/8 previsto en la norma³¹. En tercer lugar, la práctica convencional incluye, reproduciendo los términos legales, el aumento de la duración de las suspensiones causadas por maternidad, paternidad o adopción en supuestos de discapacidad del hijo o las excedencias familiares y los permisos retribuidos³². No obstante, algunos instrumentos colectivos perfeccionan el tenor de la norma estatutaria elevando el tiempo previsto por dichas causas³³ y otros limitan el período reconocido normativamente³⁴. Sin embargo, en lo que respecta a los permisos retribuidos sí se aprecian ciertas mejoras, ya que en ocasiones se han negociado nuevos supuestos sobre la base de atención a PCD. Entre estos destacan aquellos que se conceden en el caso de nacimiento de hijo con discapacidad³⁵, aumentando el permiso de lactancia³⁶, o los

³⁰ Art. 19.1 Ccol. Grupo asegurador Reale, donde se expresa que podrán solicitar una reducción de jornada, sin reducción de salario, en los siguientes términos y condiciones: – 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. Con posibilidad de aplicar el siguiente régimen de flexibilidad: (i) Horario de invierno: hora de entrada de 8:00 a 9:30 horas y salida de 15:00 a 16:30 horas. (ii) Horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas. El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas. La reducción podrá disfrutarse durante más o menos tiempo en función del grado de dependencia del familiar, así durante todo el año en el caso que el empleado tenga a más de un dependiente de cualquier grado (gran dependiente, dependiente severo o dependiente moderado) a su cargo. Si el dependiente a su cargo tiene reconocida una gran dependencia, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta cuatro meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano. —Si el dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia severa, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta tres meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano. —Si el dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia moderada, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta dos meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano. También el art. 22 k) del Ccol. Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (BOE 7 de marzo de 2014) recoge una posible reducción de jornada de un octavo sin reducción proporcional del salario, durante dos años como máximo, para padres con hijos con discapacidad que podrá solicitarse entre los 0 y 9 años del menor.

³¹ Art. 29.5 Ccol. Kutxabank, SA (BOE 14 de febrero de 2014).

³² Reproduciendo el tenor del Estatuto de los Trabajadores, Ccol. estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 23 de septiembre de 2013) en su art. 46 recoge el supuesto de paternidad. En cuanto al V Ccol. de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales en sus art. 32 y 31 incluye la maternidad, adopción acogimiento así como las excedencias, respectivamente. Dentro de los convenios empresariales podemos señalar el del Grupo de Empresas VIPS, arts. 30 y 31.

³³ Aumentando hasta 3 años la excedencia por cuidado de familiares en el ccol. de Grupo asegurador Reale art. 19.4, cuya redacción general es especialmente favorable.

³⁴ Art. 26 ccol. Aunar Group 2009, SL, donde solamente se prevé un año para la excedencia por familiares, que podrá llegar a dos por razones justificadas (BOE 13 de abril de 2015).

³⁵ Ccol. de cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 29 de marzo de 2012), art. 38.1 i), que establece para padres con hijos discapacitados en un grado de un 65 % en los dos primeros años de su vida, la posibilidad de acompañarles a distintas consultas o actividades, hasta 30 días dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento del niño, siempre que se trate de motivos justificados relacionados con la discapacidad.

³⁶ Aumentándolo a dos horas en caso de hijo con discapacidad, art. 34 Ccol. Retevisión I, SAU (BOE 19 de mayo de 2014).

que establecen el derecho a asistir junto al hijo o familiar aquejado de discapacidad a cursillos de orientación pedagógica para su educación³⁷, consultas médicas o asistencia sanitaria³⁸, o conceden una bolsa de horas para estas situaciones de la que el trabajador podrá disponer según necesidades³⁹. Especialmente hay que reseñar un convenio que, además de las licencias anteriores, también concede otras para atender situaciones de urgencias, o la realización de gestiones administrativas y médicas de reconocimiento de una situación de incapacidad o dependencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad⁴⁰. Por otra parte, también aparecen permisos no retribuidos para atender a PCD a cargo del trabajador⁴¹, sin que se consideren estas ausencias como constitutivas de absentismo como causa justificativa de despido objetivo⁴².

En otro orden de cosas, se introducen cláusulas diferentes a las anteriores, pero también destinadas a procurar una protección superior a trabajadores que tienen a su cargo a PCD, son las que consagran una ayuda económica para los que tienen cónyuges o familiares con alguna minusvalía⁴³. Los parámetros se reproducen tanto en la negociación sectorial como en la empresarial prácticamente de la misma forma: suelen concederse tanto a los trabajadores que tienen hijos o familiares con discapacidad en función del grado de la misma, como en

³⁷ Ccol. Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable) (BOE 27 de mayo de 2014) art. 27.2.

³⁸ El ccol. de Vigilancia Integrada, SA, art. 47 n), establece hasta tres días al año.

³⁹ A modo de ejemplo véase art. 41 i) del V Ccol. estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria donde se establece que los trabajadores con hijos discapacitados tendrán derecho a un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral. Asimismo, el Ccol. de Michelin España Portugal, SA (BOE 11 de febrero de 2016), para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos, donde en su artículo 33,1 f), que establece para trabajadores/as con hijos o cónyuge con un grado de discapacidad superior al 65 %, el permiso será de cuarenta y ocho horas anuales. Se tendrán en consideración los casos con discapacidad inferior al 65 % y que según informe médico oficial estén sujetos a procesos degenerativos de incremento de discapacidad, irreversibles. Este permiso contrasta con el concedido para el resto de hijos o cónyuges, ya que en estos casos la bolsa es de 4 horas anuales.

⁴⁰ Ccol. Compañía aseguradora Reale, art. 19.3 b).

⁴¹ Para trabajadores que tienen a su cargo a familiares dependientes o discapacitados hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno de hasta tres jornadas por año natural, art. 31.1.9 Ccol. Nuclenor, SA (BOE 21 de marzo de 2014) que sintomáticamente lo inserta dentro de las medidas para la igualdad de género. También el art. 55 del Ccol. de Seguros Catalana Occidente SA de Seguros y Reaseguros, de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE (BOE 28 de marzo de 2014) establece una licencia no retribuida de hasta un mes para personas que tengan una antigüedad mínima de un año para atender, entre otras cuestiones, a familiares con discapacidad.

⁴² Art. 106 Ccol. Grupo HC Energía (BOE 24 de febrero de 2014).

⁴³ Sobre esta cuestión puede verse el excelente trabajo de Gutiérrez (2015: 149-179).

supuestos de orfandad o por estudios⁴⁴. También se prevé la asignación de un adelanto económico para acondicionar la vivienda del trabajador y adaptarla a las condiciones del familiar discapacitado que puede devolverse cómodamente⁴⁵. Por otro lado, asimismo se insertan en los convenios medidas destinadas a garantizar la protección frente a desplazamientos —o prioridad de permanencia— para trabajadores que tienen a su cargo alguna PCD o cuando dicho traslado complica su tratamiento⁴⁶. En consecuencia, aunque existen numerosas cláusulas convencionales que refieren la discapacidad, su objeto no es precisamente atender a su necesidad de empleo⁴⁷.

Como se ha avanzado, solo excepcionalmente encontramos cláusulas apropiadas para aumentar la empleabilidad del colectivo o referidas específicamente a los trabajadores con discapacidad. En este sentido, se distinguirá, en primer lugar, las que refieren el cumplimiento o mejora de la cuota de contratación y, más importante, estableciendo mecanismos para el incremento de la contratación de las PCD. En segundo lugar, las cláusulas que introducen el recurso a medidas alternativas. En tercer lugar, las referencias convencionales a las especialidades en la contratación para las PCD. En cuarto lugar, aquellas que recogen disposiciones respecto a la recolocación de trabajadores que han adquirido discapacidad a lo largo de su vida y, por último otras menciones como las que señalan la prohibición de acoso, cuestiones preventivas o garantías frente a desplazamientos.

En primer lugar, aunque no constituyen un número excesivo, localizamos instrumentos colectivos que manifiestan su compromiso con el cumplimiento de la obligación de contratación del 2% de PCD en empresas de 50 trabajadores o más, lo que constituye el mínimo legal. La referencia a dicha obligación legal se hace tanto a la derogada LISMI como a la LGDPCD. Esta conducta se ocasiona, en unos casos, porque la negociación ha sido anterior a la entrada en vigor de la norma vigente⁴⁸, y en otros, por el poco interés de los negociadores en modificar esta cuestión⁴⁹. Ahora bien, la mayoría de las cláusulas se ciñen al

⁴⁴ Ccol. Grupo asegurador Reale, art. 19.5 que concede un régimen de ayudas económicas anuales al trabajador que conviva con una persona dependiente, o incluso al hijo dependiente que no conviva con él.

⁴⁵ Art. 18 Ccol. Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SL (BOE 15 de abril de 2015).

⁴⁶ Art. 28 VI Ccol. del sector de derivados del cemento (BOE 9 de abril de 2013).

⁴⁷ Con un completo catálogo que incorpora todas las medidas señaladas vid. Ccol. Servicio BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25 de junio de 2014), donde se establecen recomendaciones sobre estas cuestiones, fomentado el contrato a tiempo parcial. Esta misma situación se reproduce en el Ccol. BSH Electrodomésticos España, SA Servicio al cliente Zona 1 (BOE 25 de octubre de 2013) entre otros muchos.

⁴⁸ Art. 33 II Ccol. Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 de noviembre de 2012).

⁴⁹ Ccol. del sector ocio educativo y animación sociocultural. Como ejemplo de esta técnica en convenios empresariales vid. art. 50, Ccol. de Safety-Kleen España, SA (BOE 16 de febrero de 2016).

porcentaje mínimo legal, sin perjuicio de otras que o bien la mejoran, elevando la ratio mínima⁵⁰, o bien introducen otras cuestiones muy convenientes para la inserción laboral⁵¹. Entre estas últimas, figuran aquellas que de forma adicional a la obligación legal se reservará un 5 % adicional en las vacantes que se produzcan para su cobertura por este colectivo⁵². También las que incluyen el compromiso de que aquellos trabajadores que hayan adquirido la discapacidad trabajando en la empresa, no se tendrán en cuenta para el cálculo del cumplimiento del porcentaje preceptivo en virtud de la ley⁵³.

La negociación incorpora disposiciones cuyos términos suelen manifestar la intención del negociador de fomentar la contratación de las PCD —a veces como parte de la responsabilidad social empresarial⁵⁴—, pero el hecho de que dicha mención no vaya acompañada de otros mecanismos, hace que se trate de una declaración ineficaz⁵⁵. Ahora bien, hay instrumentos colectivos que abordan cuestiones que considero interesantes para hacer real la inserción laboral (Goñi et al, 2015: 1-3). A tal efecto, podemos señalar los que incorporan, junto a la voluntad de cumplimiento estricto de la cuota, un catálogo de puestos que pueden ser ocupados por PCD atendiendo a su graduación, lo que se realizará previo asesoramiento técnico pertinente, comprometiéndose las partes a las adaptaciones necesarias para el puesto de trabajo⁵⁶, o bien, recogen expresamente un procedimiento para determinar los puestos que pueden ser ocupados por las

⁵⁰ Art. 25 del Ccol. general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 19 de agosto de 2014) que eleva al 4% el porcentaje de inserción. También el Ccol. grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (BOE 21 de abril de 2015) la eleva hasta el 3 %, art. 30, del mismo modo que el Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 8 de mayo de 2014), art. 38, que lo realiza a nivel de grupo de empresas.

⁵¹ Art. 53 Ccol. de la industria del calzado (BOE 2 de agosto de 2016).

⁵² Art. 26 Ccol. de empresas vinculadas a Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE 21 de enero de 2016), se compromete en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo a reservar un 5% de las vacantes para este colectivo. Sin duda esta práctica permitirá cubrir, e incluso superar, el porcentaje ya que establece una cierta discriminación positiva.

⁵³ En sentido positivo señalamos el art. 36.2 Ccol. del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederada de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE 18 de mayo de 2012).

⁵⁴ Art. 54 Ccol. Gamestop Iberia SLU (BOE 23 de abril de 2014), aunque curiosamente ya en el propio convenio se faculta a acudir a medidas alternativas en los términos previstos en la disposición final 1.ª, que establece que (...) «Las partes firmantes reconocen, la doble dificultad de su cumplimiento tanto por cuestiones de organización productiva como de idiosincrasia propia de la actividad. Así las cosas, se reconoce expresamente la situación de excepcionalidad de la empresa, por lo que en virtud de lo previsto en el artículo 1 del R.D. 364/2005, de 8 abril, se faculta a la misma para el cumplimiento alternativo en la medida en que no alcance la contratación directa de trabajadores a la reserva del 2% en la empresa».

⁵⁵ Como algún instrumento que dispone «para el caso de nuevas incorporaciones se mantiene la disposición a mejorar cuantitativa y cualitativamente la ocupación de personal discapacitado en la plantilla, cuando sea posible» art. 15.4 Ccol. Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE 4 de noviembre de 2014).

⁵⁶ Art. 19 Ccol. estatal de acción e intervención social 2015-2017 (BOE 3 de julio de 2015).

PCD⁵⁷. Sin embargo, una clasificación de esta naturaleza puede resultar complicada, ya que hay tener en cuenta que la discapacidad puede abarcar diferentes aspectos⁵⁸ y no cabe relegar al aquejado de alguna minusvalía únicamente al desempeño de funciones básicas. En mi opinión sería eficaz no limitar *a priori* las actividades que se pueden realizar, siendo más apropiado introducir un sistema para la selección de personal que garantice la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo de PCD⁵⁹. En este sentido, considero idóneo el establecimiento de un criterio de discriminación positiva, o un control ajustado a la realidad de las vacantes en la empresa que valorase cada candidato. En línea con lo anterior, cabe señalar en la negociación empresarial un ejemplo de buenas prácticas, como es la creación de una comisión de seguimiento del empleo, formada por la representación sindical y el empresario, destinada entre otras funciones a supervisar las medidas adoptadas para asegurar a los trabajadores/as con discapacidad, la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad a la empresa⁶⁰. Otras cláusulas convencionales reseñables son las que determinan la necesidad de realizar un seguimiento periódico sobre la evolución de la contratación, como la que se entrega al comité intercentros⁶¹, o al comité de empresa o delegados de personal⁶². Igualmente, hay otros instrumentos colectivos que mencionan que la con-

⁵⁷ Art. 29.4 Ccol. Endesa (BOE 13 de febrero de 2014) donde se determina que la «Comisión de Formación, Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales identificará aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal discapacitado». Del mismo modo, el art. 64.3.b Ccol. estatal para el sector de ortopedias y ayudas técnicas (BOE 15 de marzo de 2016) incluye dentro de las atribuciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo en Ortopedias y Ayudas Técnicas, «establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos».

⁵⁸ Art. 33 II Ccol. estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 27 de noviembre de 2012) recoge que «la empresa, previo informe del equipo técnico, determinará, cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como las adaptaciones necesarias del puesto».

⁵⁹ Art. 36.1 Ccol. del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

⁶⁰ Arts. 19, 23 y 24 VI Ccol. de Iberdrola Grupo (BOE 25 de septiembre de 2015) que establece «A los efectos prevenidos en las disposiciones legales vigentes sobre el empleo de discapacitados/as, el control y las recolocaciones efectuadas del personal con capacidad disminuida se plasmarán en un Libro-Registro, bajo la responsabilidad de los Servicios Médicos de Empresa, de todo lo cual se dará cuenta a los representantes de los trabajadores en la Subcomisión Mixta de Promoción (SMP)». Sobre la situación del personal con discapacidad se entregará a la comisión en materia de seguimiento en el empleo una información trimestral para su supervisión y seguimiento, asimismo se adoptarán medidas para la adaptación, en la medida de lo posible del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo en la empresa, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

⁶¹ Ccol. Schweppes, SA (BOE 26 de septiembre de 2014), art. 9, con carácter semestral, aunque manteniendo el 2 %.

⁶² Ccol. Philips Ibérica SAU (BOE 9 de enero de 2012), art. 11 con periodicidad semestral, aunque refiere el posible recurso a las medidas alternativas. O un informe anual como en el Ccol. V2 Complementos Auxiliares, SA (BOE 11 de abril de 2014), art 21 dentro de su intención de fomentar la contratación de PCD, art. 11.

tratación se realizará a partir de la realización de cursos de formación, estableciendo criterios de preferencia para familiares de trabajadores de la empresa que estén aquejados de discapacidad⁶³.

Por otro lado, en segundo lugar, la negociación sectorial puede también incorporar la posibilidad de eludir el cumplimiento de este porcentaje obligatorio acudiendo a medidas alternativas. Esta opción puede apreciarse en diversos instrumentos colectivos, aunque no mayoritariamente⁶⁴. Sin embargo, la ausencia de esta última mención no impediría la posibilidad de negociarlo a nivel empresarial⁶⁵.

En tercer lugar, respecto a las medidas para la contratación de PCD que figuran en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra, entre otras, la flexibilización de los requisitos para el acceso a la contratación formativa. Dichas disposiciones se han trasladado literalmente a la negociación sectorial y empresarial. De nuevo estamos ante cláusulas meramente testimoniales, así, los convenios recogen respecto a los contratos en prácticas la ampliación del plazo de finalización de los estudios que conducen a la contratación⁶⁶. En cuanto a los contratos para la formación y el aprendizaje, se hace constar la inaplicación de la limitación de edad respecto a PCD, en línea con lo previsto en la Ley⁶⁷. Como es visible, ninguna de ellas contiene mejoras sobre las previsiones de la normativa vigente, actuándose de la misma manera en la negociación empresarial. Ahora bien, dentro del conjunto analizado, uno de ellos establece la opción para las PCD de contratos de carácter indefinido para favorecer su estabilidad en el empleo, incluyendo asimismo la adecuación del lugar y puesto mediante la eliminación de barreras⁶⁸.

Por último, otra de las cláusulas frecuentes, tanto en convenios colectivos sectoriales como empresariales, son las referentes a la recolocación de los traba-

⁶³ Grupo Importaco Frutos Secos, art. 38, que establece que al realizarse a través de cursos de formación (TFIL), los familiares de primer y segundo grado de consanguinidad de trabajadores y en este orden, tendrán preferencia en el proceso de selección y formación del curso.

⁶⁴ A tal efecto, de los distintos instrumentos estudiados solo excepcionalmente se hace referencia a las mismas, en concreto, a nivel sectorial entre otros vid. Disposición Adicional 1.ª del Ccol. de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 6 de agosto de 2015), Art. 33 Ccol. de empresas de gestión y mediación inmobiliaria, art. 17 Ccol. estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 2 de octubre de 2014); art. 68 Ccol. de conservas vegetales (BOE 26 de diciembre de 2014), art. 22 bis II Ccol. para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (BOE 3 de agosto de 2012).

⁶⁵ Por lo que respecta al ámbito empresarial vid. entre otros art. 50 Ccol. ESC Servicios Generales, SL (BOE 2 de febrero de 2016), art. 41 Ccol. Noroto, SAU (BOE 21 de enero de 2016), art. 50 Ccol. Prosegur BPO España, SL (BOE 16 de febrero de 2016).

⁶⁶ Art. 20 Ccol. del sector del corcho (BOE 14 de octubre de 2015).

⁶⁷ Entre otros muchos Ccol. estatal de naturopatía y profesionales naturópatas (BOE 28 de agosto de 2013), que incluye la referencia a la edad en el contrato para la formación y el aprendizaje, art. 22.

⁶⁸ Sección 8, Ccol. Grupo HC Energía, donde se establecen las disposiciones orientadas a las personas con discapacidad. También en el art. 74.1 se garantiza la eliminación de barreras arquitectónicas.

jadores que han adquirido alguna discapacidad a lo largo de su vida, si bien se trata de una cuestión no exenta de interpretaciones. Tanto la doctrina como la jurisprudencia se han cuestionado acerca del ámbito subjetivo afectado por la recolocación, sin que se entienda como un derecho absoluto⁶⁹, sino que se efectuará en los términos previstos en la negociación (Goñi et al, 2015: 239-251). En ciertos casos dichas cláusulas vienen a confirmar los términos previstos en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE 4 de junio 1983). Es visible que en los convenios la recolocación va a ir destinada a trabajadores discapacitados, que, por enfermedad o edad, han perdido o ven disminuidas sus facultades⁷⁰. La redacción más frecuente es la que incorpora el compromiso de recolocación de los trabajadores afectados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y/o se encuentran en situación de incapacidad permanente parcial⁷¹. Por otra parte, algunos convenios introducen este derecho mediante una redacción confusa, estableciendo que el personal con discapacidad reconocida tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo adecuados a su situación, procurando que sean de su mismo grupo profesional⁷², y otros lo prevén siempre que organizativamente sea posible⁷³, dando prioridad a los trabajadores que hayan sufrido la discapacidad por causa de la propia ocupación⁷⁴. Otras cuestiones de interés son las referentes a la nueva posición del trabajador dentro de la clasificación profesional en la empresa,

⁶⁹ Sentencia Tribunal Supremo 21 de marzo de 2000, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1324/1999.

⁷⁰ Véase como ejemplo de otras cláusulas las que incorporan procedimientos para mantener en el trabajo, a aquel personal que por edad, o deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas por otras circunstancias como accidente o enfermedad no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, le haya sido denegada la invalidez permanente total para la profesión habitual, las empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones. Así Ccol. Ford España S.L. (BOE 30 de mayo de 2014) arts. 101 y siguientes.

⁷¹ En este sentido la cláusula 20 del Ccol. estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, viene a recoger punto por punto lo previsto en el Real Decreto 1452/1983 (BOE 10 de agosto de 2016).

⁷² Art. 9 Ccol. de mantenimiento y montajes industriales, aunque matizando que el salario será acorde a los nuevos cometidos.

⁷³ Art. 31 Ccol. Santa Bárbara Sistemas, SA. (BOE 14 de noviembre de 2014), que prevé la constitución de una Comisión formada por el Jefe de Organización y Recursos Humanos del centro de trabajo y un representante del Comité de Empresa, que propondrá a la Dirección las fórmulas para acoplar al trabajador disminuido en vista de las circunstancias de cada caso, sin que este conjunto de trabajadores supere el 5% del total de la plantilla en cada centro de trabajo.

⁷⁴ Ccol. personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (BOE 22 de mayo de 2014). art. 39, que refiere el accidente de trabajo y la enfermedad profesional como causas preferentes. Art. 20 Ccol. Grupo Asegurador Reale. También el art. 19 del Ccol. de Acciona Airport Services, SA (BOE 20 de noviembre de 2014), previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa. Podrá acompañarse esta petición junto a informe médico de la seguridad social y aportar el grado de minusvalía reconocido por la consejería de servicios sociales u organismo equivalente.

que en algunas circunstancias no se modifica⁷⁵, o el salario que percibirá el trabajador reubicado, que puede adecuarse a la nueva clasificación⁷⁶ o mantener el de origen⁷⁷. Otro caso, asimismo destacable, es una cláusula que asigna a la representación de los trabajadores el determinar, aunque sin establecer periodicidad sobre ello, los puestos de trabajo aptos para ser realizados por estas personas con capacidad disminuida⁷⁸ aunque no asignando, como viene siendo habitual, únicamente puestos de poca responsabilidad y prejuzgando, en consecuencia, sobre la capacidad frente al empleo de estas personas, que no será igual en todos los casos⁷⁹. Sin embargo, a mi juicio alguna de las empresas destaca significativamente en el respeto a la capacidad real de las personas con discapacidad y su inserción laboral manteniendo un seguimiento permanente⁸⁰,

⁷⁵ Arts. 19 VI Ccol. de Iberdrola Grupo (BOE 25 de septiembre de 2015) que establece que *«un trabajador/a, como consecuencia de informe médico-profesional elaborado por los Servicios Médicos de Empresa, fuera considerado por la Dirección de recursos Humanos España con capacidad disminuida para el desempeño de las funciones de su ocupación/puesto de trabajo, y no iniciase expediente de incapacidad o, iniciado éste, no se obtuviera de los organismos oficiales competentes la declaración de Invalidez Permanente en sus grados de Incapacidad Total o Absoluta, será destinado a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, a poder ser dentro de su entorno social. Para facilitar dicha acomodación, el personal afectado podrá solicitar las vacantes existentes que estén en consonancia con las indicaciones contenidas en su informe médico-profesional, adoptándose las disposiciones oportunas a fin de mejorar la condición del personal en esta situación, mediante los sistemas de rehabilitación, recuperación y formación que se estimen procedentes. Si un trabajador/a fuera recolocado/a por estos motivos en una ocupación encuadrada en escalón inferior, conservará su escalón de procedencia a título personal. El mismo criterio de recolocación se aplicará en el caso de que a un empleadola que habiendo causado baja por haber sido declaradola en situación de invalidez permanente total o absoluta, le fuera revisada de oficio su situación por las entidades gestoras de la Seguridad Social, anulándose aquella declaración y considerándosele aptola para el trabajo, siempre que el empleadola solicite el reingreso en el plazo máximo de un mes desde que le hubieran comunicado la citada resolución».*

⁷⁶ Ccol. estatal de pastas, papel y cartón (BOE 19 de mayo de 2016), art. 6.16, asigna las funciones de dos grupos profesionales, el dos y el tres, preferentemente a estas personas.

⁷⁷ Art. 31 Ccol. BP Oil (BOE 22 de agosto de 2014) que cuando se produce a instancia de los servicios médicos de empresa, para trabajadores con capacidad disminuida o excluidos de cobertura de seguridad social, se mantiene el salario, salvo que el nuevo puesto tuviese un salario superior. En otro caso, se mantiene el salario de origen y se buscará la adaptación del puesto de trabajo, art. 13 Ccol. Kiabi España Ksce, SA (BOE 17 de julio de 2014), igualmente en el Ccol. personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal, art. 39, donde se mantiene el salario, siendo discrecional el cambio por decisión empresarial y sin que supere el 15 % de los integrantes de la categoría, aunque esta previsión parece que se reconsiderará al establecer la creación de una comisión destinada a minimizar el número de personas en esta situación, vid. disposición transitoria 10.^a.

⁷⁸ Art. 66.6 a) XVI Ccol. Petróleos del Norte, SA (BOE 4 de septiembre de 2015).

⁷⁹ Art. 14 Ccol. Cepl Ibérica, que provee las plazas de subalternos para aquel personal de la empresa que *«por discapacidad física, psíquica y/o sensorial, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento».*

⁸⁰ Art. 16 X Ccol. de Repsol Petróleo, SA (BOE 11 de junio de 2015). Que establece que aquellos trabajadores que posean certificado de discapacidad mayor o igual al 33% y que sea incompatible con su ocupación, se procurará situarlos en puestos adecuados a sus características, realizándose un seguimiento permanente de estos trabajadores por los servicios de prevención y apoyando esta recolocación con la formación necesaria, todo ello sin perjuicio de las consecuencias legales de la declaración de invalidez y de la novación contractual.

estableciendo medidas favorables y en supuestos de revisión de la incapacidad su recolocación preferente⁸¹ o automática⁸².

Finalmente, hay otro conjunto de cláusulas que refieren la discapacidad como las que abordan la situación de estos trabajadores en el trabajo, frente a la prevención de riesgos laborales, o recogen otros derechos que se les atribuyen por la normativa —como la protección frente al acoso—, o se negocian en los instrumentos colectivos. En lo que respecta a la verificación del cumplimiento de la actividad de los trabajadores, la legislación laboral hace mención de que debe ir conforme a la capacidad real de los discapacitados, cuestión que figura en ocasiones en los convenios estudiados⁸³. De la misma forma, la negociación de una bolsa de horas para favorecer su adaptación personal y social y garantizar la adecuación de sus características personales y profesionales al puesto de trabajo merece destacarse⁸⁴. Otra cláusula de frecuente aparición es aquella que recoge la ne-

⁸¹ Así, art. 39 Ccol. Grupo de empresas Acciona Energía (BOE 21 de octubre de 2014), concreta a mi juicio un sistema muy adecuado para la inserción laboral, donde se establece que «con la finalidad de poder facilitar la plena integración en el empleo, de los trabajadores/as con discapacidad, este personal prestará sus servicios en condiciones, que de un lado garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato y, por otro, les asegure progresar profesionalmente, accediendo a la formación programada y prevista para el resto de trabajadores/as. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, adoptarán las medidas oportunas y adecuadas, para la adaptación, en la medida de lo posible, del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo en la empresa, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación y caso concreto. Se favorecerá la incorporación a la Empresa de personal con discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial así como a los colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y riesgo de exclusión. Las personas con incapacidad permanente absoluta o afectados de gran invalidez cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados aptos de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieran cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la empresa a que el reingreso se produzca dentro de los 15 días siguientes. A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, les será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente. Los trabajadores/as que hubieren cesado en la empresa por haber quedado incurridos en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con las funciones que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o la salud. Las personas con incapacidad permanente a las que se refiere el presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la empresa con anterioridad a la fecha de baja». Igualmente, art. 67 Ccol. Grupo HC Energía, ajustando la recolocación a funciones compatibles con su estado.

⁸² Ccol. Bridgestone Hispania, SA (fábricas) (BOE 3 de marzo de 2014), art. 35 en el que se garantiza en supuesto de revisión de la incapacidad el reingreso del trabajador en su puesto de trabajo.

⁸³ Ccol. Salestarget, SL (BOE 25 de mayo de 2015), art. 11.

⁸⁴ Art. 42 i) Ccol. Corporación RTVE (BOE 30 de enero de 2014), cuya gestión se realiza por los propios trabajadores con una comunicación al empleador de 15 días de antelación. Esta bolsa se forma por un número de horas adecuado al grado de discapacidad que el trabajador tenga.

cesidad de tener en consideración su carácter sensible, frente a la prevención de riesgos laborales⁸⁵. También se negocian disposiciones dirigidas a no efectuar a dichos trabajadores movilidad geográfica para facilitar su tratamiento, en línea con lo previsto en el ET⁸⁶. Por último, la previsión de ayuda económica al trabajador con discapacidad que se ha incluido en ciertos convenios de la muestra analizada⁸⁷, es de gran interés, ya que permite paliar los costes que soportan estas personas, aunque se negocia en menor medida que las ayudas económicas al trabajador que tiene hijos, familiares o cónyuge a su cargo con alguna minusvalía.

Por tanto, a la vista de lo expuesto, no cabe sino referir el escaso o inadecuado conjunto de normas convencionales destinadas a facilitar la inserción socio laboral de las PCD. Estas conductas se evidencian no únicamente en la negociación colectiva sectorial, sino también en la negociación empresarial. Creo firmemente que sería conveniente establecer la obligación de insertar la discapacidad en la negociación, conjuntamente con el género, dentro de los planes de igualdad⁸⁸, a fin de visibilizar el problema y corregir la situación actual. A mi juicio, no existe obstáculo legislativo alguno, por el contrario, generalmente —aunque no siempre⁸⁹— se incorpora la discapacidad dentro de las medidas para garantizar la igualdad y no discriminación⁹⁰, si bien al establecer el desarrollo de las mismas —en los escasos convenios en los que figura— suele referirse al género⁹¹, aunque con alguna excepción⁹².

⁸⁵ Art. 58.9 Ccol. Cepl Iberia, SL (BOE 25 de septiembre de 2015).

⁸⁶ Art. 27.3 XVIII Ccol. general de la industria química, que permite la permanencia frente a la posible movilidad geográfica (BOE 24 de octubre de 2015), art. 36 Ccol. del sector de la Banca, que garantiza la permanencia para hacer efectiva la rehabilitación (BOE 15 de junio de 2016).

⁸⁷ Tanto para trabajadores discapacitados, como para los que tienen hijos con discapacidad, arts. 31 y 32 de los Ccol. de Philips Ibérica, SAU y Mantenimiento y Montajes Industriales, SA, respectivamente.

⁸⁸ A tal efecto, aunque de forma anecdótica, en un instrumento colectivo hemos podido apreciar la mención a la discapacidad como una de las condiciones que hacen posible una acción positiva dentro de la empresa, desafortunadamente no es un hecho frecuente, vid. Anexo IV Plan de igualdad del Ccol. Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE 23 de julio de 2013).

⁸⁹ Aunque para la igualdad de mujeres y hombres vid. art. 49 del Ccol. estatal de grandes almacenes (BOE 22 de abril de 2013), que dentro de las funciones encomendadas a la comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación establece la de realizar «un estudio sobre la evolución del empleo con especificación del sexo en contacto con el observatorio de empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a ello realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades», aunque incomprensiblemente respecto a conductas discriminatorias parece olvidar la discapacidad.

⁹⁰ Art. 37 Ccol. Centro Farmacéutico, SL (BOE 14 de octubre de 2015), art. 39 Ccol. Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE 19 de agosto de 2013).

⁹¹ Véase tanto en la disposición adicional primera del Ccol. de Constant Servicios Empresariales sl (BOE 19 de agosto de 2015), o el art. 54 del Ccol. de Inaer Helicópteros s.l.u (BOE 19 de agosto de 2015).

⁹² Art. 74 y 80 del Ccol. Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 8 de enero de 2014), que incluye la atención al trabajador con discapacidad en el marco del plan de igualdad, también en el anteriormente citado plan de igualdad de Control y Montajes Industriales CYMI.

Considero que dotar de especial atención a la discapacidad para el cumplimiento de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo es prioritario. Indiscutiblemente, son aspectos que deberían ser reforzados, incorporando disposiciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral a través de los planes de igualdad —o mecanismos similares—, y poniendo en marcha un diagnóstico en el que debería valorarse el cumplimiento de la cuota o las causas de su incumplimiento. La ausencia de disposiciones en este sentido hace inoperante la inserción de estos trabajadores, en muchas ocasiones olvidados por los negociadores, ya que la norma no exige el tratamiento de la discapacidad en los convenios colectivos.

6. La implementación de la desigualdad mediante la negociación colectiva en el Derecho comparado: el caso francés

A consecuencia de lo anteriormente expuesto, a mi juicio, es oportuno tratar la solución adoptada por Francia respecto a la discapacidad en la negociación colectiva, ya que recoge numerosas obligaciones sobre la consecución de la igualdad en el ámbito productivo.

Por tanto, a efectos de establecer el marco dentro del que se insertan dichas obligaciones —aunque no se abordarán las diferencias entre el régimen de la negociación colectiva gala con la española ya que excedería la extensión de este estudio⁹³—, es necesario señalar que la estructura de la negociación colectiva en el país galo parte de los acuerdos nacionales interprofesionales, los convenios colectivos de rama o sector de actividad y los de empresa. Tras la Ley n.º 2004-391 de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social, se ha reconfigurado significativamente el sistema de negociación colectiva conformando al convenio colectivo empresarial como principal herramienta en la regulación de las relaciones de trabajo, ya que permite, incluso, la derogación de normas de nivel superior, aunque sometida a obligaciones y medidas de control⁹⁴. Al igual que sucede en nuestro ordenamiento jurídico, el ordenamiento jurídico francés también manifiesta la influencia del derecho comunitario en lo que respecta a la igualdad (Nicolás, 2011: 8), de hecho, se incorporan en el *Code du travail* numerosos preceptos sobre este obje-

⁹³ Cuyas diferencias se encuentran tanto en los requisitos de legitimidad para negociar, como en las obligaciones para negociar, etc., véase Ysàs (2012:75-103). Profundizando acerca de esta cuestión, Blasco (2007).

⁹⁴ Modulando el llamado «principio de favor». Sobre la evolución de esta tendencia, Amauger-Lattes (2014:52-53). Asimismo, puede consultarse Urteaga (2010:111-113) e Ysàs (2012: 77 y ss.).

tivo⁹⁵. La normativa francesa exige, pese al principio de libertad de contenidos en la negociación, que tanto en los convenios de rama como en los empresariales habrán de negociarse determinadas materias con carácter periódico, entre las que se encuentra la igualdad entre mujeres y hombres. Igualmente, a partir de la promulgación de la Ley de 11 de febrero de 2005⁹⁶, se incluyó a los trabajadores con discapacidad en este grupo de materias que debían ser tratadas en las negociaciones anuales y plurianuales.

De este modo, tal como se prevé en España, la normativa francesa recoge la inserción, con carácter necesario y de forma periódica, en la negociación colectiva sectorial y empresarial, de aspectos relativos a la igualdad con referencia expresa a la de mujeres y hombres pero, a diferencia de lo que sucede en nuestro país, también exige el tratamiento de medidas respecto de las personas con discapacidad.

La regulación francesa impone tanto en la negociación sectorial, como en la empresarial, una obligación de negociar ciertos temas con periodicidad anual, trienal o quinquenal en función del ámbito, del contenido o de la consecución previa de un acuerdo. Así, por un lado, las organizaciones vinculadas por un acuerdo sectorial o, en su defecto, acuerdos profesionales, habrán de reunirse cada tres años para negociar sobre las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades mujeres y hombres y las medidas correctoras para remediar las desigualdades el acceso a las condiciones de empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, empleo y su mantenimiento⁹⁷. Estas mismas cuestiones han de tratarse, con la misma periodicidad, respecto del empleo de personas con discapacidad, a lo que habrá que añadirse las medidas para la empleabilidad y la continuidad en el empleo de este colectivo⁹⁸.

Por otro lado, la negociación a nivel empresarial asimismo recoge la obligación de negociar anualmente cuestiones diversas como los salarios efectivos, la duración y la organización del tiempo de trabajo y la situación del empleo en la empresa. Igualmente, dentro del ante citado conjunto de materias de negociación obligatoria anual estarán la gestión preventiva del empleo en la empresa, la libertad de expresión, el empleo de los trabajadores de edad, los objetivos de igualdad profesional de mujeres y hombres, así como, la inserción profesio-

⁹⁵ Capítulo II del título III del *Code du travail*, aunque sobre igualdad de mujeres y hombres puede consultarse el título IV del *Code du travail*

⁹⁶ LOI no 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

⁹⁷ *Code du travail* artículo L2241-3. Es necesario añadir que la negociación quinquenal en dicho ámbito también habrá de tratar medidas sobre la igualdad de mujeres y hombres, vid. en el mismo texto legal artículos L2241-9 a L2241-12.

⁹⁸ *Code du travail* artículo L2241-5.

nal y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores con discapacidad⁹⁹. Esta obligación es generalmente de medios pero no de resultado, únicamente se trata de una obligación de negociar. Sin embargo, toda vez se llega a un acuerdo se espacia la periodicidad, ya que a partir de entonces la negociación se realizará cada tres años¹⁰⁰. El sistema de contenidos obligatorios a nivel de empresa permite que la negociación se adapte a sus particularidades y, sobre todo, favorece que las medidas que puedan tomarse sean las más adecuadas a las circunstancias concretas productivas (Ysàs, 2012: 75-103), (Amauger-Lattes, 2014: 59-60).

En consecuencia, tratando únicamente lo previsto en las disposiciones relativas a la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y las relacionadas con las personas con discapacidad podemos señalar que el *Code du travail* incorpora, tanto a nivel sectorial como empresarial, obligaciones frente a la igualdad, con un contenido similar al previsto en la LOI. Igualmente, se prevé el deber de elaborar de planes de igualdad en empresas de más de 300 trabajadores que en este caso se conforma como una obligación de resultado, bien a través de un acuerdo colectivo —similar a los planes de igualdad— o bien a través de un plan de acción¹⁰¹, en términos similares a los recogidos en nuestras normas (Nicolás, 2011: 8)¹⁰². Así, se establece un procedimiento que necesita de un diagnóstico previo y de una determinación de los temas sobre los que se negociará. El cumplimiento se supervisará por la Administración, que podrá sancionar su ausencia o incorrección en la negociación¹⁰³.

Las disposiciones relativas a los trabajadores con discapacidad se redactan en términos análogos a los anteriormente referidos, es decir, los preceptos que re-

⁹⁹ Sobre la negociación empresarial y la igualdad entre mujeres y hombres pueden consultarse los artículos L2242-8 y sig. *Code du travail*, acerca de trabajadores con discapacidad vid. L2242-13 y sig.

¹⁰⁰ Respecto a estos acuerdos vid. *Code du travail*, artículo L2242-20 y siguientes.

¹⁰¹ La normativa francesa recoge el desarrollo de esta obligación dentro del título IV de *Code du travail* donde se prohíbe la discriminación por razón de sexo relativa a la oferta de empleo, contratación y renovación contractual y desarrollo de la relación laboral. El *Code du travail* diferencia entre las discriminaciones con carácter general, de las basadas en el acoso moral o sexual (artículos L1132-1 y siguientes y L1152-1 y siguientes, respectivamente), Nicolás (2011: 8).

¹⁰² La obligación de negociar dichos planes contrasta con la previsión de la Ley española cuyo carácter es más restrictivo puesto que a partir de 250 trabajadores ya se exige la negociación de planes de igualdad, si bien el espíritu de los mismos es coincidente con el nuestro puesto que se basará en un diagnóstico realizado por el empleador (arts. 45-47 de la LOI).

¹⁰³ Según lo previsto en los artículos R2242-2 a R. 2242-11 del *Code du travail*, las empresas con al menos 50 empleados están sujetas a una multa cuando no concluyan un acuerdo sobre la igualdad profesional sobre los objetivos y las medidas para lograr la igualdad profesional entre hombres y mujeres o, a falta de acuerdo, por los objetivos y medidas que constituye el plan de acción mencionado en el artículo L2242-8 del mismo texto legal.

gulan la negociación colectiva en el ámbito sectorial señalan, para el tratamiento de los trabajadores discapacitados, la misma periodicidad en la negociación y similares contenidos, aunque adicionalmente añaden disposiciones sobre el mantenimiento del empleo¹⁰⁴. Igualmente, el *Code du travail* dispone, en lo que respecta a la negociación empresarial, la necesidad de que el empleador negocie, cada año, medidas sobre la integración profesional y el mantenimiento del empleo de trabajadores discapacitados, que se complementan con la inserción de acciones para la sensibilización al personal de la empresa sobre la discapacidad. Toda vez que se haya negociado un acuerdo, esta obligación será, al igual que en el supuesto de género, de carácter trianual¹⁰⁵.

Finalmente, es destacable que tanto unas cuestiones como otras han de consensuarse necesariamente, a todos los niveles, con mucha intensidad. La ausencia de acuerdos efectivos ocasionará la exigencia de una periodicidad anual en la negociación. Ello implica un foro permanente de diálogo. En cualquier caso, centrando la valoración en lo referente a lo previsto para las PCD, considero que la negociación periódica permite apreciar año a año las medidas posibles, los requerimientos y necesidades en el sector o en la empresa y ello permitirá una mejora en la inserción laboral ordinaria. Todo ello, previsiblemente, revertirá en que las referencias convencionales a la discapacidad no se limiten a reproducir las normas legales, sino que requerirá de los negociadores la elaboración de contenidos específicos.

7. Conclusiones

La completa integración e incorporación de las personas con discapacidad en la vida laboral es un objetivo que se subraya a todos los niveles, internacional, europeo y nacional. La ratificación por la UE y el Estado español de la CDPD es un hecho significativo por su importancia, ya que introduce un completo conjunto de derechos que han de incorporarse a la normativa de la Unión y de sus Estados. En España, aunque se han llevado a cabo importantes modificaciones legislativas, aún queda pendiente la incorporación real de las personas disca-

¹⁰⁴ Negociación trianual, donde habrá de tratarse el establecimiento de medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y corregir desigualdades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo y empleo y las condiciones para el mantenimiento del empleo de los trabajadores con discapacidad, *vid.* art. L2241-5 *Code du travail*.

¹⁰⁵ *Vid.* art. L2242-14 *Code du travail*. Asimismo, todas estas medidas se llevarán a cabo sobre la base de un informe elaborado por el empleador sobre la situación de la empresa en relación con la obligación de emplear a trabajadores con discapacidad previstas en los artículos L. 5212-1 y siguientes, donde se recoge el porcentaje de ocupación empresarial del 6 % de la plantilla, superior al previsto en nuestras normas.

pacitadas a la vida laboral, ya que el volumen de contratación de este colectivo sigue siendo muy exiguo en todos los sectores productivos.

Ante esto, cabe preguntarse cuáles son las razones que justifican esta situación y si podríamos impulsar medidas para reducir el problema. A mi juicio, la razón principal se encuentra en que los empresarios, a pesar de las importantes medidas de fomento del empleo de las PCD, presentan reservas para su contratación, y pretenden cubrir la cuota de reserva legal mediante la recolocación o bien optando por medidas alternativas. Así, el análisis de la negociación colectiva sectorial y empresarial evidencia una escasa voluntad de inserción de cláusulas que vayan dirigidas a este colectivo, de hecho, solo esporádicamente figuran algunas que revelen el compromiso con el empleo de las PCD, incluso cuestiones como pueden ser la necesidad de realizar los ajustes razonables para los puestos ocupados por discapacitados tienen escasa implantación. Es significativo que aún existan numerosos instrumentos colectivos que no aluden en ninguna de sus cláusulas a las PCD y que las menciones convencionales más frecuentes refieran derechos que se atribuyen a trabajadores que tienen a su cargo a PCD. Esta conducta hace pensar que se trata de un problema menor para los sujetos negociadores.

Por ello, entiendo que para minimizar el problema son necesarias diferentes acciones. Por una parte, el impulso de los poderes públicos mediante la realización de campañas institucionales que permitan a la sociedad valorar el potencial de las PCD frente al empleo. Por otra parte, y de forma prioritaria, habrá de dotarse a la negociación colectiva de un papel esencial para hacer real la integración de las PCD requiriendo de los agentes sociales una actuación efectiva que debe trasladarse a la empresa.

Así, el insertar como contenido mínimo de los convenios colectivos cuestiones sobre discapacidad resulta prioritario. La experiencia francesa, al margen de la evaluación de su efectividad, supone un ejemplo a seguir, ya que establece, al igual que sucede con el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, un marco obligatorio en los instrumentos colectivos, lo que sin duda favorecerá la sensibilización empresarial y de la sociedad, la visibilidad y, en consecuencia, la integración real de las PCD en el mercado de trabajo.

Para concluir, considero que, dada la situación en la que se encuentran las PCD frente al empleo, es esencial ir más allá proponiendo, como medida de *lege ferenda*, la incorporación expresa dentro del contenido mínimo de los convenios colectivos medidas sobre la inserción laboral de trabajadores con discapacidad. Estas cláusulas habrán de contemplar la integración profesional y el mantenimiento del empleo de las PCD, con referencia expresa a las condiciones de acceso, la formación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo y empleo. Asimismo, en aquellas empresas que cuenten con una cierta dimensión de plantilla habrán de adicionarse dichas cláusulas en los planes de igualdad, refiriendo cuestiones sobre discapacidad, valorando la ocupación real en la empresa, e incluso

instituyendo acciones para incrementar su empleo. Todas estas menciones habrán de complementarse con acciones de sensibilización al personal de la empresa o a los sectores productivos sobre discapacidad. El cumplimiento de estas directrices entendemos que favorecerá, de forma significativa, la integración de las PCD en el ámbito laboral dando cumplimiento a lo previsto en las normas internacionales.

8. Bibliografía

- AMAUGER-LATTES, M-C. (2014): «Reformas y transformaciones de la negociación colectiva en Francia», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales para Europa?, Vol. 2, <<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.26>>.
- ANTEQUINO EDO, Inmaculada, (2014): «Aspectos laborales y de protección social incluidos en la nueva Ley General de Derechos de las personas con discapacidad», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Iustel*, núm. 36.
- BLASCO PELLICER, Ángel (2007): «La negociación colectiva en Francia», *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Iustel*, núm. 15.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino y SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2007): «La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Promoción de la Igualdad en la Negociación Colectiva. Los Planes de Igualdad de las Empresas», *Anales de Derecho*, núm. 25, Universidad de Murcia, págs. 343-371.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2010): «El mito de la responsabilidad social corporativa: el caso de los trabajadores discapacitados», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, págs. 323-348.
- GOÑI SEIN, José Luis y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (2015): «La regulación convencional en materia de adaptación del puesto de trabajo y reubicación de trabajadores con limitaciones psicofísicas», *Revista de Información Laboral*, num.12 (BIB 2015\18188, www.westlaw.es).
- GOÑI SEIN, José Luis y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz (2015): *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Aranzadi, Pamplona.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David (2015): «El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva de los últimos años (2012-2014)», *Temas Laborales*, núm. 131, págs. 149-179.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2008): «Las razones de intervenir sobre la negociación colectiva para promover la igualdad: a) La importancia de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad laboral. b) Las exigencias de la normativa comunitaria. c) La implantación del principio de transversalidad» en Fernández Docampo, Belén; Fernández Prol, Francisca; Cabeza Pereiro, Jaime y Lousada Arochena, José Fernando (coord.) (2008): *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Emigración, Colección Informes y Estudios Relaciones Laborales, Madrid, NIPO publicación electrónica 790-08-133-X.
- NICOLÁS BERNAD, José Alberto (2011): «La regulación jurídica francesa de la igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, págs. 1095-1118.

- PÉREZ DEL RÍO, Teresa (coord.) (1999): *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa (2003): «Discriminación por razón de género y negociación colectiva» en Del Rey Guanter, Salvador; Gala Durán, Carolina y Luque Parra, Manuel (2003): *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balances y perspectivas*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, Madrid.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa; FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda y DEL REY GUANTER, Salvador (1993): *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- PÉREZ PÉREZ, Jorge (2012): «La cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad: una visión crítica de la regulación de las medidas alternativas a su cumplimiento», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Vol. 5, núm. 4, págs. 135-166.
- PÉREZ PÉREZ, Manuel y ROALES PANIAGUA, Esperanza (2007): «El deber, el derecho y la promoción de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva», *Temas Laborales*, núm. 91, págs. 297-330.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana, (2011): «Contenido mínimo del convenio colectivo» *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, págs. 227-272.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo: «Empleo y discapacidad. Un análisis de los datos más recientes y unas notas sobre el contenido laboral del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre», publicado en el blog del autor <http://www.eduardorjotorrecilla.es/> (última visita 03.06.2014).
- ROMERO GALLARDO, Alfredo (2011): «Proyecto de Ley de adaptación normativa a la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad», *Diario La Ley*, núm. 7591, Sección Doctrina, 17 de marzo, Año XXXII (La Ley 3022/2011).
- URTEAGA OLANO, Eguzki (2010): «La negociación colectiva en Francia», *Revista de Fomento Social*, núm. 257, págs. 87-117.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2011): «El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general (I)», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, págs. 21-29.
- YSÀS MOLINERO, Helena (2012): «Contenido de la negociación colectiva de empresa en Francia», *Temas Laborales*, núm. 113, págs. 75-103.