

elkartuz

**DESGAITASUNA,
ESKUBIDEAK
eta INKLUSIOA**
NAZIOARTEKO
KONGRESUA



CONGRESO
INTERNACIONAL
**DISCAPACIDAD,
DERECHOS
e INCLUSIÓN**



IZENBURUA-TÍTULO:

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS,
EMPRESAS Y ORGANIZACIONES
EMPRESARIALES EN LA PROMOCIÓN
DEL TRABAJO INCLUSIVO (PCD)

EGILEA-AUTOR:

TOMÁS ARRIETA

DATA-FECHA:

04/11/2019



Gipuzkoako Desgaitasun Fisikoa duten
Pertsonen Federazio Koordinatzailea
Federación Coordinadora de Personas
con Discapacidad de Gipuzkoa

ÍNDICE

1. La premisa de partida
2. La valoración del modelo
3. El espacio para la acción colectiva (sindicatos y organizaciones representativas) : en especial la mejora de los derechos a través de la negociación colectiva.
4. Las conexiones entre el empleo protegido y el ordinario

1. LA PREMISA DE PARTIDA

1.- *Un diseño* que se mantiene en lo sustancial bajo los principios establecidos hace cuatro décadas (proviene del año 1982 (LISMI), y que está basado en:

1.1.- *Un triángulo* cuyos tres vértices son:

- a) El principio de igualdad y no discriminación, común a los dos tipos básicos de empleo.
- b) El empleo protegido (para quien no tenga acceso al ordinario)
- c) El empleo ordinario (que incluye el empleo con apoyo)

1.2.- *Una concepción integral que incluye el objetivo* (al menos formal) de conectar ambos tipos de empleo y facilitar el tránsito desde el "protegido" al "ordinario" al máximo nº de personas posible.

2.- *Un modelo cuyos instrumentos normativos son:*

- a) art. 14 CE y art. 35 CE y art. 35.1 RD leg. 1/2013 (texto refundido): preceptos que no solo tienen un valor declarativo sino también interpretativo
- b) una legislación adaptada, articulada legalmente como una relación laboral de carácter especial (RD 1368/1985) que modifica (adapta) la legislación laboral común pero que no limita los derechos de representación colectiva ni de negociación colectiva (remisión al título III del ET) de la PCD.
- c) una cuota de reserva obligatoria (art. 42 RD leg. 1/2013) para "canalizar" el acceso al empleo ordinario de las PCD, pero con la posibilidad de que las empresas obligadas se acojan a medidas alternativas (RD 364/2005) y que, tal y como está concebida, tratar de reforzar (quizá de una manera un tanto contradictoria) el otro polo del modelo: el empleo protegido.
- d) En este modelo se constata la inexistencia de instrumentos específicos (y efectivos) para apoyar el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario, más allá de declaraciones formales (art. 6 y art. 8 RD 1368/1985, a título de ejemplo).

2. LA VALORACIÓN DEL MODELO

No es el objeto específico de esta intervención. Únicamente dos pequeñas precisiones:

1.- Desde una perspectiva teórica el modelo es sustancialmente correcto (en mi opinión), aunque obviamente caben revisiones o actualizaciones del mismo que cabría abordar básicamente bajo dos premisas:

- a) la posibilidad de ampliar la obligación (en términos de empresas afectadas (por debajo de los 50) y/o la cuota reservada (por encima del 2%),
- b) la eliminación o restricción de las excepciones (siendo conscientes de que las excepciones tal y como están configuradas tratan de favorecer el empleo protegido y su eliminación o moderación podría tener un cierto efecto boomerang)

2.-En todo caso y desde una óptica práctica, lo más relevante es valorar el funcionamiento efectivo del modelo y su eficacia real para "garantizar" el empleo de las PCD, tanto en lo que se refiere al acceso al mismo y a su mantenimiento a lo largo del tiempo (estabilidad), como a la mejora de las condiciones materiales en que se presta (calidad)

3.- Para impulsar y fortalecer el empleo inclusivo, caben también otras políticas que no son estrictamente normativas. Para que la cuota de reserva funciones se requiere, por un lado, una oferta de empleo ordinario para PCD (empresas obligadas que no se acojan a las medidas alternativas), pero también mejorar la demanda (tasas de actividad), tanto en términos de demanda directa como de mejoras de empleo.

3. EL ESPACIO PARA LA ACCIÓN COLECTIVA (SINDICATOS Y ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS) : EN ESPECIAL LA MEJORA DE LOS DERECHOS A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1.- *el empleo ordinario.*

La inclusión en el empleo ordinario implica, en principio al menos, una "igualación" en derechos. Se aplica la legislación laboral común (el Estatuto de los Trabajadores) y los convenios colectivos, sectoriales y de empresa, vigentes. Por tanto, parece la vía más adecuada para conseguir la inclusión.

En este espacio, el papel de sindicatos y organizaciones empresariales es el que les corresponde con carácter general: la defensa y promoción de los intereses que les son propios (art. 7 CE).

En particular, la acción sindical tiene por objeto directo la mejora de los derechos a través de convenios colectivos (aplicables a todas los trabajadores y trabajadoras)

2.- *el empleo protegido*

A efectos de su regulación convencional, el empleo protegido (relación laboral especial en centros especiales de empleo) está incluido en el convenio colectivo general (el XV es el actualmente vigente) de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El convenio colectivo configura su ámbito de aplicación funcional no por referencia a la actividad desarrollada por el empleador (que se proyecta o puede proyectarse sobre diferentes sectores) sino del "carácter" de estos empleadores: "centros y servicios de atención a PCD".

En lo que se refiere al ámbito personal, el XV CC incluye expresamente dentro de su ámbito de aplicación a las PCD en centros especiales de empleo (art. 2) en el marco de la relación laboral especial (RD 1368/1985)

4. LAS CONEXIONES ENTRE EL EMPLEO PROTEGIDO Y EL ORDINARIO

El empleo protegido y el ordinario no son ni funcionan plenamente como compartimentos estancos. Una buena parte del empleo protegido "se proyecta" sobre el ordinario por razón de las actividades que desarrollan los centros especiales de empleo y los enclaves laborales.

Estas conexiones se manifiestan fundamentalmente de dos modos:

1.- *las subrogaciones empresariales* entre empresas ordinarias y centros especiales de empleo como consecuencia de cláusulas convencionales vigentes en determinados convenios sectoriales (por ejemplo, los convenios colectivos en el sector de la limpieza)

Se trata de un fenómeno que ha generado una jurisprudencia en cierto sentido contradictoria (desde mi punto de vista).

a) Según la jurisprudencia del TS, la subrogación opera en las dos direcciones:

- entre CEE (nuevo adjudicatario) y empresa ordinaria (anterior adjudicatario) (STS 9-4-2013)

-entre empresa ordinaria (nueva adjudicataria) y CEE (adjudicatario anterior) (STS 18-12-2012)

b) Pero a pesar de ello, el convenio colectivo sectorial de la empresa ordinaria no se extiende a las PCD (STS 9-12-2015).

2.- *la prestación de servicios* (al margen de la subrogación) de centros especiales de empleo para clientes y empresas pertenecientes a otros sectores de actividad (por ejemplo, limpieza, hostelería, construcción...)

De acuerdo con el art. 29.2 del XV Convenio Colectivo general los trabajadores de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que no sean de iniciativa social tiene derecho a las retribuciones correspondientes al sector de actividad en el que los trabajadores realicen sus tareas (siempre que sean superiores).