

ESTUDIO:

EL TRATAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA EN LOS

CONVENIOS COLECTIVOS:

BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES



Financia:



Colabora:





Edita:
UGT Andalucía
Avda. Blas Infante, 4 7ª planta
41011 Sevilla

Autoría:
Antonio Álvarez Montero
Manuel García Jiménez
Cristóbal Molina Navarrete

UNIVERSIDAD DE JAÉN

SUMARIO

- I. Introducción: la discapacidad sobrevenida como causa de exclusión laboral y la negociación colectiva como vía de corrección (parcial)
- II. Factores causantes de la exclusión socio-laboral: las “dobles fracturas” en el trato de las personas con discapacidad sobrevenida
- III. Alguna breve aproximación conceptual, normativa y jurisprudencial a la discapacidad sobrevenida
- IV. La negociación colectiva: vía eficaz para reducir las deficiencias en aras de una igualdad efectiva en el empleo de las personas con discapacidad
- V. Un primer nivel de negociación colectiva para la discapacidad sobrevenida: su tratamiento en los nuevos acuerdos interprofesionales
- VI. Contenidos específicos de la negociación colectiva sectorial y de empresa a nivel estatal y andaluz
 1. Planteamientos generales: las personas con discapacidad sobrevenida en perspectiva convencional de gestión de la diversidad
 2. Negociación colectiva y tratamiento de la “discapacidad sobrevenida”: un análisis desde la vertiente cuantitativa
 3. Contenidos de la negociación colectiva referidos a la “discapacidad sobrevenida”: análisis y valoración de su alcance
 - 3.1. El lento, pero cierto, camino hacia la visibilidad en los convenios colectivos del grupo de personas con discapacidad sobrevenida
 - 3.2. Igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad en la relación de trabajo
 - 3.3. Medidas de “acoplamiento” o de “readaptación profesional” de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida: la movilidad funcional.
 - 3.4. Movilidad geográfica de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida: un supuesto convencional de permanencia
 - 3.5. Formación: una cuestión capital altamente ausente

- 3.6. Garantías de seguridad económica para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida: ¿indemnidad o devaluación retributiva?
 - 3.7. Cuota de reserva legal de contratación de personas con discapacidad
 - 3.8. Suspensión de la relación laboral con derecho de reserva de puesto
 - 3.9. Otras previsiones convencionales en materia de discapacidad sobrevenida: en especial la gestión flexible del tiempo de trabajo
- VII. Selección de algunas mejores prácticas relativas a la garantía de continuidad en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida
 - VIII. Recomendaciones a la negociación colectiva para el tratamiento de la discapacidad sobrevenida
 - IX. Bibliografía
 - X. Anexo: Convenios Colectivos analizados

I. INTRODUCCIÓN: LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA COMO CAUSA DE EXCLUSIÓN LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO VÍA DE CORRECCIÓN (PARCIAL)

Aunque, como se verá, ni la legislación ni las políticas públicas suelen atender de una forma específica la problemática de las llamadas “**personas con discapacidad sobrevenida**”, existe una creciente concienciación socio-sindical de la particularidad y la gravedad de su situación de exclusión-vulnerabilidad socio-laboral en los mercados de trabajo. Tanto las asociaciones más representativas de este colectivo como los sindicatos más representativos¹ vienen alertando desde hace un par de años, de las especiales dificultades que tienen las personas con alguna discapacidad sobrevenida para conservar sus empleos, o incluso mantener otros, aun con condiciones inferiores, tras sobrevenirles esta condición limitativa de sus capacidades profesionales, pero no, en modo alguno, impeditivas. Por lo tanto, la discapacidad sobrevenida se convierte en una creciente causa de expulsión-exclusión no sólo de su previa relación de trabajo, sino incluso del propio mercado de trabajo, deviniendo **las personas con discapacidad sobrevenida un nuevo grupo de personas con especial vulnerabilidad socio-laboral**. A ello contribuiría no solo la actual re-mercantilización de las condiciones de vida y de trabajo, que prima la utilidad o la ganancia por encima de los derechos fundamentales de índole social, sino también las carencias y contradicciones del sistema jurídico

Por eso, no puede sorprender que crezca la solicitud de acciones específicas **para garantizar un trato equitativo**, esto es, de garantía del derecho a la igualdad de trato y no discriminación **de las personas con discapacidad sobrevenida en los mercados de trabajo**². Este reclamo -correcto, coherente y justo- tiene como principal destinatario tanto la persona legisladora, llamado a realizar los ajustes necesarios en un sistema muy complejo y descoordinado, cuanto a las políticas públicas, activas y de protección social, a fin de facilitar la seguridad laboral de estas personas. Pero también la sociedad civil debe implicarse y, desde luego, las empresas. En este último ámbito, el mecanismo más adecuado será, junto a las

¹ De gran interés el Estudio realizado por UGT. Discapacidad Sobrevenida. Análisis y Necesidades, 2019. http://ugt-andalucia.com/c/document_library/get_file?uuid=237c0c11-0c31-482a-96d6-5b7bc80e6022&groupId=10157

² <https://www.elboletin.com/noticia/156260/nacional/quien-tiene-una-discapacidad-sobrevenida-es-expulsado-del-mercado-laboral-o-tiene-dificultad-para-mantener-su-empleo.html>

técnicas propias de la responsabilidad social, **la negociación colectiva**. **¿Cómo? A concretar sus mejores modos dedicamos el Estudio.**

El análisis de las previsiones convencionales sobre esta cuestión debe valorarse como una buena “piedra de toque” acerca de cuáles son los derroteros por los que discurren los procesos de negociación en cuanto a arbitrar medidas que superen la regulación legal de estas situaciones, en buena parte de los casos “traumáticas”, en la vida profesional y personal de una persona trabajadora. Más allá de contar con las prestaciones de Seguridad Social ligadas a esta circunstancia, de modo que con las mismas se puede hablar de un efecto reparador -o al menos amortiguador- de la situación en la que pasa a encontrarse la persona trabajadora afectada por la discapacidad, hay que trascender esta dimensión de previsión social dirigida a subvertir la situación de pérdida de ingresos del trabajador derivados de la pérdida de capacidades psicofísica y funcionales, pero que no suponen, por sí mismas, una pérdida de capacidades laborales. A tal fin, habrá que identificar las medidas que puedan y deban ir dirigidas a garantizar el pleno desarrollo de toda una serie de derechos ligados al derecho a un trabajo digno (decente), siendo la negociación colectiva, y los convenios, un magnífico canal para llevarlo a cabo, como veremos.

En tal sentido, entendemos que hay que hacer un análisis y posterior valoración de aquellas previsiones que en la actualidad se encuentran recogidas en la negociación colectiva, y que de un modo u otro articulan medidas dirigidas a amortiguar la tensión reseñada entre los principios de rendimiento y de protección que define la esencia del Derecho del Trabajo y que quedan perfectamente plasmadas en las previsiones legales aplicables a los supuestos de ineptitud del trabajador o trabajadora. En todo caso conviene decir expresamente que en este estudio pretendemos, más allá de analizar el “estado de situación” en cuanto a las previsiones convencionales en esta materia, extraer y, en su caso, proponer cuáles, a nuestro juicio, pueden ser calificadas como las mejores cláusulas convencionales por contener específicas medidas de acción positiva dirigidas a *“evitar o compensar las desventajas derivadas de discapacidad”* y que hagan posible la *“igualdad de hecho”* y plena participación en la vida laboral” (art. 2 g) LGDPDIS).

Más concretamente, aquí nos centraremos en las cláusulas convencionales que tengan como objetivo la continuidad (o la reincorporación, en su caso) de las personas trabajadoras con

discapacidad sobrevenidas en la empresa, conservando una relación laboral *común* en el mismo o en diferente puesto de trabajo. Fuera del análisis quedan, pues, las acciones relativas a la protección-promoción bajo la relación laboral especial -empleo protegido ex art. 37.2 a) LGDPDIS-

II. FACTORES CAUSANTES DE LA EXCLUSIÓN SOCIO-LABORAL: LAS “DOBLES FRACTURAS” EN EL TRATO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

Según datos del último Informe de Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (2019, con datos de 2018), elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)³, cabe constatar una relevante contradicción: mientras la población en edad laboral en España continúa con una tendencia bajista, el número de “**personas con discapacidad**” no deja de aumentar, alcanzando ya el **6,19%** de la población en edad laboral total, la cifra más elevada del período. En 2018 se registran 1.860.600, es decir un 1,08% más respecto de 2017, aumentando el número de personas activas (651.700 personas con discapacidad, frente a 647.200 a finales del año pasado). **Gráfico 1.**

Indicadores básicos	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2018/17
Personas en edad laboral *	1.069.100	791.400	1.860.600	1,08
Población activa *	375.100	276.700	651.700	0,70
Afiliación de ocupados a la Seguridad Social	162.561	107.175	269.736	7,73
Contratación	208.152	131.039	339.191	9,99
Demandantes de empleo parados	68.302	75.251	143.553	1,60

* Para estos dos indicadores los datos absolutos corresponden al año 2017 y las variaciones al periodo 2017/16.

Gráfico 1.

Fuente: Informe sobre Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, SEPE, 2019

³http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

Este dato estadístico económico-laboral positivo vendría acompañado con otros dos datos ocupacionales favorables. Este crecimiento de la participación de las personas con discapacidad en el conjunto de la población activa española se complementa con el crecimiento también, por encima de la media, de la contratación de este colectivo (casi un 10% de incremento, así como, lógicamente, de su afiliación al sistema de seguridad social (casi un 8%). **Gráfico 2.**



Gráfico 2. Fuente: SEPE

De este modo, aunque la inactividad (en torno al 65%), por un lado, y el paro, propiamente (en torno al 24%), de otro, siguen siendo dos situaciones (por tanto estados de riesgo y necesidad) muy prevalentes en las personas con discapacidad respecto del conjunto de la población activa (en torno al 23% inactiva) y ocupada (en torno al 14% desempleada) en España, se evidencian significativas mejoras de su situación en el mercado de trabajo. La contratación de las personas con discapacidad ha registrado un incremento de más del 100 por cien en la última década, frente al algo menos del 20 por cien de las personas trabajadoras sin discapacidad. **Gráfico 3.**



(Datos del SEPE)

Gráfico 3. SEPE.

Por supuesto, no todos los datos son tan halagüeños y se evidencia que el margen de mejora es todavía muy amplio. De un lado, el porcentaje de inactividad sigue siendo todavía muy elevado⁴. De otro, el análisis del comportamiento global en relación al desempleo también sigue resultando mucho más desfavorable en las personas con discapacidad si lo comparamos con los demás “colectivos de interés prioritario” para el empleo. Así lo evidencia la siguiente tabla, siempre conforme a los datos oficiales del citado Informe SEPE. **Tabla 1**

Colectivos	% variación
Mujeres	-4,51
Jóvenes menores de 30 años	-6,90
Mayores de 45 años	-4,41
Extranjeros	-5,18
Personas sin discapacidad	-6,50
Personas con discapacidad	1,60

Tabla 1. Fuente: Elaborado por el Observatorio de las

Finalmente, por no hacer muy larga esta aproximación a la realidad estadística, también es obligado poner de relieve que, como se desprende de estos datos de mercado de trabajo, el desempleo de las personas con discapacidad (originaria) también presenta un marcado sesgo de género, una importante “*doble brecha de género y de edad en el desempleo de las personas con*

⁴ Por CCAA las diferencias son aún mayores. Para Andalucía vid. UGT. *Discapacidad Sobrevvenida. Análisis y Necesidades, 2018*. http://ugt-andalucia.com/c/document_library/get_file?uuid=237c0c11-0c31-482a-96d6-5b7bc80e6022&groupId=10157

discapacidad”, generando una notable preocupación, económica y social en general⁵: su desempleo **“tiene rostro de mujer y mayor de 45 años”**. Con lo que asistimos a una clara “discriminación múltiple”, no sólo desigualdad de trato, de este colectivo de personas.

Ahora bien, estas estadísticas ocultan otra realidad igualmente preocupante, que parece quedar fuera de los estudios oficiales actuales: el **“plus de riesgo (injustificado) de pérdida de empleo”** de las personas con “discapacidad sobrevenida”. Este problema presenta una dimensión creciente en nuestro desequilibrado mercado, especialmente en Andalucía. Al respecto, se constata que cuando la discapacidad (concepto que no se debería de confundir con el de **incapacidad** para trabajar) **sobreviene** en edad laboral, la tasa o el porcentaje de personas que la padecen, cualquiera que sea la causa -laboral o no- y que pueden mantener (o reincorporarse) a su trabajo es pírrica: **inferior al 0,5%**.

Este especial **riesgo de exclusión socio-ocupacional** que padecen en el mercado de trabajo español en general, y en el andaluz en particular, las personas con discapacidad sobrevenida, integrando un nuevo **“grupo de personas especialmente vulnerables socio-laboralmente”**⁶, trae causa, pues, de los desequilibrios y debilidades de nuestro mercado de trabajo (razones económicas), así como del predominio en el actual sistema económico de la maximización de la utilidad del trabajo y su rentabilidad empresarial (productivismo). Pero no sólo. Además, halla causas muy relevantes en las **varias deficiencias (lagunas y contradicciones)** que, al respecto, presenta nuestro sistema jurídico (razones normativas).

En efecto, de un lado, en los tres planos de la máxima representación normativa del Derecho Español -constitucional, internacional, comunitario-, se reconoce de forma clara **el derecho de las personas con discapacidad**, de todas, sin distinciones (por tanto de las que se adquieren al inicio de la vida o de las que sobrevienen a partir de una edad relativamente temprana de la vida -6 años-), **tanto a la no discriminación** por motivo de tal condición personal (discapacidad) **cuanto a la igualdad efectiva de trato**. La Constitución, pues, no sólo reconoce sino que promueve, cargando sobre los poderes públicos y en el conjunto de la sociedad, el goce de las mismas oportunidades de desarrollo de la personalidad de todos y todas. Así, se escribe

⁵ <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10001214/07/19/El-desempleo-de-las-personas-con-discapacidad-tiene-rostro-de-mujer-mayor-de-45-anos-.html>

⁶ Vid. AAVV. (Dir. Moreno Gené, J. -Fernández Villazón, L.A.): Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social. Aranzadi, Pamplona, 2017.

con nitidez en el **art. 14 de la CE, en relación con sus artículos 9.2** (igualdad efectiva de todas las personas y grupos, atendiendo a sus diferencias en la práctica) **y 10** (protección de la igual dignidad humana de todas las personas, según normas internacionales -aquí Convenio de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad). Este enfoque de igual participación en todas las esferas de la vida de las personas con discapacidad, que es global, más allá de la protección social (rentas suficientes para la existencia digna), se especifica por el **art. 49 CE** (aunque utilice un lenguaje inadecuado -“disminuidos”-, urgido de reforma).

El Derecho Antidiscriminatorio de la Unión Europea refuerza notabilísimamente esta protección, a través tanto de la Directiva 2000/78/CE, Consejo, 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación cuanto de la jurisprudencia del TJUE. En esta **se insiste en la necesidad de primar las obligaciones empresariales de adaptaciones razonables** de los puestos de trabajo a la discapacidad sobre el despido (**asunto Ring**).

Ahora bien, los desarrollos legislativos de estos valores, principios y derechos fundamentales de índole socio-laboral no sólo presentan, como se anunciaba, notables carencias para garantizar la protección-integración de las personas con discapacidad en general, y con discapacidad sobrevenida en particular, sino que incluso incurre en varias y flagrantes contradicciones. En este sentido, de un lado estaría **el sector legislativo que recibe para nuestro Derecho interno el Convenio de la ONU** -ratificado por el conjunto de la UE-, conformado nuclearmente por 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 (LGDPDIS). Incluye un Capítulo VI en su Título Preliminar destinado a asegurar de forma eficaz, creíble, real que todas las personas con discapacidad disfruten de su derecho al trabajo “en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación” (art. 35.1 LGDPDIS). Por su importancia para este Estudio, y sin perjuicio del análisis más detallado que se hará en el apartado tercero, conviene recordar que el art. 40 LGDPDIS expresamente reconoce y garantiza, por obligación establecida en el art. 5 de la Directiva comunitaria **obligación empresarial de adoptar medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo.**

Ahora bien, al mismo tiempo, **la legislación laboral común**, cuyo núcleo esencial sigue siendo el **Estatuto de los Personas trabajadoras** -sin duda urgido también por este motivo de una profunda reforma modernizadora y garantista-, estaría plagado de preceptos, acuñados años antes de la reforma de la legislación específica de personas con discapacidad, que autorizan lo contrario: la “expulsión” de la relación de trabajo, y con ello del mercado de trabajo por las dificultades de reinserción, a través de variadas formas de **cese** (arts. 49.1 e): cese por **“incapacidad permanente”**, previa declaración administrativa, y sin perjuicio de la garantía de reserva temporal de puesto por dos años si es susceptible de revisión por mejoría) o **despido** (art. 49.1.l) en relación tanto al art. 52.a) ET-*“ineptitud del trabajador sobrevenida a su colocación efectiva en la empresa”*-, cuanto, incluso, al art. 52 d) ET -el tan tristemente hoy célebre *“despido por absentismo laboral”*, aun por causas justificadas-).

Son evidentes las profundas contradicciones entre ambos sectores de regulación, el específico (discapacidad) y el común (laboral). Pero el panorama normativo aún se complica más. Los desajustes y fallos de coordinación se multiplican. ¿Por qué?

Porque en el tratamiento de las “personas con discapacidad sobrevenida” tienen una especial incidencia otros dos cuerpos normativos, entre los que también existen más de un aspecto de descoordinación, entre ellos, y en relación a los dos anteriores. En este caso nos referimos, de un lado, al **ordenamiento de la seguridad social**, que es el que delimita las situaciones de **“incapacidad permanente”** de la persona trabajadora (según el procedimiento del art. 194 TRLGSS) para la realización de su trabajo (el habitual o cualquier otro) a fin de proporcionarles una protección social de equivalencia a la renta del trabajo perdida. Pero este sistema regulador pone el acento en la garantía de las rentas de sustitución, un enfoque de protección social “pasiva”, pues. Pero ni existe una adecuada coordinación entre los conceptos de “incapacidad para trabajar” (esto es, para el ejercicio de la profesión) y el propio de “ineptitud sobrevenida (es decir, para ejercer un puesto de trabajo concreto), generando situaciones de desprotección social, ni cabe mantener la imagen, muy difundida todavía, que identifica *“discapacidad”* psicofísica (para facetas de la vida funcional) con *“incapacidad para trabajar”* (aunque **legalmente la incapacidad permanente se asimile a la discapacidad** -art. 4.1 y 2 LGDDIS-, **sin que, en cambio, la discapacidad pueda asimilarse, sin más, a incapacidad laboral**⁷).

⁷ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.-LÓPEZ INSÚA, B.M.:*El despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 31.

En todo caso, también las personas que tienen reconocida incapacidad permanente -en cualquiera de sus grados- tienen derecho a desarrollar las capacidades laborales que, lógicamente más residuales, según los grados de incapacidad reconocidos, les quede.

De otro, debe tenerse en cuenta que también incide en este ámbito **el sistema de prevención de riesgos laborales**. En este sentido, debe tenerse en cuenta el juego eficaz tanto el principio general de acción preventiva consistente en el deber empresarial de una gestión ergonómica frente a los riesgos, a fin de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones de la persona (también con discapacidad, sea esta adquirida originariamente o sobrevenida), formulado en el art. 15 LPRL, cuanto del más concreto deber legal a cargo del empleador o empleadora de adaptación del puesto de trabajo a personas vulnerables, como son las “personas especialmente sensibles”, conforme al art. 25 LPRL. Por lo tanto, en el caso de una discapacidad sobrevenida la primera medida no debería de ser el despido, por la pérdida de utilidad económica derivada de una eventual reducción de “capacidad de trabajo” (limitaciones o restricciones) a consecuencia de aquella “discapacidad”, sino la adaptación en aras de conciliar trabajo y salud. En otro caso el despido objetivo sería antijurídico (improcedente, o incluso nulo).

En definitiva, observamos cómo nuestra realidad económico-social y jurídica presentaría una suerte de infortunada “doble fractura” a la hora del tratamiento de las personas con discapacidad sobrevenida. Por un lado, mientras que el mercado de trabajo para arrojar algunas luces positivas a la promoción de la actividad y la contratación de las personas con discapacidad en general (adquirida originariamente), respecto de las personas con discapacidad sobrevenida asistimos a una realidad opuesta, una constante pérdida de estabilidad o seguridad en el empleo, hasta el punto de que prácticamente la gran mayoría se verían abocados a dejar su empleo. Por otro, el sistema jurídico, si bien está llamado a evitar esta desprotección y vulnerabilidad, conteniendo normas dirigidas a obstaculizar o neutralizar ese plus de riesgo de exclusión-vulnerabilidad socio-laboral, también contiene otras que permiten o autorizan que se consolide en la práctica gestora de las empresas esta profunda anomalía jurídico-social en el tratamiento de las personas con discapacidad sobrevenida.

III. ALGUNA BREVE APROXIMACIÓN CONCEPTUAL, NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL A LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

Nuestro propósito básico en este Estudio es identificar las (mejores) soluciones a este déficit de protección equitativa de las personas con “discapacidad sobrevenida” tanto en el empleo (seguridad ocupacional) cuanto en las condiciones laborales (equidad de trato), en especial a través de la negociación colectiva. Pero conviene introducir antes algunas anotaciones, si quiera de forma breve, conceptuales y normativas, a fin de delimitar con claridad este estado (de persona con discapacidad sobrevenida), así como su -debido normativamente- trato jurídico. La complejidad y heterogeneidad normativa en la materia, así como la variedad de situaciones, estados o condiciones próximas, pero distintas (*discapacidad sobrevenida, incapacidad, ineptitud sobrevenida, especialmente sensible, enfermedad asimilada a la discapacidad*), nos aconsejan una mínima precisión al respecto. Pretendemos con ello facilitara quienes han de negociar los convenios una mejor comprensión del problema, clave para poder perfilar adecuadamente las mejores soluciones desde su ámbito de intervención, que es el aquí analizado.

Al respecto, conviene advertir que si el concepto de “discapacidad” sí está hoy bien acotado legalmente (art. 4 LGDPDIS), no sucede lo mismo con el de “discapacidad sobrevenida”. No hay ninguna norma jurídica -ni nacional ni internacional- que defina esta situación. Evidentemente el carácter sobrevenido no altera la condición de discapacidad, pero sí le añade singularidad o especificidad, una especial vulnerabilidad

De manera genérica, suele entenderse por “discapacidad sobrevenida” (Estudio del Observatorio Estatal de Discapacidad, 2015⁸), la que surge a partir de los 6 años, a causa de cualquier situación, externa o/e interna, no congénitas. En España, se calcula que más de un millón y medio de personas tienen una discapacidad de ese tipo. Además tiene tres claros sesgos socio-demográficos. Primero, hay **una desigual prevalencia por territorios**, estando Andalucía a

⁸ Vid. Estudio sobre “La reorientación vital y profesional de las personas a las que ha sobrevenido una discapacidad en la edad adulta”. <https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/70/Informe%20Discapacidad%20Sobrevenida.pdf>. De gran interés y más actualizado el Estudio de UGT **Discapacidad Sobrevenida. Análisis y Necesidades**, 2018. http://ugt-andalucia.com/c/document_library/get_file?uuid=237c0c11-0c31-482a-96d6-5b7bc80e6022&groupId=10157

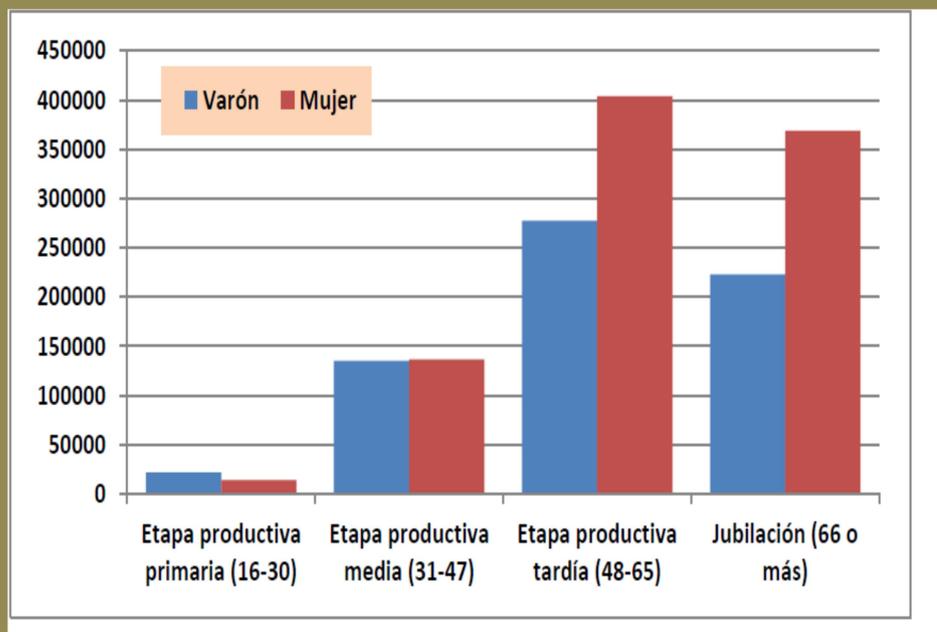
la cabeza -junto con las CCAA de Valencia, Cataluña, Madrid, Galicia y Castilla-León, por este orden-. Segundo, 2/3 de la población con discapacidad sobrevenida **se concentran en grupos de edad superior a 45 años**. Tercero, tiene **un manifiesto sesgo de género**, como se dijo. En la medida que prevalece más en las mujeres que en los hombres, con un importante diferencial, superior en algunos tramos de edad -los de mayor edad- en 8 puntos. **Gráfico 5.**



Como es lógico, en este Estudio nos interesaran las situaciones de discapacidad sobrevenida que se producen en edad adulta, más concretamente en edad productiva. Los informes disponibles de datos estadísticos evidencian que si en las primeras franjas de edad hay una práctica equiparación de situaciones por razón de sexo, con la edad se van acrecentando las diferencias de sexo-género, lo que generará problemas adicionales tanto para el tratamiento jurídico como para las políticas de corrección convencional de los déficits de tratamiento de estas situaciones frente al plus de riesgo de exclusión de los mercados de trabajo. **Gráfico 6.**

Gráfico 6. Personas con discapacidad sobrevenida según grupos de edad y género.

Fuente NE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008.



Por tipología de discapacidad, casi un millón (dos terceras partes) de las personas con discapacidad sobrevenida en edad laboral son por discapacidad física, por lo que el otro tercio se integra con alteraciones y limitaciones de carácter psíquico. Ahora bien, aunque pudiera parecer lo más sencillo, dada la delimitación, legal, la clave está en fijar qué entendemos por **“discapacidad”**. ¿“Discapacidad” e “Incapacidad” son lo mismo? ¿Enfermedad sobrevenida y Discapacidad sobrevenida son lo mismo o análoga? ¿Discapacidad sobrevenida e Ineptitud sobrevenida son la misma situación o semejante a efectos jurídico-laborales? ¿Las *personas especialmente sensibles* pueden ser equiparadas a *personas con discapacidad sobrevenida*?

Conocido es que el notable incremento de las llamadas “enfermedades crónicas” (cardiovasculares, diabetes, mentales, cáncer), así como de “enfermedades graves”, están en la base del paralelo aumento de las discapacidades sobrevenidas en las franjas de edad laboral o “productiva”. La discapacidad sobrevenida se produce, pues bien por el padecimiento de una **enfermedad** (en la mayoría de los casos) o por un **accidente**, sea laboral (en cuyo caso existe una protección reforzada, en especial respecto a las medidas de readaptación profesional) o común (con una protección más debilitada). Aunque en este contexto de crecimiento de enfermedades

graves y/o crónicas **no es fácil distinguir el concepto de discapacidad sobrevenida de enfermedad** sobrevenida crónica, **sí que es necesaria su distinción** en el actual estadio de regulación, nacional y europea. No es igual su tratamiento jurídico: mientras toda decisión perjudicial asentada en el factor discapacidad tenderá a calificarse de nulo, dado que constituye una discriminación prohibida (art. 35 LGDPDIS), no sucederá lo mismo en relación a la enfermedad, por más incoherente o incluso injusto que pueda resultar.

¿Cuándo cabe entender que una enfermedad sobrevenida debe equipararse a una discapacidad sobrevenida? En principio, **una enfermedad sobrevenida podrá ser asimilable a una discapacidad sobrevenida cuando produzca las limitaciones de una discapacidad.** Conforme al art. 4.1 LGDPDIS en relación a su art. 2. a) serán personas con discapacidad todas aquellas personas que sufran una enfermedad en virtud de la cual se deriven “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales” que, “previsiblemente permanentes”, puedan impedir u obstaculizar, en su interacción con variadas barreras (físicas, sociales, laborales, económicas, etc.) “su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. En tales casos, las enfermedades sobrevenidas asimilables a la discapacidad tendrá la misma tutela que esta, exigiendo del empleador el deber de adaptación razonable de su puesto de trabajo para que pueda continuar con su prestación de servicios en igualdad, según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (caso Ring, Caso Daoudi, etc.), asumido por la doctrina jurisprudencial española (STS 289 de febrero de 2018). **El despido, por lo tanto, de una persona trabajadora basado en esta enfermedad sobrevenida en su etapa laboral asimilada a la discapacidad**, cualquiera que sea la razón (ineptitud, absentismo, falta de rendimiento, etc.) sería nulo.

No siempre es fácil la distinción. De ahí la necesidad de una tutela más amplia en sede colectiva. Un ejemplo: **STSJ Andalucía\Sevilla 1664/2019, 26 de junio**

Una trabajadora inicia su relación como ayudante de cocina. Después, novará su trabajo y servirá en funciones de limpieza. 10 años después se **le diagnostica por el SAS alergia (en grado alto), al anisakis**, sin que conste conocimiento de la empresa. 5 años después, tras una reconocimiento médico instado por la empresa para la valoración de su capacidad como auxiliar de cocina, para sustituir a una compañera en tal puesto por sus limitaciones para tal puesto, se

constata que, dada su alergia, no puede manipular pescado, siendo declarada “apta con limitaciones”. Casi un año después, pasa a realizar tareas de ayudante de cocina, pues en su labor no se manipulará pescado natural, que es el que puede contagiar, si bien se le da un EPI adecuado (gafas, guantes, etc.) para el pescado congelado. Meses después, tras un brote alérgico, es valorada por el facultativo del servicio de prevención ajeno, reafirmando que es apta con limitaciones por la imposibilidad de manipular pescado, en ninguna forma, por lo que se solicita que se le otorgue un cambio de puesto a primeros de año. La trabajadora vuelve a tener otro brote alérgico, reconociéndosele baja por trastorno depresivo. Estando de baja, recibirá un nuevo informe del servicio de prevención, a instancia de la empresa, en la que se le declarará no apta para el puesto de trabajo.

En abril de ese año, reincorporada de la baja, la empresa la da unos días de descanso, pues, ante la inexistencia de vacantes en las que pueda reubicarla, quiere valorar la situación. Durante este tiempo la empresa valora la posibilidad de que una compañera que ocupa un puesto de trabajo de limpiadora pase a desarrollar funciones de auxiliar de cocina (no obstante, es calificada por el servicio de prevención como apta con limitaciones – pues, tiene una capacidad limitada para levantar peso). Finalmente, a finales de abril se notifica a la trabajadora su despido por ineptitud, indicándose en la carta las dificultades para reubicarla en un nuevo puesto, ante la imposibilidad de reubicar a ninguna de las dos trabajadoras en las tareas de limpieza –tampoco aptas-.

El despido será avalado por la SJS núm. 4 de Córdoba 12 de enero 2018 (núm. 767/17). Y esta sentencia será confirmada por la STSJ Andalucía/Sevilla 1664/2019.

¿Realmente es una ineptitud sobrevenida o realmente estaríamos ante el citado concepto de enfermedad sobrevenida asimilable o equiparable a una discapacidad y, por lo tanto, el despido será nulo por discriminatorio, salvo que la empresa pruebe que ha hecho los ajustes razonables y no ha podido conservar el empleo por resultarle muy gravoso ex art. 5 Directiva y 40 LGDPDIS?

No pretendemos entrar aquí en profundidades técnico-jurídicas sobre estos temas aun conscientes de su importancia hoy, más a raíz de la confirmación por parte del TC (STC 16 de octubre de 2019) de la legitimidad del despido por absentismo laboral, aun por bajas justificadas,

al estar basadas en enfermedades (cuya gravedad es difícil de precisar a priori, pues se trata de un dato especialmente protegido -art. 9 RGPD- y, por lo tanto, ajeno al conocimiento del empleador de forma previa a la demanda). Pero nos parece útil traerlo a colación porque, no siendo en absoluto infrecuente, evidencia que es necesaria una protección más intensa, legislativa y convencional, para evitar este tipo de situaciones. Precisamente, otros casos recientes, como el que conoce la **STJUE 11 de septiembre 2019 (C-397/18), Nobel Plastiques**, hace que estos problemas estén de forma continua sometidos a conflicto y, por tanto, a intenso debate.

En este otro caso se pone en cuestión si una enfermedad como *la epicondilitis*, que ha provocado en la trabajadora -nótese que, al igual que en el caso anterior, se trata de una mujer- varias bajas, hasta ser calificada como «trabajadora especialmente sensible a determinados riesgos» (ex art. 25 LPRL) y «apta con limitaciones» (por lo que en el tramo último de la relación contractual fue adscrita a un nuevo puesto adaptado), puede calificarse como enfermedad equiparada a la discapacidad sobrevenida y, en consecuencia, declararse el despido nulo. La empresa procedió a despedir a esta trabajadora por causas organizativas y económicas, alegando que la trabajadora ya no resultaba de utilidad económica suficiente, puesto que tenía una polivalencia reducida -menor que la de otros compañeros- y un alto absentismo laboral.

Aunque el TJUE no da una respuesta clara al juez social español que planteó la cuestión si deja en evidencia dos cosas de gran interés para nuestro estudio. Primero, las personas especialmente sensibles a determinados riesgos laborales pueden asimilarse a personas con discapacidad sobrevenida, por lo que tendrían una protección reforzada. Segundo, seleccionar a trabajadoras para el despido económico en tales casos vulnerará la prohibición de discriminación, a menos que la empresa pruebe de forma fehaciente que ha adoptado todas las medidas razonablemente exigibles para adaptar el puesto de trabajo y no le ha resultado posible salvo cargas excesivas.

En definitiva, **el actual ordenamiento jurídico nacional**, con el notable refuerzo del comunitario, **contempla de forma muy expansiva** las situaciones de discapacidad sobrevenida y

le da una tutela reforzada. Pero las empresas siguen de espaldas a la misma, utilizando intensamente las medidas de despido estatutarias.

Por supuesto, conviene advertir que “discapacidad sobrevenida” y cese-despido no son institucionales necesariamente antitéticas, incompatibles, pues cabe el recurso a las diversas formas de extinción en tales casos, pero siempre que la empresa acredite de forma fehaciente la razonabilidad de sus esfuerzos para la adaptación y la imposibilidad de lograrlo salvo costes desproporcionados, excesivos. Solo en estos casos podría darse el despido como última ratio o última medida a adoptar ante la imposibilidad, o lo muy gravoso, de la modificación o de la adopción de cualquier otra medida de flexibilidad interna. Cierto, a estos efectos, cabría dar importancia al informe del servicio propio o ajeno de prevención. Ahora bien, como prueba la experiencia -y los casos reseñados más arriba lo corroboran-, este tipo de informes encuentra muchas fisuras que hacen muy dudosa su papel de garantía con la suficiente seguridad jurídica y protección de la confianza del trabajador.

En definitiva, si bien en un plano normativo estricto o ideal existe una tutela bien fuerte de las personas con discapacidad sobrevenida frente a los ceses y despidos, tanto en virtud de las garantías de adaptación ex art. 25 LPRL (para todas las personas que se califiquen como especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, concreción a su vez del art. 15.1 d) LPRL, que configura la adaptación del trabajo a la persona como un principio general de la acción preventiva) cuanto del art. 40 LGDPDIS, lo cierto es que, en la práctica, estas garantías de conservación del empleo están sometidas a una fuerte presión empresarial. Por lo tanto, se necesitan garantías más operativas, más eficaces, en tanto haya una reforma legislativa que introduzca mayor coherencia entre todas las piezas del *gran puzzlenormativo*. Y es aquí donde reemerge el papel estelar -si bien no fácil, por ser bilateral y no compartir los empresario o empresarias este imperativo de mayor tutela real- de la negociación colectiva.

IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: VÍA EFICAZ PARA REDUCIR LAS DEFICIENCIAS EN ARAS DE UNA IGUALDAD EFECTIVA EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cierto, ante tan complejo y heterogéneo, también descoordinado, panorama normativo, queda claro que el primer sujeto político-institucional llamado a solucionar el problema es el legislador nacional. Este debe introducir reformas legales que mejoren tanto la protección

sustantiva como la coherencia del sistema en lo que atañe al tratamiento de las personas con discapacidad en general, y sobrevenida en particular.

Después, también los poderes públicos autonómicos, siempre en el marco general estatal⁹, tienen su papel protagonista al respecto, a través de la creación de sistemas eficaces de incentivo de medidas de sostenimiento en el empleo de tales personas, facilitando la adaptación del puesto de trabajo, la movilidad funcional o la recalificación profesional (garantía de empleabilidad y estabilidad en el empleo) de las personas con discapacidad -sobrevenida-. Sabido es que el artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPDIS), recogen el mandato para todas las AAPP de promover los apoyos necesarios para el mantenimiento del empleo y retorno al mismo. Sus debilidad y su carácter eminentemente programático es objeto de continuas críticas por el sector de las personas con discapacidad, así como por los sindicatos más representativos.

Recientemente, el propio Defensor del Pueblo, así lo ha venido a reconocer, en la respuesta a una queja presentada por el CERMI, en la que solicitaba que se instara al Gobierno a ampliar los supuestos que se excepcionan de la aplicación de las exclusiones de las bonificaciones previstas, a fin de favorecer la continuidad/reincorporación de las personas con discapacidad sobrevenida. En su Resolución de 9 de mayo de 2018, queja 15012829, el Defensor del Pueblo recomendará¹⁰ (de momento como mera prédica en el desierto) estudiar la viabilidad de ampliar los supuestos que se excepcionan de la aplicación de las exclusiones de bonificaciones, previstas en el artículo 6.1 c) y d) de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para las personas con cualquier discapacidad sobrevenida durante una relación laboral de carácter indefinido.

En particular, propone estas actuaciones cuando el contrato se extinga

- a) por causas objetivas derivadas de ineptitud sobrevenida o absentismo**
- b) por la declaración de IP, posteriormente revisada por una mejoría que no alcanza la plenitud laboral (o cuando no se logre tal declaración, por causa ajena a la valoración de su lesión)**

⁹ Lamentablemente todavía está vigente el viejo y muy insuficiente -además de obsoleto- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que contiene medidas relativas a la ordenación del “derecho” de las personas trabajadoras al mantenimiento del puesto de trabajo en caso de discapacidad sobrevenida

¹⁰ <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/bonificaciones-contrataciones-personas-con-discapacidad/>

c) por no reincorporarse a su puesto, tras el agotamiento del plazo máximo de IT, a causa de la discapacidad sobrevenida.

Finalmente, y con carácter general, también propone incentivos (a través de la vía referida) **para la contratación de las personas con cualquier discapacidad cuando la movilidad posibilite obtener mejores condiciones laborales.**

Ahora bien, en tanto no se logra una mayor implicación legislativa y de políticas públicas activas en garantía de la empleabilidad y la estabilidad de las personas con discapacidad sobrevenida, e incluso avanzándose en esa dirección, queda claro que los sujetos socio-laborales, los interlocutores sociales (sindicatos más representativos y las organizaciones empresariales), a través del Diálogo Social y de la Negociación Colectiva tienen reservado un espacio de intervención a favor de hacer realidad este derecho a la seguridad (económica y ocupacional) en el empleo¹¹. Es aquí donde encuentra un especial ámbito de acción **la negociación colectiva, de forma que se convierta ella en un instrumento eficaz para, al menos:**

1) de un lado, hacer efectivos las dimensiones referidas de lo que se ha de entender como “trabajo digno” de las personas con discapacidad sobrevenida—promoción profesional, formación, estabilidad,...- y,

2) de otro, corregir las previsiones legales establecidas en el ET para este tipo de situaciones que, como se ha destacado, facilita los canales de extinción de la relación laboral a través de los expedientes ligados a situaciones de “incapacidad permanente”, “ineptitud laboral” o incluso bajas por enfermedad que resulten onerosas para el trabajador (arts. 49.1.e), 52.a) ET, y 52 c y d) ET).

3) Finalmente, introducir también aquí la perspectiva de género, dada la citada prevalencia de la discapacidad sobrevenida en las mujeres en edad laboral, en

¹¹ UGT: “Los Convenios deben proteger de forma especial a quienes adquieren una discapacidad sobrevenida” <http://www.ugt.es/los-convenios-deben-protger-de-forma-especial-quienes-adquieren-una-discapacidad-sobrevenida>

especial a partir de ciertas franjas de madurez, las más incisivas en los riesgos de exclusión social y laboral

En el primer ámbito referido de oportunidad, y necesidad, de una intervención más comprometida y eficaz de la regulación convencional, conviene desarrollar en las unidades de negociación, y, por lo tanto, en las personas negociadoras -de un lado y otro de las Mesas y Comisiones de Negociación, **la conciencia de la relativa especificidad de la problemática de las personas con discapacidad sobrevenida**, aun dentro del problema más global de las garantías de empleabilidad y estabilidad en igualdad del conjunto de las personas con discapacidad. Justamente, desde hace algo más de media década, son crecientes los convenios colectivos que se comprometen con una política de protección y promoción de la igualdad de trato real, o al menos más efectiva que la que se deriva del mero enunciado legal, de las personas trabajadoras con discapacidad en general¹². Desde esta perspectiva, cada vez más los convenios **incorporan una muy significativa dimensión jurídico-colectiva al compromiso social** asumido por las **empresas en aras de una gestión de la diversidad de capacidades en sus plantillas** más acorde con el principio de la integración en igualdad, aun conscientes de esa diferencia, que debe respetarse y protegerse, incluso como factor de riqueza y productividad para la empresa, de todas las personas y colectivos¹³.

No se duda de la participación de las personas con discapacidad sobrevenida en edad laboral en un buen número de problemas claramente comunes con las personas con discapacidad en general, por lo que pueden y deben participar de sus medidas. Pero no es tampoco dudoso que presenten aspectos de especificidad que exigen un tratamiento acorde con esa singularidad, por lo que su integración y lucha contra el plus de riesgo de exclusión socio-laboral que padecen requiere de acciones propias. La inclusión de un sistema de cláusulas que garantice o la continuidad en el empleo o la adecuación de destinos profesionales a las concretas circunstancias se convierte para ellos, pues, en una prioridad. Y así se suele reconocer en los diversos estudios que sobre negociación colectiva y trato en igualdad de las personas con

¹² vid. KAHALE CARRILLO, D. “La discapacidad en los convenios colectivos”. AAVV. (Dir. Carmen Trigueros). El principio de igualdad en la negociación colectiva. Estudios de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, pp. 525 y ss.

¹³ Muy interesante, por ejemplo, el art. 66 VI Convenio Colectivo de supermercados del Grupo EROSKI (Resolución de 14 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio Colectivo de supermercados del Grupo Eroski). Contempla también la protección de las minorías étnicas, junto, claro está, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

discapacidad se han venido realizando, donde se evidencia la difusión de cláusulas convencionales que apuestan por la movilidad funcional de las personas con discapacidad, aunque frecuentemente quede huérfano no sólo su tratamiento específico sino su análisis.

Al respecto, no son poco, como veremos, también con mayor proximidad a la negociación colectiva andaluza, los convenios colectivos que establecen reglas propias con el fin de mantener a estas personas en el trabajo y evitar su baja en la empresa a raíz de la discapacidad sobrevenida. Como muestra solo un botón ahora, remitiendo al más extenso análisis posterior¹⁴. En este sentido, *el art. 43. 3 del III Convenio Colectivo del Grupo Correos* establece una regulación específica para facilitar el cambio de puestos “por disminución de capacidad de carácter definitivo”, aunque tenga el claro límite de su ámbito subjetivo, dado que se acota en las personas que sean declaradas formalmente en incapacidad permanente total, dejando fuera otros tipos más amplios también de discapacidad sobrevenida. Así, prevé -para tales casos-:

“Cuando por circunstancias sobrevenidas un trabajador/a fijo/a no posea manifiestamente las condiciones físicas mínimas suficientes, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, de forma que disminuya notablemente o anule su capacidad para llevar a cabo las tareas fundamentales de su puesto de trabajo, podrá ser destinado/a a otro cuyas tareas básicas sean compatibles con su estado de salud.

Esta asignación operará a través del Concurso de Traslados, previa la adjudicación de una mayor puntuación a estos supuestos, de conformidad a lo que establezcan las bases de las convocatorias.

En todo caso, este proceso se realizará previo informe de los Servicios Médicos de la empresa y previa declaración de incapacidad permanente total para su profesión habitual por el sistema público de Seguridad Social. En el caso de que en los 30 días siguientes a aquella declaración no se le asigne un puesto mediante el procedimiento previsto en el presente artículo, se dará por extinguido su contrato de trabajo”

Por lo que hace a la segunda dimensión finalista dada en justificación de una política convencional dirigida a proteger la seguridad laboral (en todas sus facetas) de personas con discapacidad sobrevenida, es oportuno también poner de relieve la utilidad que tiene para ir más

¹⁴ Para un estudio exhaustivo de decenas de convenios en esta dirección, vid. KAHALE CARRILLO, D. “La discapacidad en los convenios colectivos”. Ob. cit., pp. 539 y ss.

allá en el ámbito subjetivo y funcional de protección. Al respecto, la negociación colectiva tiene **la oportunidad de proteger también las situaciones que crean enfermedades de larga duración, aun no siendo necesariamente una situación de discapacidad sobrevenida.**

En efecto, es común en la negociación colectiva dar un tratamiento amplio a este tipo de situaciones, pero por lo general se agota en una dimensión monetaria, esto es, se trata de una protección social, a través de mejoras voluntarias de la seguridad social (los clásicos complementos de las prestaciones de seguridad social por IT para garantizar un cobro completo del salario en tales situaciones). Se trata, pues, de garantías de seguridad e indemnidad económica frente a los efectos de estados de salud más o menos duraderos y que en unos casos se condicionan (ej. art. 40 CC CEMEX España), en otros no, a la lucha contra el absentismo. Ahora bien, como se ha evidenciado en otros estudios, es posible que puedan derivarse algunos efectos contraproducentes para esta protección real, pues en la medida en que a menudo no va acompañada de ninguna medida con respecto a la estabilidad en el empleo en tales casos, los mayores costes que suponen estos complementos pueden ser un incentivo, no querido por los negociadores -claro está-, pero sobrevenido realmente, para optar por la extinción del contrato de trabajo si esas bajas por enfermedades tienen cierta continuidad, más o menos intermitente.

A ello se suma que estos complementos se pagan si los contratos están en vigor, como expresamente suele reseñarse en los convenios colectivos, por lo que el riesgo de devenir, inconscientemente, en incentivo a la extinción en vez de a decisiones de continuidad crece. Por eso, los convenios colectivos tienen un margen de mejora notable al respecto, de modo que pueda complementarse, de forma coherente, esa tutela en el ámbito de la seguridad económica de las personas trabajadoras con enfermedades que les sobrevienen durante el trabajo, con mayor o menor duración, con mayor o menor certeza sobre su duración, con la tutela en el espacio de la seguridad laboral (estabilidad en el trabajo). A tal fin **pueden negociar cláusulas que garanticen a la persona trabajadora que no sufrirá ningún trato peyorativo**, ni directo ni indirecto, **por su situación de enfermedad, dándole concreción a la cláusula constitucional del art. 14.2 CE** que no especifica como condición discriminatoria la enfermedad, aunque sí hable de situaciones o condicione personales. Desde esta perspectiva, cabría atribuir a este tipo de cláusulas diversos contenidos, que van desde compromisos de los empresario o empresarias de no acudir en tales situaciones a las vías estatutarias de despido, salvo, lógicamente, que se derive

hacia una situación de excesiva onerosidad de la continuidad en el puesto, hasta su nulidad nulo -por vulnerar una prohibición convencional-¹⁵.

En este ámbito de acción convencional podría -y a nuestro juicio debería- tener también encaje una cuestión a medio camino entre la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el trabajo y que tiene unas enormes repercusiones laborales, a menudo silenciadas: **el tratamiento de las adicciones** (con sustancia y sin sustancia), a menudo enfermedades crónicas que tienen una alta incidencia en la exclusión labora y social de estas personas y colectivos.

Finalmente, pare **clara la necesidad de que la negociación colectiva también tenga una intervención decidida en la reducción de esta otra “brecha de género”**, la que se produce en relación a la situación de las personas con discapacidad sobrevenida, dada la notabilísima mayor prevalencia de estas situaciones en las mujeres. Al respecto, más allá de abogar por introducir cláusulas específicas en favor de la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas con discapacidad en general, dado que tienen otro tipo de necesidades, específicas y diferenciadas, respecto de las personas trabajadoras sin discapacidad, y las típicas cláusulas de igualdad de trato general y en abstracto, no es esta una cuestión que suelen abordar los convenios colectivos, al menos hasta ahora. Por supuesto que algunas de las recomendaciones que se hacen con carácter general se pueden proyectar especialmente en esta dirección de promoción de la igualdad efectiva de género entre personas con discapacidad, congénita o sobrevenida, como la que aboga por la implantación del teletrabajo en la empresa. Pero es evidente que no es suficiente.

En efecto, las mujeres con discapacidad sobrevenida acumularían también aquí una triple discriminación, o al menos un triple plus de riesgo de sufrirla: por ser mujer, por ser persona con discapacidad, por sufrir una discapacidad sobrevenida. También la realidad está plagada de experiencias que ponen de manifiesto esta necesidad de un trato específico, algunas de ellas también judicializadas. Piénsese, por ejemplo, en los graves problemas que se derivan para las mujeres que, a partir de cierta edad, sufren patologías típicas de su condición biológica: cánceres de útero, cáncer de mama, etc. Si bien será, en algunos casos, posible identificar los problemas

¹⁵ Vid. VELASCO PORTERO, M.T. “La discriminación por enfermedad o IT en los convenios colectivos”. En AAVV. (Dir. Carmen Trigueros). Ob. cit. pp. 586 y ss. Aunque es dudosa la posibilidad legal del convenio de fijar la sanción de nulidad para estos convenios, en la medida en que esa sanción queda reservada al legislador, por tratarse de una cuestión de orden público o de normas imperativas que afectan de forma directa a derechos fundamentales, no cabe duda de que tendría una importante repercusión como vía de concienciación empresarial de la necesidad de acudir a fórmulas alternativas -de flexibilidad interna- en vez de acudir directamente a la flexibilidad externa -despido-.

derivados de tales patologías a las enfermedades equivalentes o asimilables a la discapacidad, con el refuerzo de tutela que ello tiene (ej. STSJ Cantabria 45/2019, 18 e enero). No siempre será así. De ahí la importancia del convenio

Una precisión de método final. El objetivo del Estudio es acotar en el plano cuantitativo el número de convenios examinados con la convicción de que su extensión a otros convenios no aportaría contenidos novedosos. Nuestro análisis se centrará en los convenios colectivos de sector y de empresa, de ámbito estatal y autonómico andaluz, y que han sido publicados en los boletines oficiales desde el 1 de enero de 2018 hasta la actualidad. Veámoslo

V. UN PRIMER NIVEL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA: SU TRATAMIENTO EN LOS NUEVOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES

Desde hace dos décadas, aun con diversa intensidad y algún vacío, el espacio para la gobernanza de las relaciones convencionales de trabajo lo ocupan, conforme al art. 83 ET los Acuerdos Interprofesionales. En la actualidad se encuentra vigente el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. En principio, en él nada se prevé de forma específica acerca de las personas con discapacidad. Por lo tanto, en esta materia adquiere plena vigencia la prórroga del III AIENC acordada. Por supuesto, este acuerdo o Convenio Colectivo en la cumbre no podía dejar de integrar recomendaciones respecto de la acción convencional para la mejora de la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Y así, en su punto 6º se recoge bajo el epígrafe “Igualdad de Trato y Oportunidades” una referencia al colectivo, previendo que a través de la negociación colectiva se favorezca y contribuya:

- La incorporación al empleo de personas con discapacidad, atendiendo a las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de las personas trabajadoras y la posible adaptación de los puestos de trabajo.
- La contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de más de 50 personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter

excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad

- El establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad
- **La realización de cuantos ajustes razonables sean necesarios**, para una correcta adaptación del puesto en función de la discapacidad de que se trate, de manera que puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.
- **La promoción de las acciones de formación profesional que se encuentren debidamente adaptadas a las distintas discapacidades** que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- El facilitar la transición de las personas trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- Y, en fin, garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuen sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Aunque queda claro que una parte importante de estas medidas pueden -y deben- proyectarse a favor de las personas con discapacidad sobrevenida, nada prevén las partes negociadoras de manera singularizada respecto de tales situaciones y las posibles medidas específicas a adoptar en esta concreta realidad. Por lo tanto, convendría llamar la atención de los sujetos negociadores de la necesidad, no solo la conveniencia, de que estas recomendaciones deben trasladarse a las mesas negociadoras tratando de introducir en tales propuestas precisiones que faciliten mayores contenidos garantistas especiales para las personas trabajadoras que sufran tales discapacidades.

Justamente, tal enfoque de política convencional en la cumbre para personas con discapacidad sobrevenida sí aparece explícita, cierto que para un marco autonómico, en el *“Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020”* (en adelante, AIC). Este se

ocupa de esta cuestión socio-laboral con una mayor extensión y riqueza de contenidos¹⁶. El AIC da un tratamiento a la Discapacidad en el marco del Capítulo XI relativo a la “Igualdad”.

Para ello hace un recorrido por los diferentes colectivos de personas trabajadoras que por diferentes razones son susceptibles de de situarse en una posición de mayor debilidad en el acceso al empleo, promoción y condiciones de trabajo. El diseño y distribución del tratamiento lo lleva a cabo partiendo de cada colectivo concreto y fijando con detalle las “recomendaciones” a la negociación colectiva, de forma que incide en los aspectos que, a juicio de los y las negociadoras, son más sobresalientes en los que puede verse comprometida la igualdad de tales personas.

Así, después de dedicar una amplia atención a la Igualdad por razón de género, de fijar recomendaciones para garantizar el derecho a la igualdad de derechos del colectivo LGTBI y de los colectivos con “diversidad de origen” (inmigrantes), se dedica un amplio espacio a la “Discapacidad”, en general, e incluyendo explícitamente también a la “sobrevvenida”¹⁷. Valoramos positivamente que el diseño del tratamiento en el AIC fije un **esquema completo con varios objetivos de trascendental relevancia para promover la plena integración laboral de las personas con discapacidad**. Así:

- 1) De un lado, establece el objetivo último de la política de empleo para este colectivo la inclusión en el empleo como una exigencia del derecho a la igualdad. Por eso remarca que todas las acciones, públicas y convencionales, han de ir orientadas a su promoción efectiva en el empleo ordinario.

¹⁶ Véase la Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC de 7 de septiembre).

¹⁷ El Capítulo XI. Igualdad, para el colectivo con discapacidad establece “Discapacidad 1. Las partes signatarias del AIC declaramos nuestro compromiso a posibilitar el acceso al empleo ordinario de calidad de las personas con discapacidad. (...). 3. Se tendrán en cuenta, entre otros que decidan las partes, los criterios siguientes:

- a) Establecer criterios no discriminatorios en los procesos de selección....
- b) Adaptación de los puestos de trabajo y su entorno...
- c) Flexibilidad personalizada del tiempo de trabajo cuando sea necesaria.
- d) Incorporar a la prevención de riesgos laborales y a la vigilancia de la salud...
- (...)
- j) **Se facilitará, en la medida del posible, la incorporación al empleo de las personas que estén afectadas por una discapacidad sobrevvenida.**
- (...)

- 2) De otro, destaca la necesaria reincorporación y recuperación de las personas con discapacidad sobrevenida, alejándose de proponer otras medidas que pudiéramos llamar de “acción social”, y que vienen orientadas a facilitar la salida del trabajo por invalidez a través de establecer mejores condiciones económicas (“premios” consistentes en cantidades a tanto alzado, seguro de accidentes).
- 3) Y, por último, conviene destacar la promoción de medidas coadyuvantes orientadas a hacer realidad la obtención de un empleo ordinario. Para ello, concretamente, las partes firmantes se *comprometen a* “posibilitar el acceso al empleo ordinario de calidad de las personas con discapacidad”.

Para lograr todo ello -sin duda pretensión ambiciosa- instan a las personas que van a negociar estas materias incluir cláusulas convencionales que:

a) Declaren que el objetivo es la contratación ordinaria de las personas con discapacidad
b) Establezcan procesos de selección con criterios no discriminatorios
c) Adapten los puestos de trabajo para permitir la accesibilidad
d) Flexibilicen de manera personalizada el tiempo de trabajo
e) La vigilancia de la salud responda a las necesidades de la persona con discapacidad, por lo tanto también de las sobrevenidas.
f) Y se facilite la reincorporación al empleo de las personas trabajadoras afectadas de discapacidad sobrevenida.

El objetivo pues del AIC es amplio, en sus términos y contenidos. Con él se deja acreditada la especial sensibilidad que las partes firmantes han tenido respecto del colectivo de personas trabajadoras que sufren procesos que les lleva a una “discapacidad sobrevenida”, reforzando las

previsiones legales que obvian la necesaria protección y garantía del derecho al trabajo de tales personas.

VI. CONTENIDOS ESPECÍFICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y DE EMPRESA A NIVEL ESTATAL Y ANDALUZ

4. Planteamientos generales: las personas con discapacidad sobrevenida en perspectiva convencional de gestión de la diversidad

Una primera observación que hay que realizar con carácter previo al análisis de las previsiones convencionales referidas a los supuestos de discapacidad sobrevenida es la referida a los contenidos que se refieren en algún sentido a la discapacidad. Así, de manera muy sintetizada, se pueden agrupar tales regulaciones en tres grupos posibles de contenidos:

1. Los contenidos relativos a facilitar y compatibilizar el trabajo con la atención a familiares dependientes una personas dependientes. Es el grupo de normas de diferente naturaleza más abundante y presente en la negociación.
2. El segundo grupo de normas se refiere a la contratación y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad “de origen”, encontrándonos con un contenido amplio de previsiones que van desde reproducir la obligación de contratar de acuerdo a los porcentajes legales previstos, hasta promocionar su presencia, pasando por las cláusulas de no discriminación y la necesaria atención a la prevención de riesgos laborales.
3. **Y un tercer grupo de cláusulas, no tan frecuentes de encontrar en los convenios colectivos, y que vienen a abordar las respuestas a la discapacidad sobrevenida originada por accidente o enfermedad laboral o de naturaleza extraña al mismo.**

Sin menospreciar la importancia de ninguna de ellas, vamos a orientar nuestro estudio a este último grupo de normas, con la finalidad de poder evaluar hasta qué punto las situaciones ligadas a la discapacidad sobrevenida de las personas trabajadoras vienen a formar parte de las discusiones y eventuales acuerdos de las mesas negociadoras, y, de otro lado, identificar cuáles son las buenas prácticas que se pueden reseñar en el actual momento de la negociación colectiva.

Una segunda observación viene referida a la acotación que se ha realizado de los convenios colectivos analizados. En tal sentido, nuestro ámbito de estudio se ha ceñido a los convenios colectivos cuyo ámbito funcional es el sectorial y de empresa, el ámbito territorial es el estatal y autonómico andaluz –incluyendo el nivel provincial-, y que hayan sido publicados en los boletines oficiales de tales territorios en el período 1 de enero de 2018 hasta la actualidad.

Una tercera observación es que, tal como hemos dicho, son escasos los convenios colectivos que separan el tratamiento, sea más o menos amplio, de la “discapacidad” respecto de la “discapacidad sobrevenida”. En general, la negociación colectiva afronta o se ocupa de las personas trabajadoras con discapacidad de forma fragmentaria y, preferentemente, orientada a las personas trabajadoras con discapacidad que inician una relación laboral. En cambio, suelen silenciarse las referencias a las personas empleadas que adquieren la discapacidad en el transcurso de la relación laboral.

Una cuarta debe ser relativa al lenguaje. Sin duda, mejorable. Los convenios colectivos en Andalucía, como los vigentes para el conjunto del Estado, así como los firmados para otros ámbitos autonómicos, tienden a utilizar una terminología no sólo muy plural y difusa, sino a veces “estigmatizante”, que convendrá erradicar definitivamente. Así, a veces “hablan” de “personas trabajadoras disminuidas”¹⁸ o bien “personal con capacidad disminuida” o “personas trabajadoras con capacidad disminuida”¹⁹. Sin embargo, se debe evitar el lenguaje de este tipo, que pone énfasis más en el efecto de pérdida de capacidades (o habilidades) funcionales y laborales de las personas que lo sufren, que en **la condición de persona trabajadora que sigue teniendo intacta, plena, aun urgida de gestión adaptada a su diversidad funcional**. Lo recomendable es utilizar siempre de “personas con discapacidad” en general, tal y como son delimitadas en el art. 4 LGDPDIS, y, de “personas con discapacidad sobrevenida”, en particular, y respecto de los efectos atender a las limitaciones o a los cambios de capacidad y competencias que derivan de tal estado, pero sin usar término que los haga de “condición disminuida”²⁰.

¹⁸ Art. 29 CONVENIO COLECTIVO de la Construcción y obra públicas de Córdoba de 17 de septiembre de 2019 (BOP 25 de septiembre)

¹⁹ Vid art. 42 CONVENIO COLECTIVO Almadrabas y construcción de Cádiz

²⁰ Vid. FERNÁNDEZ IGLESIAS, J. *Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación*. Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, p. 46.

Por lo que hace más específicamente a nuestro objeto de estudio, entendemos que la referida situación de orfandad convencional, o escaso relieve en los textos convencionales de las referencias al colectivo de personas con discapacidad sobrevenida está motivada, en cierta medida, por la convicción, culturalmente integrada de los y las negociadoras, de que la persona con discapacidad sobrevenida ya tiene una respuesta de la Seguridad Social para sustituir las rentas salariales por una prestación pública. Por lo tanto, haría innecesario que se aborden otras medidas de garantía y protección de su relación laboral, dirigidas de forma específica a este colectivo de personas trabajadoras.

Estas respuestas fragmentarias y débiles, no cuentan con el suficiente calado regulador como para que puedan ser atractivas para las personas trabajadoras afectadas por la discapacidad y menos que estén eficazmente ordenadas para alcanzar el fin que se proponen. Por supuesto, no alcanzan en extensión y profundidad a fijar un procedimiento integral que incluya una política general de reincorporación de personas trabajadoras, de adaptación de puestos, de formación, de flexibilidad en las condiciones de trabajo, etc. **Frecuentemente se limitan a favorecer la reincorporación con importantes condiciones:**

- Temporales, esto es, durante un tiempo limitado
- Funcionales, pues frecuentemente se les adscribe a grupos y categorías inferiores, sin primar acciones formativas o de capacitación que permitan una mayor adecuación o adaptación
- Competenciales (que la persona con discapacidad pueda realizar todas las funciones del puesto), etc.

Teniendo presente tales consideraciones, el análisis de las previsiones recogidas en los convenios colectivos en relación a la “discapacidad sobrevenida” de las personas trabajadoras, y las medidas establecidas para amortiguar los efectos que tal situación representa para el mantenimiento de la relación jurídica laboral, puede abordarse desde una doble perspectiva: cuantitativa y cualitativa. Procedemos a su análisis.

5. Negociación colectiva y tratamiento de la “discapacidad sobrevenida”: un análisis desde la vertiente cuantitativa

El análisis de las previsiones recogidas en los convenios colectivos objeto de nuestro estudio pone de relieve la escasa incidencia que esta materia tiene en las mesas de negociación. Esta afirmación es extensible tanto para la negociación colectiva llevada a cabo en el ámbito autonómico andaluz o niveles territoriales inferiores, así como para los convenios colectivos con un ámbito territorial estatal.

En este sentido, si nos centramos en este último supuesto de convenios colectivos publicados en el BOE dentro del período 2018 y 2019, los contenidos referidos, de un modo u otro, a lo que se podría englobar bajo la problemática ligada a la “discapacidad sobrevenida”, desde la vertiente puramente cuantitativa, y por ende, sin entrar en la valoración acerca de la oportunidad y alcance garantista y protector de tales regulaciones, podemos esbozar el siguiente “mapa de situación”:

- a) Los convenios colectivos publicados en el BOE en este período temporal alcanzan un total de quinientos catorce (515), de los cuales trescientos setenta y siete (377) corresponden a convenios colectivos de ámbito de empresa, grupo de empresas o vinculadas por razones organizativas o productivas, y ciento treinta y ocho (138) son convenios colectivos de sector o subsector de actividad.
- b) De los convenios colectivos con un nivel de empresa, grupo de empresas o vinculadas por razones organizativas o productivas, del total indicado de trescientos setenta y siete (377) únicamente dieciséis (16) convenios colectivos recogen alguna regulación que atañe al colectivo de personas trabajadoras con “discapacidad sobrevenida”, lo cual representa un 4’2% del total de convenios publicados en tal período temporal.
- c) En relación a los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales con ámbito territorial estatal, se han publicado en este período 2018-2019 un total de ciento treinta y ocho (138), de los cuales cuarenta y siete (47) prevén sobre algún aspecto que incide sobre los efectos que la declaración de una “discapacidad sobrevenida” de una persona trabajadora pueda tener respecto de la relación jurídica laboral que mantiene con un empleador/a (34’05% del total)

Convenios colectivos de ámbito de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas publicados en el BOE en el período 2018/2019

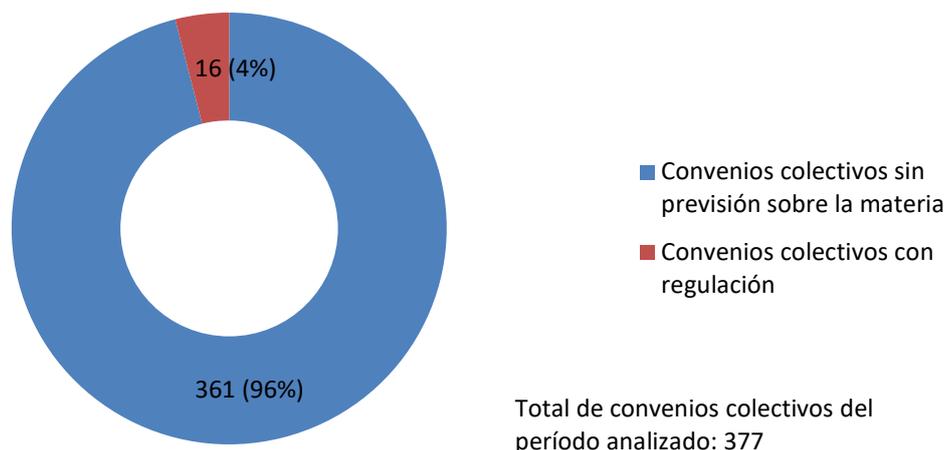


Gráfico 8. Fuente: elaboración propia sobre convenios colectivos publicados en el BOE desde 01/01/2018 hasta la actualidad.

Convenios colectivos sectoriales publicados en el BOE en el período 2018/2019

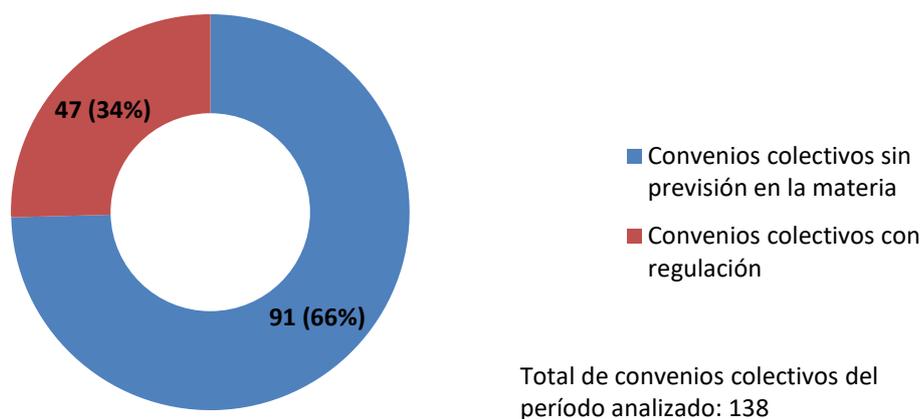


Gráfico 9. Fuente: elaboración propia sobre convenios colectivos publicados en el BOE desde 01/01/2018 hasta la actualidad.

En cuanto al nivel autonómico andaluz, el mapa negocial sobre cláusulas referidas a los supuestos de “discapacidad sobrevenida” presenta los siguientes parámetros:

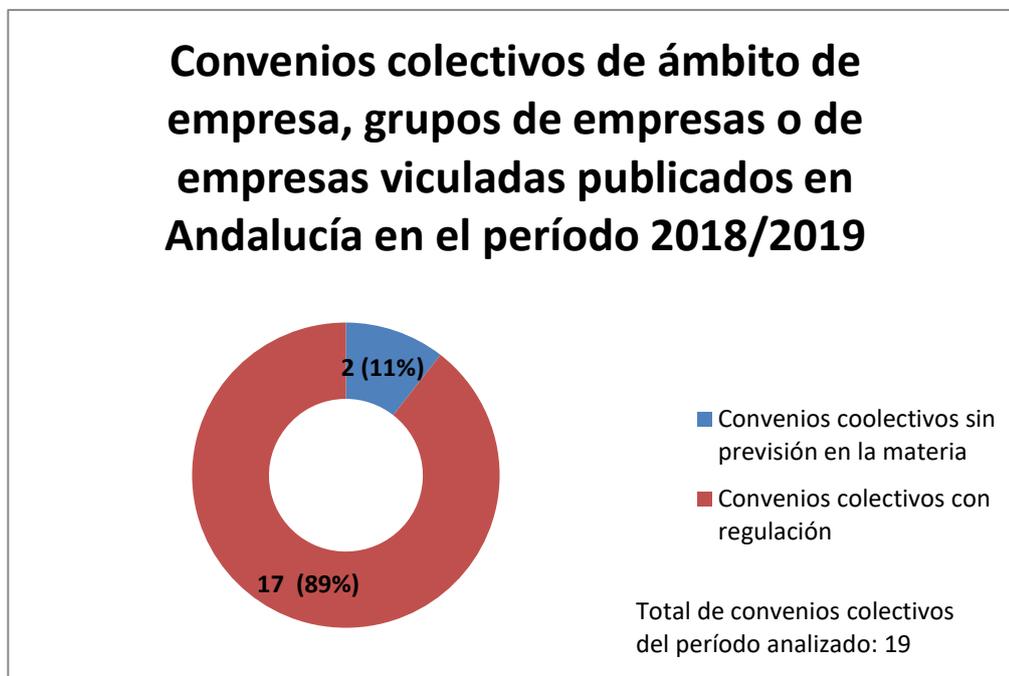


Gráfico 10. Fuente: elaboración propia sobre convenios colectivos publicados en el BOJA y BOP de las provincias andaluzas desde 01/01/2018 hasta la actualidad.

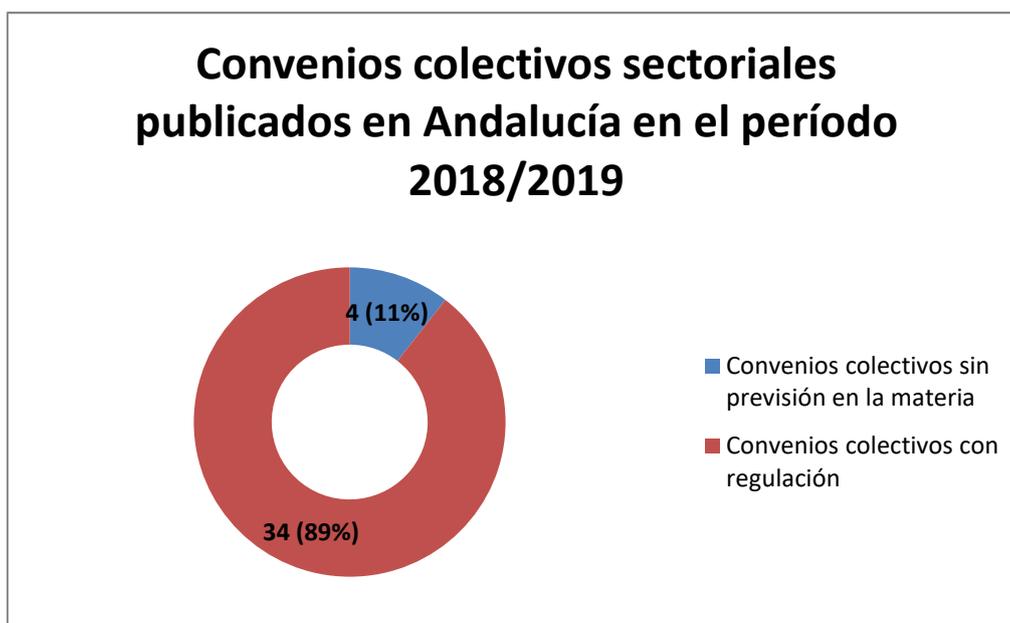


Gráfico 11. Fuente: elaboración propia sobre convenios colectivos publicados en el BOJA y BOP de las provincias andaluzas desde 01/01/2018 hasta la actualidad.

A la vista de estos datos, se pueden realizar las siguientes conclusiones:

1. El porcentaje de convenios colectivos publicados en el BOE que recoge alguna previsión sobre esta materia es hasta casi diez veces menor cuando se trata de convenios de ámbito de empresa (4,2%) respecto de los convenios de sector de actividad (34%), lo que nos permite afirmar que se trata de una cuestión que pasa casi desapercibida en las plataformas negociadoras de los niveles de empresa, además de no ofrecerse en este nivel mecanismos de desarrollo, complemento y ampliación del marco garantista que pueda preverse acerca de este tema en los niveles negociadores supraempresariales.
2. Por el contrario, en la negociación colectiva llevada a cabo en Andalucía, sea con un ámbito territorial autonómico, sea provincial, se aprecia que hay una reseñable tendencia a la presencia de cláusulas que tratan en algún sentido la problemática ligada a la “discapacidad sobrevenida”. Así, si hablamos de convenios colectivos sectoriales, el 89% de ellos acometen algún tipo de regulación sobre esta materia; porcentaje que se repite cuando se trata de convenios colectivos de empresa, grupos de empresas o empresas vinculadas. Por tanto, el contraste con la realidad negocial reflejada a nivel estatal es evidente, siendo tres veces mayor en Andalucía cuando se trata de negociación sectorial, y multiplicándose por 20 si es nivel de empresa.
3. A pesar de que no se esté en un estadio que podría considerarse como adecuado para poder tratar las situaciones vinculadas a la “discapacidad sobrevenida”, por cuanto las cláusulas que tratan dicha situación en la negociación sectorial se encuentran en un tercio de los convenios publicados desde 2018 hasta la actualidad, sí que es de valorar el hecho de que sea la negociación sectorial la que desempeñe un decidido papel garantista en cuanto a las personas trabajadoras que se encuentren ante tal situación. Ello es así por cuanto que dado que tales previsiones se encuentran desarrolladas en el nivel sectorial el porcentaje de cobertura que tales previsiones tienen respecto de la población trabajadora y de las empresas que vienen obligadas a implementar tales medidas es mucho mayor que si tal situación se planteara respecto de los convenios de empresa.

4. Se observa, de otro lado, que el abordaje de tales medidas se hace de manera asistemática, muy diluida en el texto del convenio y, en buena parte de las ocasiones, sin responder de manera precisa a un encuadramiento específico que venga ligado a las situaciones de “discapacidad sobrevenida”. Hay más bien un abordaje parcial y puntual conforme se tratan cuestiones tales como la movilidad funcional, los complementos salariales, la formación, la prevención de riesgos laborales, etc. lo que motiva, bajo nuestro punto de vista, que el “estatuto regulador garantista” para el que están pensadas pierda la visibilidad para sus destinatarios/as finales, las personas trabajadoras con discapacidad de forma sobrevenida, como para los sujetos que podrían trasladar y mejorar el mismo, las representaciones de los personas trabajadoras –sindicales y unitarias- que negocian en el ámbito de empresa.

6. Contenidos de la negociación colectiva referidos a la “discapacidad sobrevenida”: análisis y valoración de su alcance

6.1. El lento, pero cierto, camino hacia la visibilidad en los convenios del grupo de personas con discapacidad sobrevenida

Como se ha venido destacando, la negociación colectiva se puede entender como útil instrumento de gestión integradora y correctora, para hacer frente a los efectos extintivos que el marco legislativo laboral prevé para los supuestos de discapacidad sobrevenida. A su través cabe articular todo un entramado o conjunto, lo más coherente y completo posible, de medidas dirigidas a la protección efectiva del derecho social constitucional al trabajo de las personas que se encuentra en una situación en la que, a consecuencia del menoscabo, más o menos prolongado e incierto, de su salud, puede ver extinguida la relación laboral que mantiene hasta ese momento con la empresa, dado el primado que ciertas normas estatutarias dan a la defensa de la productividad empresarial por encima de las razones -de salud y antidiscriminatorias- de las personas. Por lo tanto, la negociación colectiva está en adecuadas condiciones para adaptar de

forma, nuestro sistema jurídico a la evolución de la discapacidad. La precedente concepción médica cede a una dimensión social, y desde un enfoque más equilibrado²¹.

En tal sentido, las unidades de negociación, y los sujetos negociadores, en modo alguno carecen de “herramientas legales” para potenciar su actividad, como anticipamos en el apartado III. Así, dentro del estricto ámbito laboral, muy paradigmático de tales mecanismos de protección son las medidas vinculadas al principio jurídico general de adaptación del trabajo a la persona, en línea con la previsión legal de tal principio preventivo ex art. 15.1.d, LPRL). Recuérdese que tiene un ámbito aplicativo mucho más amplio que el del art. 25 LPRL, que es una concreción de aquél, pero solo para personas especialmente sensibles a ciertos riesgos, lo que abre puertas de desarrollo integrador, pero limitadas, subjetiva y funcionalmente (solo respecto a riesgos laborales).

En todo caso, como se podrá comprobar con el análisis que sigue de las previsiones convencionales sobre esta cuestión, si bien tales preceptos constituyen un referente legal significativo en el momento de hacer un tratamiento de la cuestión, no queda solo en este punto la labor de la negociación colectiva. La práctica convencional es mucho más rica –aunque aún escasa en cuanto las cotas que deberían producirse al respecto-, previendo sobre, entre otros ejemplos, la potenciación del uso de las nuevas tecnologías para este colectivo de personas trabajadoras, readaptación de funciones, recolocación de la persona trabajadora afectada, excedencia, suspensión del contrato, etc. Al respecto, también es conveniente reseñar que el art. 40 LGDPDIS, en relación al artículo 5 Directiva 2000/78, sitúa la obligación empresarial de realizar ajustes o adaptaciones razonables en los puestos y lugares de trabajo el centro de protección de las personas con discapacidad en general, por lo tanto y con más razón de las personas con discapacidad sobrevenida. Precisamente, las limitaciones jurisprudenciales al alcance de esta obligación²² llaman a una interpretación más garantista, incluso equilibrada, de la negociación colectiva.

Cierto, algunas veces la acción convencional puede conllevar una devaluación de las condiciones de trabajo que inicialmente venía disfrutando la persona trabajadora antes de sufrir

²¹ Vid. ARGUELLES BLANCO, A.R. “Herramientas jurídicas para la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad”. En AAVV. Crisis de Empleo...Ob. cit. pp. 119 y ss.

²² La STS 22 de febrero 2018 (rec. 160/2016) prima el Considerando 17 de la Directiva 2000/78, con lo que hace una interpretación muy laxa y generosa, a favor de la empresa, de lo que se entiende por carga excesiva en la adaptación

la merma de salud que le lleva a la situación de discapacidad²³. Pero no menos verdad es que ello puede constituir, en muchos casos, una vía adecuada para evitar la total desvinculación de la persona trabajadora de la actividad laboral, que es la puerta que abre al empleador/a el ET y que la negociación debe tratar de angostar, cerrar o condicionar seriamente.

En suma, partiendo del comentado papel protagonista que puede llegar a desempeñar la negociación colectiva en esta materia, los contenidos más señeros que se recogen en la misma sobre el colectivo de las personas trabajadoras con una discapacidad sobrevenida son cuantos siguen.

6.2. Igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad en la relación de trabajo

Ya dijimos que el principal -no único- marco de referencia para el tratamiento de las personas con discapacidad sobrevenida debe ser el derecho a la igualdad de trato, así como a la no discriminación. El art. 2 LGDPDIS concreta este marco normativo.

Así, integra tanto el principio de igualdad de oportunidades (art. 14 en relación al art. 9.2 CE) cuanto el de la no discriminación (ambos son diferentes, y no deberían de confundirse, como a menudo sucede) de las personas trabajadoras con discapacidad en las relaciones de trabajo. Estos derechos deben orientar el desarrollo, a su vez, del derecho al empleo de las personas con discapacidad, también sobrevenida. De forma explícita se formula en el art. 35.1 LGDPDIS: derecho al trabajo en condiciones de “igualdad de trato y no discriminación” directa o indirecta. Para alcanzar ese objetivo se declara, en primer lugar, la nulidad entre otros preceptos y decisiones “los convenios colectivos” que den lugar a “situaciones de discriminación” en materia de empleo y condiciones de trabajo. Y, en sentido positivo, se establece que los empresario o empresarias “están obligados a adoptar medidas adecuadas” de acceso, de adaptación de puesto, de promoción y formación sin que tales acciones supongan “una carga excesiva” para la empresa (art. 40 de a LGDPD). Supuesta la primera, en esta segunda línea de acción positiva se inscribe las previsiones y los contenidos de los convenios colectivos analizados.

²³ Así, GOERLICH PESET, J.M.: “La invalidez permanente del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo”, Tribuna Social, nº 61, 1996, pág. 64.

Buen número de convenios incluyen cláusulas de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad en el empleo y en las condiciones de trabajo. La satisfacción que ello debe producir, no debe ocultar que el tratamiento realizado a menudo no es en realidad promocional, presentan en un significativo porcentaje una redacción deficiente y parcial, que convendrá corregir. Así lo trataremos de concretar de forma accesible y precisa en el conjunto de recomendaciones que formularemos al final del Estudio que aquí se desarrolla.

A este respecto, cuando se recogen cláusulas antidiscriminatorias por razón a la discapacidad de la persona trabajadora, las mismas se plantean de manera genérica y vinculándolas a todos los aspectos de la relación laboral: acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesional, contratación, desarrollo de la prestación laboral, retribuciones, etc., sin realizar una concreción mayor de situaciones vinculadas a discriminaciones laborales por discapacidad y medidas para su evitación.

De igual modo, se detecta que en buena parte de las situaciones reguladoras se vincula la prohibición de discriminación y se incardina la misma dentro de las previsiones sobre la igualdad entre mujeres y hombres (art. 101 del Convenio Colectivo general de trabajo de la industria del textil y de la confección). O se incluyen dentro de los protocolos sobre prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo (art. 57 del Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida), o, en fin, se hace una previsión genérica sobre el principio de igualdad de trato y prohibición de la discriminación en el que se incluye a las situaciones de discapacidad, y, a continuación, todo ello se vincula casi en exclusiva a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 120 del VI Convenio Colectivo general de ferralla).

Igualmente, se encuentran previsiones en las que se establece la nulidad de las cláusulas calificadas de discriminatorias con reiteración de lo que establece el art. 35.5 de la LGDPD que prevé la nulidad de los preceptos de los convenios colectivos en los “ámbitos del empleo, en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo” (art. 7 del Convenio Colectivo de la provincia de Almería de estudios técnicos y oficinas de arquitectura).

Y, en fin, los supuestos de discriminación y acoso por razón de discapacidad, al igual que para el resto de situaciones de acoso por diferentes motivaciones, se recogen en los regímenes de sanciones y faltas, calificándolos como faltas muy graves (entre otros, art. 107.s del VI

Convenio Colectivo general de ferralla, o el art. 82.15 del Convenio Colectivo general de trabajo de la industria del textil y de la confección).

6.3. Medidas de “acoplamiento” o de “readaptación profesional” del trabajador con discapacidad sobrevenida: la movilidad funcional.

Una de las cláusulas típicas referidas a las personas trabajadoras que se encuentren en una situación de discapacidad sobrevenida es la que se centra en establecer medidas para la “readaptación profesional” o también denominado “acoplamiento” de los mismos, encomendándoles nuevas funciones que se entienden acordes a la capacidad real que el trabajador/a tiene. **Tal medida de reclasificación profesional se configura jurídicamente como un supuesto concreto de movilidad funcional**, encontrándonos diversas variantes en cuanto a la forma en la que se establece tal reconocimiento. Así, en algunos casos se concreta al mismo como un derecho de estas personas trabajadoras a que la empresa los y las “acople” a puestos de trabajo compatibles con sus capacidades (art. 21 del Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtido de pieles para peletería -2019/2021. En otras se liga al reconocimiento de un derecho de la persona trabajadora con discapacidad a la reincorporación a la empresa (art. 20 del Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida).

En cualquier caso, lo que sí se aprecia es una multiplicidad de variantes sobre la forma y modo de configurar este derecho y sus titulares. En tal sentido, se pueden destacar, entre otras, las siguientes:

a) **Personas trabajadoras que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial**²⁴, a los que se les reconoce:

- Si tal reconocimiento no le afecta al rendimiento normal del puesto que ocupaba, reincorporarse al mismo, o si ello no es posible, mantener el nivel retributivo que tenía.
- Si el empresario o empresaria acredita disminución del rendimiento, la persona trabajadora deberá ocupar un puesto de trabajo adecuado a su

²⁴ Art. 20 del Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

capacidad, y si no existiere, podrá el empresario o empresaria reducir el salario hasta el 25% con el límite del salario del convenio previsto para jornada completa.

- Personas trabajadoras que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y, después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación.
- Personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.
- Personas trabajadoras cesadas por reconocimiento de IP y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuarán a efectos de IP parcial: tendrán preferencia para su ingreso en la última empresa en la que trabajaron.
- Persona trabajadora que, según resolución del Organismo competente con arreglo a las normas del RGSS, esté afectado de una incapacidad permanente parcial y como consecuencia de ello, incapacitado para seguir realizando alguna de las tareas o funciones propias de su Grupo y/o Puesto Profesional, pero conserva capacidad en grado suficiente para desempeñar correctamente los cometidos y funciones fundamentales del mismo, se priorizará para ocupar puestos de trabajo propios de dicho Grupo y/o Puesto Profesional que se consideren, por los Servicios Médicos de Empresa²⁵.

b) Personas trabajadoras cuya capacidad se haya reducido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, a los que se les reconoce el derecho a ser

²⁵ Art. 125.2 del II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU.

destinadas a trabajos adecuados a sus condiciones²⁶. En tal sentido, se les reconoce preferencia a las personas incapacitadas para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizable sufrida al servicio de la empresa. A estos efectos, la empresa ha de proveer las plazas de portería, conserjería, vigilancia, etc., con personas que se encuentren en tal situación y que no puedan seguir desempeñando su trabajo con el rendimiento normal. En tales casos, la persona trabajadora percibirá el salario de acuerdo con la categoría que desempeñe.

- c) Supuestos en los que, como consecuencia de los reconocimientos médicos o de las situaciones de incapacidad temporal prolongada²⁷, se ponga de manifiesto que la persona trabajadora no está en condiciones de desarrollar las funciones esenciales de su ocupación, siendo su situación física compatible con el desempeño de otro puesto de trabajo que exista en la empresa. En tal caso, ésta ofrecerá a la persona trabajadora, bien la adaptación del puesto a sus condiciones debidamente acreditadas, bien el traslado a otro puesto de trabajo que la empresa determine, percibiendo, en ambos casos, las percepciones correspondientes a las condiciones de trabajo en las que efectivamente preste sus servicios²⁸.
- d) Personas trabajadoras que sean declarados en situación de incapacidad permanente total para su trabajo habitual y les sea reconocida una prestación inferior a un porcentaje concreto de su base reguladora²⁹ (p. ej., 75% de la misma), en cuyo caso se les reconoce un derecho a que la empresa les ofrezca un puesto de trabajo acorde con las nuevas condiciones del trabajador, siempre que exista dicho puesto en la misma – condicionándose, en alguna ocasión a que no concurren cuestiones organizativas que lo impida-, así como que las aptitudes de la persona trabajadora no se vean mermadas para el desempeño de la nueva ocupación. En este caso, se garantiza que el nuevo contrato sea a jornada completa pero, de no ser así, se formalizará un contrato con unas retribuciones que, a través de las condiciones de trabajo, jornada, etc., le permitan alcanzar el 100 % de la base de cotización que tuviera acreditada antes de la

²⁶ Art. 20 del Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida

²⁷ Art. 40 del Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

²⁸ Art. 33 del Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Córdoba; art. 52 del Convenio Colectivo del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz; o el art 11 del Convenio Colectivo provincial del comercio de automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y accesorios de Sevilla.

²⁹ Art. 59 del Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

declaración de incapacidad, o de no poder alcanzarse este 100 % de cotización a través del salario, se podrá suscribir un Convenio Especial de cotización con la Seguridad Social con cargo a la empresa y por la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100 % de la cotización que tenía la persona trabajadora el mes anterior al reconocimiento de la incapacidad.

- e) Persona trabajadora que se define como con “capacidad disminuida”, y que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social³⁰. En tales situaciones, una vez declarada esta situación, el Servicio Médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se asignará a este trabajador/a una tarea adecuada a su capacidad; destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido. En cualquier caso, ello no podrá comportar la pérdida de retribuciones³¹.
- f) Persona trabajadora a las que se le declare una invalidez por el órgano pertinente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones propias de su categoría profesional en la empresa³², en este caso la empresa estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por esta persona, y previa solicitud de ésta dentro del plazo máximo de 1 año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador/a que la hubiera solicitado.
- g) Personas trabajadoras/as que por discapacidad en sus condiciones físicas, psíquicas, intelectual o sensorial, o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normalmente exigible en su categoría, y le haya sido denegada la

³⁰ Art. 30 del Convenio Colectivo sectorial para la limpieza de edificios públicos y locales de la provincia de Jaén.

³¹ Art. 30 del Convenio Colectivo sectorial para la limpieza de edificios públicos y locales de la provincia de Jaén; Art 39 del Convenio Colectivo para el comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico de Sevilla.

³² Art. 28.e del II Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector de Aparcamientos y Garajes (2016-2020).

invalidez permanente total para la profesión habitual, se les reconoce un muy diluido derecho –se expresa en términos de “procurarán”³³- a que las empresas les destinen a trabajos adecuados a sus condiciones.

En definitiva, como se puede apreciar, y a modo de conclusión

- 1) De un lado, muy **pocos son las cláusulas de garantía convencional del derecho de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida a un “acoplamiento” profesional sin condicionantes**. Y ello porque en la mayor parte de los casos se hace depender su efectividad
 - bien de la existencia de vacante adecuada
 - bien de un plazo temporal para su ejercicio
 - bien porque la discapacidad se encuentre comprendida en alguna de las situaciones previstas de manera específica por la norma convencional (reconocimiento por los “organismos pertinentes de la Seguridad Social”; valoración por los Servicios Médicos de la empresa; etc.), o, en fin, porque tales personas perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente –otorgándose preferencia en cuanto al acoplamiento³⁴-.
- 2) **De otro lado, hay una cierta tendencia a prever que el cambio funcional y la consiguiente reclasificación profesional sean acordes a la capacidad real de la persona trabajadora**. Esto conlleva, de inmediato, a valorar que la misma debe reconducirse al desempeño de funciones y tareas de puestos de “categoría inferior” correspondiente a grupos profesionales de personal subalterno –ordenanzas, portería, conserjería, vigilancia-. Y ello sin prever cláusulas de “garantía económica-salarial” del puesto de origen, o algún tipo de seguro que cubra los supuestos de salario inferior al que tuviese acreditado o, en fin, haciendo referencia a las ayudas previstas “para promover la colocación de las personas con discapacidad” o para “compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad” (arts. 39 y 40 LGDPD).

³³ Art. 56 del Convenio Colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados.

³⁴ Art. 6.3 del Convenio de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020

- 3) Y, en fin, en la mayoría de los supuestos en los que se establece el deber de *ser acoplados* en otra actividad distinta, no se plantea el convenio acompañar esas opciones de movilidad con medidas de formación ad hoc³⁵, o dar prioridad a la adaptación del puesto de trabajo a las eventuales limitaciones funcionales

De nuestro análisis se desprende que son muy escasas las previsiones en los convenios colectivos que establezca la adaptación de puesto de trabajo con conservación del nivel salarial y profesional para acoger a las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida evitando separar a las mismas de los y las compañeras. Así:

- a) En algunos casos establecen una cláusula nominada de “adaptación del puesto de trabajo” cuando en realidad están regulando el paso del trabajador/a a una “actividad distinta” que se sobreentiende es de menor nivel de exigencia y de salario, puesto que impone al empresario o empresaria respetar el salario anterior a la discapacidad³⁶.
- b) Pocos convenios establecen una regulación orientada a una real elección del trabajador/a por seguir trabajando. Entre ellos, buen ejemplo lo encontramos en el Convenio Colectivo de envasado y manipulado de frutas de Almería en el que se lleva a cabo un tratamiento cuidadoso, respetuoso con el trabajador/a e incentivador de la recolocación del trabajador/a con discapacidad sobrevenida, puesto que le rodea de garantías económicas (“conservando el nivel salarial); de prevención de riesgos (adaptación física de puesto, pero también desde la perspectiva psicológica, sin marginación de los personas trabajador/aas mediante separación de sus compañeros) y cuantitativa (sin computar para cubrir el mínimo legal de reserva del 2%)³⁷.
- c) En este sentido, y en el contexto de reserva legal para la generalidad de los con discapacidad, son escasos, peros significativos, los convenios que prevén la adopción

³⁵ De manera genérica se hace referencia al fomento de medidas que faciliten en materia de formación la participación del personal con discapacidad (ej. art. 76 Convenio único AGE).

³⁶ Art. 56 del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba de de 27 de noviembre de 2018 (BOP del 30 de noviembre).

³⁷ Art. 27 del Convenio Colectivo del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, en el que se prevé: “*Las empresas conservarán el nivel salarial y profesional de los con discapacidad que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas del trabajador, sin que ello suponga la marginación de tales personas trabajadoras, mediante la separación de sus compañeros en talleres o departamentos especiales. Estos personas trabajadoras no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo*”.

de *medidas adecuadas para la adaptación de puesto y accesibilidad* en función de las necesidades de cada personas con discapacidad. Y no solo para permitir el acceso a la empleo, sino también para el pleno desempeño del mismo, promoción profesional y formación.

Ciertamente, no son los sujetos negociadores -carácter bilateral y transaccional o pactado- ajenos a una comprensión ponderada de estas obligaciones empresariales, por lo que condicionan su desarrollo concreto a que no conlleven “una carga excesiva para el empresario o empresaria”. Conscientes de la indeterminación de este concepto jurídico, establecido tanto en la legislación comunitaria como en la nacional, las cláusulas convencionales tienden a concretarlo, a fin de conciliar efectividad de la medida con seguridad jurídica. Sin embargo, a menudo tales concreciones remiten de forma general y abstracta a los criterios ya previstos en el art. 40 LGDPDIS³⁸, las “medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad” (en el patillo o fiel de la razonabilidad del coste del ajuste), así como los costes financieros y de otra índole que ocasiones a la empresa (en el platillo o fiel de la excesiva onerosidad). En todo caso, se establece la necesidad de hacer la ponderación por “tamaño y volumen de la empresa” (ej. *Art. 20 del CC provincial de la industria de la alimentación de Almería, 20 de septiembre de 2019 (BOP núm. 212, 05 de noviembre de 2019)*)

Por último, entendemos especialmente reseñable la regulación sobre movilidad funcional que establecen diversos convenios colectivos para personal laboral del sector público. Sería el caso del *art. 42 del IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado*. Resulta especialmente reseñable por su:

- a) especial desarrollo
- b) por la amplitud de supuestos que abren el campo de aplicación a las diversas variables de lo que se puede considerar como discapacidad sobrevenida y
- c) por establecer un procedimiento para la movilidad funcional con palpables medidas garantistas que evitan la arbitrariedad en la decisión.

Aunque sin utilizar el término “discapacidad sobrevenida”, se prevén una diversidad de situaciones todas ellas reconducibles a una discapacidad sobrevenida. Así, precisa que refiere a

³⁸ El Concepto de carga excesiva se define previamente en el art. 2.m de la LGDPDIS bajo el término de “ajustes razonables” para la generalidad de situaciones

los supuestos en los que concurren circunstancias que den lugar a una movilidad por cualquiera de los supuestos contemplados en este artículo, que, en todo caso

“...deberán haberse producido en una fecha posterior a la de formalización del contrato y efectiva incorporación al puesto que ocupa el trabajador o trabajadora”.

Al respecto, inequívoca es esta regla delimitadora de su ámbito subjetivo de aplicación, que contrasta claramente con los convenios que se agotan o se centran en los supuesto de incapacidad permanente. La amplitud de su ámbito subjetivo es inequívoca, en tanto que reconduce al mismo a los siguientes supuestos:

- | |
|--|
| – por declaración de una IP total (para la profesión habitual) |
| |
| – por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo; |
| |
| – por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador [debería sustituirse por <i>persona trabajadora, en el necesario lenguaje inclusivo</i>]. |

En todos los casos la movilidad se podrá instar a solicitud de la persona trabajadora o por decisión de la Administración. Como es natural, dado que siempre se dará concurrencia de una dimensión de salud laboral (principio de adaptación del trabajo a la persona, más si tiene condiciones especiales o particulares, como es un estado de discapacidad), está previsto que intervenga en el procedimiento el servicio de prevención de riesgos laborales. Asimismo, dentro de esta misma óptica, si bien más en los casos singulares de la movilidad por razones de salud, y las consiguientes vías o posibilidades de rehabilitación de la persona trabajadora, está prevista la intervención de los servicios médicos, además del informe del Ministerio en el que preste sus servicios el trabajador que se encuentre en tales circunstancias.

En fin, para este tipo de trasladosse prevé que el mismo tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador o trabajadora en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período de seis meses deberá optar de forma expresa entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto. En este último caso decaerá la

mencionada obligación de reserva. A partir de entonces la ocupación del nuevo puesto de trabajo tendrá carácter definitivo cuando la persona interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen (art. 42.7).

Menos completo, pero significativo, es el artículo 23 del VI CC del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que contempla una modalidad especial de movilidad funcional por “disminución de la capacidad”³⁹. En este mismo marco normativo se integran otras tipologías de movilizaciones funcionales que llama “por razones objetivas”, que también pueden resultar de alguna utilidad a efectos de asegurar una mayor estabilidad en el empleo para personas con situaciones de enfermedad, o de discapacidad sobrevenida en sentido estricto, que pudieran verse perjudicadas por tales estados. De especial interés la posibilidad de este tipo de novaciones de puesto de trabajo *por razones de salud y posibilidades de rehabilitación* de la persona trabajadora⁴⁰.

6.4. Movilidad geográfica de la persona trabajadora con discapacidad sobrevenida: un supuesto convencional de permanencia

³⁹ “La movilidad por disminución de la capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la Administración, a otra categoría del mismo Grupo profesional o inferior, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Consejería competente en materia de Función Pública, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dando traslado a la Comisión del Convenio, para su ratificación, de las peticiones. La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador o trabajadora, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración”.

Incide también el Acuerdo de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 2 de noviembre de 2016, por el que se modifica el Acuerdo de 14 de noviembre de 2014, por el que se introducen modificaciones en el Sistema de Clasificación Profesional

⁴⁰ Así, se prevé que: “La Consejería competente en materia de Función Pública podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén su cargo, previo informe emitido por el Tribunal Médico y acuerdo de la Subcomisión de Salud Laboral, dándole traslado a la Comisión del Convenio en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante”

Las diferentes circunstancias que vienen ligadas a supuestos de movilidad geográfica de personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida no es una cuestión que se aborde con asiduidad en la negociación colectiva analizada. Son escasas las cláusulas convencionales que, por lo tanto, abordan en algún sentido esta situación. En algún caso⁴¹, se prevé un derecho de las personas trabajadoras discapacitadas a no ser desplazados a otros centros de trabajo.

Tal previsión se establece en términos de “prioridad de permanencia” para mantenerse en el centro en el que se está. En cierto modo se asemeja a la garantía prevista en el art. 68.b ET para los representantes de los personas trabajadoras.

Igualmente, en otros, se prevé que por incapacidad para ocupar el puesto de trabajo, determinada por un rendimiento defectuoso en cantidad o calidad, la posibilidad de que la empresa acuerde el traslado del trabajador/a, reconociéndose una serie de derechos y garantías para con la persona afectada, como son:

- Que el mismo se realice a un puesto de trabajo acorde con sus facultades.
- Que se le abonen los gastos que se le originen por tal motivo, incluyendo a la familia que con él conviva, así como los correspondientes a transporte y enseres, -no apartándose así de lo previsto en el art. 40.1.3º ET, de modo que no se agotan las posibilidades reguladoras sobre cuantías mínimas indemnizatorias que tiene reconocida por la norma legal la negociación colectiva-.
- A lo que hay que sumar la percepción de una “gratificación” equivalente a 60 o 30 días (dos meses o un mes) de retribución, en función de la existencia de responsabilidades personales por convivencia a cargo del trabajador o de la trabajadora.
- Y, por último, se reconoce el derecho a que la empresa le facilite vivienda en el lugar a que se traslade, o a que le compense económicamente la diferencia entre el importe de la renta de dicha vivienda y el que viniera pagando en su residencia anterior (art. 35 CC La Voz de Galicia).

También destacables la limitación, en términos de prohibición de adoptar tal medida, que se viene a establecerse en relación a los traslados, respecto de los personas trabajadoras

⁴¹ Art. 32 del Convenio Colectivo provincial de derivados del cemento de Granada, o el art. 25 del Convenio Colectivo provincial de Derivados del Cemento de Málaga.

mayores de 58 años –que si bien no debe de considerarse como con discapacidad, sí que algún modo hay un mayor margen de probabilidades que puedan sufrir en algún momento una situación que les lleve a situarse en tal estado–, salvándose la misma con las excepciones de que concurra mutua acuerdo entre las partes, se adopte tal medida en orden a un expediente de regulación de empleo, o se trate de personas trabajadoras de los niveles 15, 16 y 17 (ej. Art. 11.a del Convenio Colectivo de la industria azucarera). Y, de otro lado, de la misma forma se prohíben los desplazamientos para las personas trabajadoras “que tengan reconocida, por resolución firme del INSS, algún tipo de IP” (ej. Art. 10.2.6º del Convenio Colectivo de la industria azucarera)

6.5. Formación: una cuestión capital altamente ausente

No hay duda alguna de la centralidad que, también para este colectivo, tiene una formación profesional adecuada, de modo que aprenda, en su caso, a desarrollar el mayor número posible de competencias y habilidades atendiendo a su nueva situación. El resultado será beneficioso para la persona trabajadora (con discapacidad sobrevenida) y para la empresa. Sorprende, por ello, que brillen por su ausencia las cláusulas de los convenios que incidan, de algún modo, sobre los aspectos ligados a la formación de las personas trabajadoras con discapacidad de forma sobrevenida. No obstante, encontramos una previsión sobre esta materia que viene conectada a los supuestos de movilidad por disminución de la capacidad del trabajador o trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo, estableciendo que será precisa la previa formación profesional, que será facilitada por la empleadora –en este caso, la Administración (tanto estatal como autonómica andaluza–, para adaptar a la persona a las características del nuevo puesto de trabajo)⁴². O, en la misma línea, se prevé que la adaptación del puesto de trabajo debe permitir entre otras cuestiones “acceder a la formación” para garantizar la plena igualdad en el trabajo⁴³.

Otra de las previsiones sobre materia formativa es la que establece, para las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro por razones de discapacidad y de salud (también para situaciones típicas de conciliación), el derecho a que no se les exima del

⁴² Art. 42.3.2º del IV Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. *Y el artículo 23 del VI CC del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía*

⁴³ Art. 20 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la industria de la alimentación de la industria de la alimentación de Almería.

carácter obligatorio de las acciones formativas, si se trata de su realización fuera de su jornada habitual. A tal fin se prevén ciertos límites temporales (un máximo de 16 horas en el año 2019 y 32 horas a partir del año 2020, sobre la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo)⁴⁴. Por último, nos encontramos la previsión que posibilita la adopción de medidas de acción positiva en materia formativa de las personas trabajadoras con discapacidad, lo cual se justifica en el objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de aquellos personas trabajadoras que cuentan con mayores dificultades de acceso a la misma⁴⁵

6.6. Garantías de seguridad económica para las personas trabajadoras con discapacidad sobrevinida: ¿indemnidad o devaluación retributiva?

Los convenios colectivos analizados sí que abordan con una destacable frecuencia y diversidad diferentes aspectos ligados a las retribuciones y complementos salariales que, de forma sintética, se pueden agrupar en los siguientes grupos de materias:

- a) Cláusulas convencionales que establecen unas cantidades que, si bien no lo dice expresamente, están concebidas para “premiar” o incentivar el abandono de la persona trabajadora con discapacidad, y que en determinados casos se otorga también por el acceso a la jubilación de trabajador/a. Así en unos se prevé la obligación de concertar un seguro para el supuesto de invalidez⁴⁶, y en otros se prevé el establecimiento de un “premio consistente en una cantidad a tanto alzado en función del salario mensual de trabajador⁴⁷”.
- b) La concertación de una póliza de seguro que cubra los riesgos de invalidez y de muerte es muy común en el contenido de los convenios colectivos. Prácticamente

⁴⁴ Art. 89.d del Convenio Colectivo general de la industria química.

⁴⁵ Art. 81 del Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería, que prevé que “las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos”, entre otros, las personas trabajadoras con discapacidad.

⁴⁶ Art. 60 del VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022); art. 29 del Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU; art. 70 del Convenio Colectivo estatal del sector de la prensa diaria.

⁴⁷ Art. 66.8 del Convenio Colectivo de las Universidades andaluzas que establece que al producirse la jubilación o se declare la situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez... tendrá derecho a un premio por importe de mínimo de tres mensualidades más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los quince años de referencia”.

en todos los convenios colectivos que la regulan observamos un contenido mimético, con variaciones puntuales en cuanto a las cuantías -para moderar la cantidad en función del origen profesional o no y de la gravedad del resultado lesivo-, la naturaleza de las causas y la gravedad de las mismas⁴⁸. E incluso advirtiendo que si no se concierta la póliza de Seguro será la empresa la responsable directa del pago⁴⁹. En algunos casos además de suscribir una póliza de seguro para los resultados más graves de invalidez o fallecimiento, se prevé que la persona trabajadora o sus familiares recibirán una cantidad a cargo de la empresa por una cantidad fijada en el propio texto convencional, siendo buen ejemplo de ello la previsión en la que se concreta que la cuantía a entregar será el “importe de 8 mensualidades de su último salario” más el mes completo en que se produce el siniestro⁵⁰.

- c) Póliza de seguro complementaria de accidentes con importes graduados en función del resultado lesivo y de la naturaleza del evento que produzca la invalidez o muerte⁵¹ con distribución muy detallada de cantidades en función del resultado lesivo⁵². A veces limitado al accidente de todo tipo que tenga lugar “durante la jornada de trabajo” o dos horas antes o después, al que se añade un subsidio por defunción de menor cuantía (308,10 €)⁵³.

⁴⁸ Art. 34 del Convenio Colectivo provincial de Almería de dependencia mercantil; art. 47 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de hostelería y turismo 2017-2020; art 48 del Convenio Colectivo de la provincia de Almería de Industrias de la alimentación; art 42 del Convenio colectivo del Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Córdoba; art. 25 del Convenio colectivo de la provincia de Córdoba del Transportes Viajeros por Carretera.

⁴⁹ Art. 28 del Convenio Colectivo del Metal de la provincia de Córdoba; art. 50 del Convenio Colectivo de la Construcción y obra públicas de Córdoba.

⁵⁰ Vid art. 17 Convenio Colectivo del Sector de Aguas para Riego de la provincia de Granada.

⁵¹ Art. 53 del Convenio Colectivo para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba; art. 30 del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba; art. 18 del Convenio Colectivo de empresas distribuidoras de energía eléctrica de la provincia de Córdoba; art. 33 del Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas de la Provincia de Córdoba; art. 38 del Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Córdoba.

⁵² Art. 13 del Convenio Colectivo provincial del Sector de la Madera y el Mueble de Córdoba; art. 38 del Convenio Colectivo del Sector de Auto-Taxi de la Comunidad Autónoma de Andalucía; arts. 24 y 35 del Convenio Colectivo de Acuicultura; art. 26 del Convenio Colectivo de Consorcios de Unidades Territoriales de empleo; art. 23 del Convenio Colectivo de gestión de servicios de autotaxis...

⁵³ Arts. 54 y 55 del Convenio para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba.

d) **Igualmente es muy frecuente la fijación de la obligación de las empresas de completar la prestación por IT hasta el 100/% del salario por accidente laboral o en situaciones de hospitalización por accidente o enfermedad laboral o común⁵⁴.**

De un lado es habitual que se incremente su cuantía progresivamente en función de la duración de la incapacidad hasta alcanzar el 100%.

En otros⁵⁵, se aplica el completo pasados unos días de baja hasta los 12 meses, salvo en la IT por accidente de trabajo que se aplica desde el primer día. En algunos, los primeros días de baja el complemento no llega al 100% de los “emolumentos fijos”, salvo por accidente laboral o enfermedad profesional que alcanza hasta el 100% desde el primer día⁵⁶. De otro lado, en buena parte de los casos se tiene como salario de referencia el salario base más complementos de antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias⁵⁷, siendo escasos los supuestos de convenios que llegan hasta el 100 % de del salario completo del mes anterior. O se tienen en cuenta sólo el “salario base Convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias”⁵⁸. En algunos supuestos, con peculiares en su literalidad, se coincide en prever si la IT proviene o tiene su origen en el trabajo o tiene naturaleza común, salvo que conlleve hospitalización en cuyo caso tiene el mismo tratamiento que si fuere con origen en el trabajo⁵⁹.

En algunos convenios colectivos se prevé el requisito de alcanzar una concreta antigüedad del trabajador/a y que la función de que correspondan al trabajador/a“

⁵⁴ Art. 33 del Convenio Colectivo de empresas de autotaxis de Andalucía; art. 22 del Convenio Colectivo de Empresas dedicadas a la Gestión del Servicio del Taxi de Andalucía; art. 53 del II Convenio Colectivo para el Sector del Estacionamiento.

⁵⁵ Art. 28 del Convenio Colectivo del sector de la alimentación de Almería.

⁵⁶ Art. 21 del Convenio Colectivo de la provincia de Córdoba del Transportes Viajeros por Carretera.

⁵⁷ Art. 20 del Convenio Colectivo de las empresas distribuidoras de energía eléctrica de la provincia de Córdoba; art. 19 del Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcohólicas de la Provincia de Córdoba; Art. 12 del Convenio Colectivo de la del sector de la madera y el Mueble de Córdoba; art. 19 del Convenio Colectivo del metal de Córdoba; art. 35 del Convenio Colectivo de la industria almadrabera de Cádiz. Bajo el título de indemnización por IT, el art. 38 del Convenio Colectivo del sector provincial de la construcción y obras públicas de Cádiz; art. 20 del Convenio Colectivo del sector viticultura para la provincia de Cádiz; art. 30 del Convenio Colectivo de establecimiento sanitarios de la provincia de Granada; art 33 del Convenio Colectivo del sector del comercio de la provincia de Granada.

⁵⁸ Art. 40 del Convenio Colectivo de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba.

⁵⁹ Art. 30 del Convenio Colectivo Provincial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada. En el mismo sentido el art. 19 del Convenio Colectivo del Metal de la provincia de Córdoba; art. 20 del Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte de la provincia de Granada; art. 18 del Convenio Colectivo provincial del comercio de automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y accesorios de Sevilla.

fuera desempeñada por los y las compañeras de la misma⁶⁰. O bien, se aplica el complemento solo durante un tiempo limitado⁶¹. Son escasos los supuestos en los que se establecen previsiones en las que se determinan toda una serie de requisitos, condiciones y porcentajes del complemento por IT, fijándose los porcentajes y duración de los mismos en función del tipo de contrato, el tiempo de trabajo y la naturaleza laboral o no de la lesión causante⁶². En determinados casos, sobre el complemento por IT se prevé que no se abonará por la empresa a “partir del tercer proceso de IT” en un año natural⁶³.

En los convenios colectivos provinciales andaluces de la construcción se establece un “complemento por discapacidad” con devengo mensual variable en función del grado de discapacidad que en todo caso no puede superar el 33%. Sorprende el importe exiguo para que sea considerado un incentivo efectivo a entrar o permanecer en el trabajo. A nuestro juicio, tales previsiones obedecen a la lógica de la “acción social” de la empresa en un intento de compensar los mayores gastos que pudiera tener dichas personas trabajadoras⁶⁴.

e) Igualmente, se reconocen complementos salariales vinculados directa o indirectamente a dicha discapacidad. Entre los primeros, y con relativa frecuencia, algunos convenios colectivos reconocen un complemento salarial por discapacidad que expresamente consideran como un complemento de carácter personal de la persona trabajadora⁶⁵. Entre los segundos, hay complementos salariales que tienen por objeto compensar al persona trabajadora con discapacidad en el marco de programas de desarrollo de políticas sociales⁶⁶.

⁶⁰ Convenio Colectivo para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba.

⁶¹ Limitado a tres meses como en art. 46 del Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba.

⁶² Art 37 Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Córdoba.

⁶³ Convenio Colectivo provincial de maquinaria industrial, agrícola de Sevilla.

⁶⁴ Art. 39 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de sector construcción y obras públicas Almería. En redacción semejante el art. 42 del de la Construcción y obra públicas de Córdoba.

⁶⁵ Artículo 47 del Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Granada, en el que se reconoce la percepción como complemento personal, las cantidades que se detallan en función del grado de discapacidad que tenga reconocido. En los mismos términos el artículo 35 del Convenio Colectivo Provincial de la Industria de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga, y el artículo 39 del Convenio Colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Almería.

⁶⁶ El artículo 53 del Convenio Colectivo Provincial del Comercio del Metal y la Electricidad de Jaén , establece que las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria

En este marco de la acción social, en determinados convenios se establece una ayuda a personas trabajadoras con discapacidad que parece dejar entrever que quieren compensar el menor poder adquisitivo al ocupar puestos de trabajo inferiores, aunque ello con un importe exiguo: 75 € a mes de gratificación⁶⁷.

6.7. Cuota de reserva legal de contratación de personas con discapacidad

Es frecuente encontrar en buena parte de los convenios colectivos analizados el que si abordan la contratación de personas con discapacidad hagan de inmediato mención a la cuota de reserva legal de empleo del 2% para personas trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras. Clausula dirigida en su redacción a las personas con discapacidad externos a la empresa, pero que como en otras menciones a la discapacidad genérica se han de incluir también a las personas trabajadoras con *discapacidad sobrevenida*". No obstante, esta afirmación sobre la tendencia al abordaje de esta previsión por parte de la negociación colectiva hay que matizarla, por cuanto que si bien la misma se produce de manera lineal en los convenios colectivos con nivel sectorial, sin embargo, tal habitualidad se reduce en cuanto al número de previsiones en tales términos cuando se está en presencia de convenios colectivos de empresa o ámbito inferior, previéndose en este caso un compromiso de cumplir la cuota de reserva⁶⁸.

Para las empresas que no alcancen el número de 50 o más personas trabajadoras en su plantilla, los convenios colectivos analizados no establecen medidas específicas de fomento del empleo de personas trabajadoras con discapacidad, limitándose sin más a remarcar el compromiso de fomento del empleo e integración laboral de las personas con discapacidad, más difícil es encontrar supuestos de convenios colectivos en los que se trate acerca del modo de

y conforme a lo contenido en el presente artículo, a "programar actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas políticas sociales" y se acuerda "que aquellas empresas que no acrediten su adhesión a una de las organizaciones empresariales indicadas más representativas del sector a nivel provincial, que desarrollarán las actividades descritas (...) o que no acrediten una planificación y ejecución anual en información, formación y asesoramiento en políticas sociales realizadas por la propia empresa para sus personas trabajadoras, deberán abonar a éstos un Plus Compensatorio para el desarrollo de políticas sociales de naturaleza salarial en cuantía de 20€ mensuales". En los mismos términos se pronuncia el artículo 27 del Convenio Colectivo Provincial para Derivados del Cemento de Jaén; el artículo 48 del Convenio Colectivo Provincial de la Hostelería de Jaén; y el artículo 19 del Convenio Colectivo Provincial de las Industrias de la Madera y Corcho de Jaén.

⁶⁷ Art. 21 del Convenio Colectivo de la industria almadrabera de Cádiz.

⁶⁸ Así, en el art. 41 del Convenio Colectivo marco de UGT 2019/2020, se remite al cupo de reserva legal aunque en términos de que se "garantizará su cumplimiento".

computar a las personas trabajadoras para el cálculo de la plantilla de la empresa a efectos de la aplicación de la mencionada cuota de reserva legal.

Casi en la práctica totalidad de los analizados los y las negociadoras no se detienen muchos más allá de la remisión genérica con dos especificaciones: referencia a la “totalidad de la plantilla”⁶⁹ cualquiera que sea el tipo de contrato incluyendo los contratos de puesta a disposición por ETT⁷⁰, y remisión para lo no previsto a la LGDPD, 1/2013, de 29 de noviembre⁷¹. En determinados casos en el 2% de exigencia legal se incluye a la contratación de con discapacidad y a la recolocación de personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida, aunque dando preferencia a estos últimos⁷².

Por el contrario, son muy escasos los supuestos en los que el porcentaje de reserva se incrementa. No obstante, se pueden reseñar los casos del art. 26 del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba y el art. 45 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte de la provincia de Granada en los que se establece un porcentaje del 3% de personas con discapacidad⁷³, o el del art. 53 del Convenio Colectivo de la industria del calzado en el que se prevé que dicho porcentaje alcance el 5%, de modo que los y las negociadoras optan por ampliar el mínimo legal exigido en el art. 42 del R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

6.8. Suspensión de la relación laboral con derecho de reserva de puesto

No hemos encontrado supuestos de reserva de puesto de trabajo más allá del mero traslado de la previsión legal recogida en el art. 48.2 ET⁷⁴. No obstante, sí que hay algún caso en el que se amplía el plazo de suspensión con reserva más allá de los dos años hasta que finalice el expediente de revisión por mejoría de la incapacidad reconocida al trabajador/a⁷⁵.

⁶⁹ Art. 18 del Convenio Colectivo para el Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba.

⁷⁰ Art. 23 del Convenio Colectivo transporte de viajeros por carretera para Almería y su provincia.

⁷¹ Art. 39 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de comercio textil de Almería; art. 24 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de sector construcción y obras públicas de Almería; Art. 23 del Convenio Colectivo provincia del Transporte de viajeros por Carretera de Almería.

⁷² Art. 34 del Convenio Colectivo para el sector de suministros industriales de Huelva.

⁷³ En igual sentido, el art. 24 del XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

⁷⁴ Art. 38 del VIII Convenio Colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados.

⁷⁵ Art. 93 del Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Incluso, hay cláusulas muy restrictivas en materia de discapacidad sobrevenida en las que se prevé en sentido de que en “el supuesto de incapacidad temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador o trabajadora es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social”⁷⁶.

6.9. Otras previsiones convencionales en materia de discapacidad sobrevenida: en especial la gestión flexible del tiempo de trabajo

Por último, a modo de “cajón de sastre”, hay que destacar aquí otra serie de materias que se abordan en los convenios colectivos analizados que, si bien no vienen a constituir una línea consolidada de tratamiento convencional de la discapacidad sobrevenida, sí que resultan ser ejemplos reseñables en línea para acrecentar el marco regulador en clave garantista de las medidas que puedan arbitrarse para la efectiva materialización del derecho de este colectivo de personas trabajadoras a la garantía de permanencia en su puesto de trabajo.

En tal sentido, nos encontramos con previsiones en materia de régimen horario, arbitrándose medidas que eviten colocar a las personas trabajadoras con discapacidad en una situación desfavorable en orden a las limitaciones que la misma le pueda conllevar. Así, en orden a los instrumentos de flexibilidad horaria que se prevén en el convenio, la empresa deberá tener en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad⁷⁷. O, de igual modo, en relación a las medidas de flexibilidad pactadas en el convenio se prevé que no serán de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad⁷⁸, reconociéndoles además un derecho⁷⁹ de prioridad en la elección de turno a las personas con una discapacidad reconocida oficialmente⁷⁹.

En materia de prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva analizada presenta, en la práctica totalidad de los casos en los que se aborda la discapacidad en clave de seguridad y salud laboral, una evidente tendencia a reiterar el texto del art. 25 de la LPRL, sin

⁷⁶ Art. 53.6.2º del Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. En términos similares, el art. 64.1 del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad.

⁷⁷ Art. 23.4 del Convenio Colectivo de la empresa Orange Espagne, SAU

⁷⁸ Art. 43.3 del Convenio Colectivo general de industrias químicas.

⁷⁹ Art. 47.9 del Convenio Colectivo general de industrias químicas.

aportar mayores concreciones y garantías que las ya descritas en el mencionado precepto legal⁸⁰. Más allá de ello, son prácticamente nulas otro tipo de previsiones. En todo caso, cabría reseñar lo previsto en el art. 31.2.d del VII Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), en el que se establece la creación de una Comisión Paritaria a la que se le asigna la competencia de determinar un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos.

Por último, encontramos la previsión por la que se reconoce a las personas trabajadoras de la empresa que por razones de enfermedad o incapacidad tengan dificultades de movilidad, el derecho a hacer uso de una plaza de aparcamiento. No obstante, este derecho no se establece de manera ilimitada e incondicionada, pues, de un lado, se prevé que ello se hará efectivo siempre que haya disponibilidad de plazas de aparcamiento –pudiéndose haber establecido algún tipo de prelación para el uso de las mismas-, y, de otro, a que dicha situación deba ser ratificada por el servicio médico de la empresa⁸¹.

VII. SELECCIÓN DE ALGUNAS MEJORES PRÁCTICAS RELATIVAS A LA GARANTÍA DE CONTINUIDAD EN EL EMPLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

A lo largo de las páginas precedentes hemos recorrido, con cierto detalle, las cláusulas convencionales más relevantes, a efectos de mejorar su seguridad, económica y en el empleo, de las personas con discapacidad sobrevenida. En él hemos expuesto los convenios más significativos, con sus contenidos y textos más referenciales. De ellos se puede extraer, a nuestro juicio, una imagen bastante precisa de qué se está haciendo en la materia por la negociación colectiva, tanto andaluza como estatal, facilitando un buen material de referencia para las diversas unidades de negociación que traten de caminar por esa senda. En este apartado vamos a seleccionar un puñado de cláusulas que nos han parecido especialmente relevantes y que, por su adecuación y sencillez al tiempo, quizás pueda servir de especial ariete para penetrar de manera más generalizada o normalizada en el conjunto de las unidades de negociación de nuestra Comunidad Autónoma y, más ampliamente, de nuestro país. Aunque todas ellas han salido ya en

⁸⁰ Art. 67.8 del Convenio Colectivo estatal de perfumerías y afines; art. 47 del Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías.

⁸¹ Art. 38.5 del Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA.

el análisis precedente efectuado, ahora las reseñamos, con sus textos completos, a fin de facilitar su recuerdo y su traslación, si así se considera adecuada en las diversas unidades y sin perjuicio de la conveniencia o posibilidad de adecuación a cada ámbito específico -empresa y sector-.

Al respecto, en esta particularmente selecta reseña, nos parece particularmente afortunado el ya citado **Art. 27 del Convenio Colectivo del sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería**, en el que se prevé:

“Las empresas conservarán el nivel salarial y profesional [clara garantía de seguridad económica] de los con discapacidad [aquí debería producirse un cambio a fin de garantizar un lenguaje inclusivo, sustituyendo el término por “personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida**”] que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, **las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas [garantía de seguridad en el empleo y adaptación a la diversa capacidad sobrevenida]** del trabajador/a, sin que ello suponga la marginación de tales personas trabajadoras, mediante la separación de sus compañeros o compañeras en talleres o departamentos especiales. Estas personas trabajadoras no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo”.**

En esta misma línea, ahora incorporando, si bien algo genéricamente, una regla relativa a facilitar la formación profesional de las personas con discapacidad, también cabría destacar el igualmente referido *art. 20 del Convenio provincial del sector de alimentación de Almería*. Conforme al tenor de su párrafo segundo, una vez que ha establecido en el párrafo primero una regla recordatoria de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (práctica nada recomendable si no se va a establecer un porcentaje superior al legal, por más que pueda valorarse su efecto simbólico, a efectos de recordatorio de que existe esa obligación, muy incumplida)

“...el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando los empresario o empresarias obligados a adoptar las medidas

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

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa”

En la misma dirección de poner igualmente el acento en las acciones formativas para las personas con capacidad sobrevenida, clave para una adaptación más razonable y equilibrada, desde el lado de la persona trabajadora, no sólo de la empresa, destaca el art. 81 del *Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería*. En se prevé que

“las acciones de formación [se pone el acento, por lo tanto, en la capacitación de las personas con discapacidad, con lo que supone de inversión en mejora del catálogo de “capacidades” de la persona trabajadora y, por lo tanto, de aumento de “capital humano”, en compensación de la pérdida de “capacidad” funcional y laboral] podrán [aquí debería utilizarse la fórmula imperativa, para hacerla más creíble y operativa: “deberán”] incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras [el lenguaje inclusivo por razón de sexo debe también expandirse, dado el uso inadecuado], pertenecientes a determinados colectivos” [entre otros, se incluye a las personas trabajadoras con discapacidad, pero debería hacerse más expreso y específico+.

Finalmente, de especial interés resulta recordar el régimen de movilidad en el puesto de trabajo previsto por el art. 42 IV *Convenio único para el personal laboral de la AGE* -algo más completo y preciso a tales fines que el art. 23 IV CC del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, también referido-, para canalizar los justos derechos de las personas con discapacidad en general y sobrevenida de forma particular.

VIII. RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL TRATAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

Como exigencia de los principios de igualdad y no discriminación es necesario visualizar y poner de manifiesto la necesidad de que la negociación colectiva preste más y mejor atención a la discapacidad sobrevenida. A tal fin debe establecer criterios de permanencia en el empleo (privado y público) para los y las que les sobreviene tal estado, no sólo reservas para el acceso de las personas con discapacidad adquirida u originaria. Se trata de adaptar los puestos de trabajo, cualificar (formar o “recapacitar”, en la medida de lo posible, claro) a las personas trabajadoras en función de su diversa o “nueva capacidad” y garantizar que, al menos en la mayor parte de los casos, no suponga una merma de sus condiciones laborales. Es evidente que siempre serán preferibles medidas de flexibilidad interna (novación de condiciones, aun a la baja) que la extinción. Pero no debería identificarse, sin más, adaptación razonable de puestos para evitar la extinción, que en más de un caso podría implicar incluso la nulidad de la decisión, con reducción salarial, coherente con una categoría o grupo profesional reasignado, sino que habrá de estarse a cada caso concreto (personalización del trato). Es por ello de trascendental importancia que en la negociación colectiva se incluyan cláusulas en todos los ámbitos de negociación que mantengan - o devuelvan en el menor tiempo posible- a la persona con discapacidad “al circuito del empleo”.

Con este objetivo y después del estudio de los convenios colectivos estatales y andaluces se constata, como ya lo hicieran otros estudios generales sobre discapacidad (no solo la sobrevenida) y negociación colectiva, que **son muchos los que regulan algún aspecto relacionado con la discapacidad. Ahora bien, desde una perspectiva cualitativa, las menciones a la discapacidad reflejan una significativa orfandad** por parte de las personas negociadoras. Así, o bien se ocupan sobre todo de reproducir los preceptos legales, sin que esta opción tenga gran eficacia práctica, ni tan siquiera de índole simbólico, como suele defenderse, o bien, a veces, incluso limitan, cuando no se dificulta su protección, al establecer requisitos o condiciones no previstas en la Ley. A veces hay cierta “desidia” o “dejadez”, como revelaría que se sigan manteniendo, si bien cada vez menos, hay que constatarlo, las cláusulas que agotan su sentido en puras remisiones a los textos de las normas legales.

En definitiva, a fin de corregir el desfase existente entre lo que aspira a proteger la norma jurídica (la igualdad efectiva de trato de las personas con discapacidad] y lo que, en la práctica, termina más bien protegiendo (la expulsión de la empresa de toda persona trabajadora que, a raíz de sobrevenirle una situación de alteración de su estado de salud y capacidades con previsible larga duración, se convierte en un riesgo para las razones de defensa de la productividad). Por ello consideramos que la mejora de esta situación debe incluir como contenido básico e imprescindible en todos los convenios:

1. **Cuidar el lenguaje inclusivo y no estigmatizador** en este ámbito, evitando las viejas palabras que están obsoletas y rayan en la degradación personal. En todo momento debe hablarse de “personas con discapacidad” y de gestión de la “diversidad de capacidades” de las personas.
2. **El establecimiento convencional del deber de negociar colectivamente de buena fe un compromiso**, por parte de cada empresa, en el marco de su responsabilidad social, de intervenir de forma decidida y en la búsqueda de la real y efectiva implantación de acciones encaminadas a reincorporar a las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida. En este sentido, el empresario o empresaria deberá remover los obstáculos para ampliar el número de puestos idóneos, accesibles y sin riesgos.
3. **Es necesario visualizar la necesidad de que la negociación colectiva presta especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios de permanencia.** Se trata de adaptar los puestos, cualificar a la persona trabajadora en función de su “nueva capacidad” (primando la acción que le queda, no lo que pierde) y garantizar que solo como última ratio, si no es posible indemnizar, la adaptación suponga devaluación de sus condiciones laborales, como hoy sucede en la mayoría de los casos.
4. **Incluir en todos los acuerdos interprofesionales para la negociación colectiva, nacionales y autonómicos**, que se puedan negociar en el futuro, un apartado expreso con el mandato a las negociadoras para que fijen en la negociación contenidos de empleo y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad sobrevenida. Así se visibilizará más la situación de estas personas (unificando terminología dispar y obsoleta que encontramos) para una real reingreso de personas en situación de discapacidad sobrevenida.

5. **Se deben excluir las estipulaciones de simple remisión a la normativa o la reproducción de lo de los textos legales con mayor o menor literalidad referidos a la discapacidad.** Sobre todo esta acción se ha de realizar en referencia a la obligación de establecer un porcentaje de reserva de empleo para personas trabajadoras con discapacidad. Sólo se debería contemplar las “mejoras” en número o en calidad de las medidas a implementar en las empresas, sin ser adecuada la pura remisión legal.
6. En conexión con el anterior, **se deberían excluir de esos porcentajes el tratamiento y recuperación para el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida.** Con ello se consigue dar un tratamiento específico a estas personas trabajadoras, sin límite cuantitativo alguno.
7. **Deberá fijar cláusulas de preferencia de este colectivo para organizar y realizar la actividad de teletrabajo,** siempre que la evitación del desplazamiento y las mejores condiciones de lugar de trabajo faciliten y resulten más atractivas para estas personas. Al respecto, se recordará que el nuevo art. 34.8 ET facilita el recurso al teletrabajo para organizar jornadas más flexibles de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y de la vida familiar, sin reducciones laborales (de tiempo y salario) ni salidas antes de tiempo de la empresa y del mercado de trabajo. No cabe duda de que las razones de estabilidad o seguridad en el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad sobrevenida, en virtud de la obligación de adaptaciones o de ajustes razonables, a cargo del empleador, hallan también amparo.
8. Justamente, también **sería recomendable el establecimiento de cláusulas específicas de conciliación de la vida familiar y laboral,** para las personas con discapacidad sobrevenida, a fin de atender las necesidades concretas de estas personas y colectivos respecto del resto, incluso discapacidad congénita
9. **Establecer e incentivar la adopción de medidas de formación,** a fin de que faciliten no ya sólo la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad -originaria-, sino la continuidad de las sobrevenidas
10. **Reconocer y garantizar un derecho subjetivo incondicionado de la persona trabajadora discapacitada a ocupar -y conservar- un empleo en la empresa compatible con su estado,** previo el ejercicio de las obligaciones de adaptación (art. 15 LPRL, art. 40 LGDPDIS).

11. **Prever cláusulas que faciliten y den preferencia para la movilidad funcional y geográfica del colectivo**, buscando y creando puestos con tareas adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste/a, expresa y escrita, en este sentido.
12. **No incluir, o limitar a la mínima expresión, las cláusulas que restringen las condiciones de trabajo de estas personas y colectivos, salvo que deriven de la obligación objetiva de salud y seguridad en el trabajo, o constituyan una carga excesiva.** De ahí la necesidad de poner el acento en las adaptaciones y ajustes razonables de forma individualizada, atendiendo a las características concretas del puesto, del entorno y de la persona. En este sentido, sería oportuno que se identificasen las actividades y puestos más acordes a los perfiles profesionales de las personas con discapacidad sobrevenida.
13. Incluir a este colectivo como destinatario de medidas de acción social, a fin de suplementar las percepciones salariales que pudieran percibir.
14. **Mantener el derecho preferente de acceso a todos los puestos de trabajo compatibles con su estado sin limitación temporal alguna.**
15. Por último, y no por ello menos importante, más bien al contrario, debe ya darse prioridad a **cláusulas que incluyan la perspectiva de género ínsita en el tratamiento de las personas con discapacidad sobrevenida.** Deberán diseñarse medidas de acción positiva concretas, que corrijan la doble condición de discriminación (acceso y permanencia) en el mercado laboral.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Almendros González, M.A.: “Cláusulas de empleo para personas con discapacidad en la negociación colectiva”, XXXVI Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Córdoba, 2017. Recurso electrónico: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=3875dbb1-a78d-42c0-ac28-a531ee4b61fb&groupId=10128
- Arguelles Blanco, A.R.: “Herramientas jurídicas para la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad”. AAVV. (Dir. Moreno Gené, J. -Fernández Villazón, L.A.). Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social. Aranzadi, Pamplona, 2017.
- AA.VV.: Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- AA.VV. (Sánchez Trigueros, C., Dir.): El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.
- AAVV. (Dir. Moreno Gené, J. -Fernández Villazón, L.A.). Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social. Aranzadi, Pamplona, 2017.
- AA.VV.: La reorientación vital y profesional de las personas a las que ha sobrevenido una discapacidad en la edad adulta. <https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/70/Informe%20Discapacidad%20Sobrevenida.pdf>.
- Fernández Iglesias, J.: Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- Goerlich Peset, J.M.: “La invalidez permanente del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo”, Tribuna Social, nº 61, 1996.
- Gutiérrez Colominas, D.: “El complemento por discapacidad y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en la negociación colectiva (2012-2014)”, Temas Laborales nº 131/2015.

- Kahale Carrillo, D. T.: La discapacidad en los convenios colectivos, en AA.VV. (Sánchez Trigueros, C., Dir.): El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.
- Martínez Donoso, J.L.: “La negociación colectiva: una oportunidad para el empleo de las personas con discapacidad”, Revista de Derecho Social y Empresa, nº 4/2015.
- Monereo Pérez, J.L. y López Insúa, B.M. *El despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales*, Bomarzo, Albacete, 2017
- Ribes Moreno, M. I.: “¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? Una propuesta a la luz de la experiencia francesa”, LanHerremanak/35 (2006-II).
- Ruiz Santamaría, J.L.: “Medidas adoptadas en la negociación colectiva para el mantenimiento del empleo del trabajador con discapacidad sobrevenida”, XXXVI Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Córdoba, 2017. Recurso electrónico: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=3fb1488c-d76f-4715-8591-133bd4887510&groupId=10128
- UGT: Impacto de la negociación colectiva sobre los personas trabajadoras y trabajadoras con discapacidad, Fundación Largo Caballero. Recurso electrónico: <http://portal.ugt.org/fflc/estudios/Impac-negcol-discapacidad.pdf>
- UGT: Discapacidad Sobrevenida. Análisis y Necesidades, 2018. http://ugt-andalucia.com/c/document_library/get_file?uuid=237c0c11-0c31-482a-96d6-5b7bc80e6022&groupId=10157
- UGT: Los Convenios deben proteger de forma especial a quienes adquieren una discapacidad sobrevenida. <http://www.ugt.es/los-convenios-deben-proteger-de-forma-especial-quienes-adquieren-una-discapacidad-sobrevenida>
- Velasco Portero, M.T.: La discriminación por enfermedad o incapacidad temporal en los convenios colectivos, en AA.VV. (Sánchez Trigueros, C., Dir.): El principio de igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016.

X. ANEXO:CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES

- Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 11 de octubre de 2019).
- VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022) (BOE de 3 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (2019-2021) (BOE de 2 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora (BOE de 1 de octubre de 2019).
- VIII Convenio Colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE de 14 de septiembre de 2019).
- Convenio Colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE de 27 de agosto de 2019).
- Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (BOE de 20 de agosto de 2019).
- XII Convenio Colectivo de centros de asistencia y educación infantil (BOE de 26 de julio de 2019).
- Convenio Colectivo de la industria del calzado (BOE de 22 de julio de 2019).
- Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE de 16 de julio de 2019).
- Convenio Colectivo para el sector de actividades forestales (BOE de 11 de julio de 2019).
- Convenio Colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE de 9 de julio de 2019).
- XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 4 de julio de 2019).
- Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020 (BOE de 27 de junio de 2019).
- Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE de 19 de junio de 2019).
- Convenio Colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (BOE de 18 de junio de 2019).
- III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE de 15 de junio de 2019).
- V Convenio Colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE de 5 de junio de 2019).
- Convenio Colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE de 9 de mayo de 2019).

- Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE de 15 de abril de 2019).
- Convenio Colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 29 de marzo de 2019).
- VI Convenio Colectivo general de ferralla (2018-2021) (BOE de 14 de marzo de 2019).
- VII Convenio Colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE de 13 de febrero de 2019).
- Convenio Colectivo del sector industrias de alimentos compuestos para animales (BOE de 4 de febrero de 2019).
- VIII Convenio Colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE de 4 de enero de 2019).
- Convenio Colectivo de la industria azucarera (BOE de 4 de enero de 2019).
- VI Convenio Colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (BOE de 28 de diciembre de 2018).
- XXI Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 23 de noviembre de 2018).
- III Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 23 de noviembre de 2018).
- Convenio Colectivo para la fabricación de conservas vegetales (BOE de 16 de noviembre de 2018).
- Convenio Colectivo del sector de las industrias del frío industrial (BOE de 10 de octubre de 2018).
- VII Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) (BOE de 21 de septiembre de 2018).
- Convenio Colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 21 de septiembre de 2018).
- Convenio Colectivo del sector de comercio de flores y plantas (BOE de 6 de septiembre de 2018).
- Convenio Colectivo de empresas proveedoras civiles privadas de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetas a régimen concesional (BOE de 14 de agosto de 2018).
- XIX Convenio Colectivo general de la industria química (BOE de 8 de agosto de 2018).
- IV Convenio Colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE de 17 de julio de 2018).
- Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE de 11 de julio de 2018).
- Convenio Colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE de 11 de julio

de 2018).

- Convenio Colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados (BOE de 12 de junio de 2018).
- IV Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (BOE de 11 de junio de 2018).
- Convenio Colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 10 de abril de 2018).
- Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE de 10 de abril de 2018).
- XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 6 de marzo de 2018).
- Convenio Colectivo para el sector de contratas ferroviarias (BOE de 6 de marzo de 2018).
- Convenio Colectivo del sector de industrias de pastas alimenticias (BOE de 12 de febrero de 2018).
- Convenio Colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (BOE de 8 de febrero de 2018).
- Convenio Colectivo del sector de la jardinería (BOE de 9 de febrero de 2018).
- Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 1 de febrero de 2018).
- V Convenio Colectivo general de la industria salinera (BOE de 19 de enero de 2018).
- VII Convenio Colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE de 5 de enero de 2018). Convenio Colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales (BOE de 1 de enero de 2018).

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES PLURIPROVINCIALES

- Convenio Colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE de 12 de diciembre de 2018).

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ANDALUCÍA

- Convenio Colectivo del sector de aparcamientos y garajes (BOJA de 30 de julio de 2018)
- Convenio Colectivo del sector del Estacionamiento (BOJA 27 de noviembre de 2017).
- Convenio Colectivo del Sector de Auto-Taxi de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 8 de febrero de 2019).
- Convenio Colectivo de Acuicultura marina (BOJA de 22 de octubre de 2018).

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES PROVINCIALES DE ANDALUCÍA

- Convenio Colectivo del sector de la Industria almadrabera de la provincia de Cádiz (BOP de 5 de junio de 2019)
- Convenio Colectivo del sector provincial de la construcción y obras públicas de Cádiz (BOP de 10 de mayo de 2019)
- Convenio Colectivo de la Construcción y obra públicas de Córdoba (BOP de 25 de septiembre de 2019)
- Convenio Colectivo del Transporte de viajeros por carretera de Almería (BOP de 4 de marzo de 2017)
- Convenio Colectivo del sector viticultura para la provincia de Cádiz (BOP de 31 de enero de 2019)
- Convenio Colectivo del sector de suministros industriales de Huelva (BOP de 19 de junio de 2019)
- Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Córdoba (BOP de 28 de diciembre de 2017).
- Convenio Colectivo para las industrias del aceite y derivados de la provincia de Sevilla (BOP de 22 de febrero de 2019)
- Convenio Colectivo provincial del comercio de automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y accesorios de Sevilla (BOP 12 de abril de 2019)
- Convenio Colectivo provincia de la industria de la alimentación de Almería (BOP de 31 de julio de 2017).
- Convenio Colectivo para el comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico de Sevilla (BOP de 16 de febrero de 2019).
- Convenio Colectivo provincial de Comercio de Córdoba (BOP de 30 de noviembre de 2018)
- Convenio Colectivo del sector manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de 10 de noviembre de 2016)
- Convenio Colectivo de industria de la alimentación de Almería (BOP de 31 de julio de 2017).
- Convenio Colectivo del transporte regular y opcional de viajeros de la provincia de Cádiz (BOP de 14 noviembre de 2018).
- Convenio Colectivo provincial de Almería de dependencia mercantil (BOP de 5 de junio de 2018).
- Convenio Colectivo de Hostelería y turismo de Huelva 2017-2020 (BOP 5 de diciembre de 2018)
- Convenio Colectivo del Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Córdoba (BOP de 3 de abril de 2019);

- Convenio Colectivo provincia de Córdoba del Transportes Viajeros por Carretera (BOP 3 de mayo de 2019).
- Convenio Colectivo del Metal de la provincia de Córdoba (BOP de 27 de septiembre de 2019)
- Convenio Colectivo del Sector de Aguas para Riego de la provincia de Granada (BOP de 23 de agosto de 2018).
- Convenio Colectivo provincial del Sector de la Madera y el Mueble de Córdoba (BOP de 3 de octubre de 2018)
- Convenio Colectivo del sector del comercio de la provincia de Granada (BOP de 4 de julio de 2018).
- Convenio Colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportede la provincia de Granada (BOP de 8 de noviembre de 2018).
- Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Licoreras y Alcoholeras de la Provincia de Córdoba (BOP 26 de junio de 2018).
- Convenio Colectivo de empresas distribuidoras de energía eléctrica de la provincia de Córdoba (BOP 13 de abril de 2018).
- Convenio Colectivo del Metal de la provincia de Córdoba (BOP de 27 de septiembre de 2019).
- Convenio Colectivo Provincial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada a (BOP de 4 de junio de 2018).
- Convenio Colectivo Provincial de Almería del comercio textil (BOP de 2 de mayo de 2019)
- Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para Actividades Agropecuarias de la provincia de Jaén (BOP de 4 de enero de 2019)
- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de sector construcción y obras públicas Almería (BOP de 20 de febrero de 2018)
- Convenio Colectivo de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba (BOP de 27 de marzo de 2018).
- Convenio Colectivo de la Construcción y obra públicas de Córdoba (BOP 25 de septiembre de 2019).
- Convenio Colectivo Provincial del Campo de Córdoba (BOP de 16 de agosto de 2017).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA CON ÁMBITO TERRITORIAL ESTATAL

- Convenio Colectivo de DelverLogistics, SLU (BOE de 25 de noviembre de 2019)
- Convenio Colectivo de DISA Corporación Petrolífera, SA (BOE de 21 de noviembre de 2019)
- Convenio Colectivo de La Voz de Galicia, SA (BOE de 21 de noviembre de 2019)
- Il Convenio Colectivo del Grupo de empresas Pans& Company/Eat OUT (BOE de 17 de

noviembre de 2019)

- II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE de 13 de noviembre de 2019)
- Convenio Colectivo de IQVIA Información, SA (BOE de 7 de noviembre de 2019).
- Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, (servicio BSH al cliente, zona 1), para sus centros de trabajo en La Coruña, Orense, Oviedo y Vigo (BOE de 25 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE de 18 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE de 18 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA (BOE de 18 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Lufthansa Cargo AG (BOE de 18 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante (BOE de 3 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de la Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SA, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria, Santander, Pamplona, Burgos y Logroño (BOE de 3 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo marco de la Unión General de Personas trabajadoras 2019-2020 (BOE de 2 de octubre de 2019).
- I Convenio Colectivo del grupo de empresas Carriere (Ópticas Carriere, SL, Vistaactual, SL, y Ópticas Carriere Levante, SL) (BOE de 2 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Kiwokopet, SLU y Kivet, SLU (BOE de 1 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Finanzauto, SAU (BOE de 1 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE de 1 de octubre de 2019).
- Convenio Colectivo de la Federación Estatal de Servicios de CCOO (BOE de 26 de septiembre de 2019).
- IV Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE de 17 de mayo de 2019).
- Convenio Colectivo del Banco de España (BOE de 20 de noviembre de 2018).
- XVI Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal (BOE de 18 de enero de 2018).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA CON ÁMBITO TERRITORIAL DE LA CCAA DE ANDALUCÍA

- Convenio Colectivo de la Empresa “Forem-Andalucía” (BOJA de 28 de marzo de 2019).
- Convenio Colectivo de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (BOJA de 2 de noviembre de 2018)
- Convenio Colectivo de la Federación Andaluza de Fútbol (BOJA de 13 de marzo de 2019)

- Convenio Colectivo Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (BOJA de 20 de diciembre de 2018).
- Transportes Generales Comesa, S.A (BOJA de 11 de diciembre de 2017).
- Convenio Colectivo de la empresa Cableven (BOJA de 10 de mayo de 2016)
- Convenio Colectivo de la Asociación Arrabal-Aid (BOJA de 14 de febrero de 2018).
- Convenio Colectivo de la empresa Eutrasur, SLU (BOJA de 18 de octubre de 2017)
- Convenio Colectivo de la empresa Fuertemant (BOJA de 20 de abril de 2016).
- Convenio Colectivo de la empresa Andiex, S.L. (BOJA de 2 de noviembre de 2018).
- Convenio Colectivo José Manuel Pascual (BOJA de 24 de abril de 2018)
- Convenio Colectivo de la empresa DAMAS, S.A. (BOJA de 4 de enero de 2017)
- Convenio Colectivo de la Compañía General de Canteras, S.A. (BOJA de 14 de mayo de 2019).
- Convenio Colectivo de la Confederación Sindical Comisiones Obreras Andalucía (BOJA de 12 de julio de 2018).
- Convenio Colectivo del Consorcio Andaluz de Servicios integrales (BOJA de 13 de marzo de 2019).