

que así lo soliciten, buscando y creando puestos con tareas adecuadas a su capacidad, sin perder retribuciones.

12. No incluir cláusulas que restrinjan las condiciones de trabajo de estas personas, salvo que deriven de la obligación objetiva de salud y seguridad en el trabajo, o constituyan una carga excesiva. 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 complementar 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. Dar prioridad a cláusulas que incluyan la perspectiva de género en el tratamiento de las personas con discapacidad sobrevenida. Deberán diseñarse medidas de acción positiva concretas, que corrijan la doble condición de discriminación en el mercado laboral.



Secretaría de Políticas Sociales
y Seguridad Social

Avda. Blas Infante, 4 - 7.ª planta
41011 Sevilla

psociales@andalucia.ugt.org
www.ugtandalucia.org



FINANCIA:



COLABORA:



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

Desde UGT Andalucía hemos realizado un Estudio “Tratamiento de la Discapacidad sobrevenida en los convenios colectivos: Buenas prácticas y recomendaciones” con la Universidad de Jaén, enmarcado dentro del programa “Espacios sociolaborales para personas con discapacidad”, subvencionado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía.

En este Estudio se establecen una serie de recomendaciones a la negociación colectiva para que sirvan como contenido básico e imprescindible a introducir en todos los convenios colectivos, que a continuación te presentamos:



1. Utilizar un lenguaje inclusivo y no estigmatizador, hablándose en todo momento de personas con discapacidad” y de gestión de la “diversidad de capacidades” de las personas.

2. Incorporar en los convenios acciones reales y efectivas para reincorporar a las personas trabajadoras con discapacidad so-

brevitada de forma segura en puestos de trabajo idóneos, accesibles y sin riesgos.

3. Establecer criterios de permanencia en la empresa: adaptar los puestos, cualificar a la persona trabajadora en función de su “nueva capacidad”, pero sin devaluar sus condiciones laborales y si no es posible la adaptación, se debe garantizar a través del convenio, una indemnización por suspensión del contrato.

4. Incluir un apartado expreso en el que fijen contenidos de empleo y condiciones de trabajo para las personas con discapacidad sobrevenida.

5. Establecer un porcentaje de reserva de empleo para personas trabajadoras con discapacidad. No limitarse a reproducir literalmente textos legales sino contemplar mejoras.

6. Se debe 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 estos trabajadores/as, sin límite cuantitativo alguno.

7. Fijar cláusulas de preferencia de estos trabajadores/as para que puedan realizar 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.

8. Establecer cláusulas específicas de conciliación de la vida familiar y laboral, para las personas con discapacidad sobrevenida.

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. Garantizar el derecho de la persona trabajadora con discapacidad para ocupar y conservar su empleo, compatible con su estado, y realizando las adaptaciones necesarias (art. 15 LPRL, art. 40 LGDPDIS).

11. Incluir cláusulas para facilitar y dar preferencia a la movilidad funcional y geográfica de estos/as trabajadores/s