



RECOMENDACIÓN PARA O TRATAMENTO DA DISCAPACIDADE NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A negociación colectiva constitúe un dos elementos esenciais na configuración dunhas relacións laborais modernas e en constante adaptación. Entre outras cuestións a negociación colectiva constitúe un cerne na autorregulación das condicións que inciden na relación entre empresas e persoas traballadoras, na competitividade das empresas, na organización do traballo e no establecemento dun marco equitativo para o desenvolvemento das condicións de traballo.

O colectivo de persoas con discapacidade amosa unha entidade de seu no conxunto do mercado laboral, tendo en conta que segundo o censo de persoas con discapacidade hai na nosa comunidade autónoma máis de 108.700 persoas menores de 65 anos que presentan algún tipo de discapacidade. Constitúe, xa que logo, unha realidade con incidencia no desenvolvemento cotiá das relacións laborais en Galicia que non é en nada allea á regulación legal e convencional que poida existir na materia. O acceso das persoas con discapacidade ao mercado laboral verase favorecido se as condicións laborais que resultan da negociación colectiva se conciben en clave de inclusión e atención á diversidade que supón a discapacidade, integrando estas variables de xeito transversal no contido dos convenios colectivos

Existen, na actualidade liñas de axudas para a integración e mantemento de postos de traballo para persoas con discapacidade que se atopan recollidas na páxina web do Consello de Relacións Laborais http://cgrl.xunta.es/g_dictames.asp

A negociación colectiva non pode permanecer allea á necesidade de facilitar medidas de acción positiva que propicien a integración no mercado laboral deste colectivo.

Correspóndelle ao Consello fomentar e ampliar a Negociación Colectiva galega, respectando a autonomía das distintas mesas e espazos de negociación colectiva. De acordo con esta función fórmulanse as seguintes

RECOMENDACIÓNS

1º.- Os Convenios colectivos deberían revisar a linguaxe empregada para evitar o emprego de expresións incorrectas ou que poidan ferir sensibilidades, propoñéndose o emprego da expresión ***persoas con discapacidade*** para referirse a este colectivo.



2º.- Resulta conveniente recoller no contido dos Convenios Colectivos chamadas específicas a favor da **igualdade de trato e non discriminación** por razón de discapacidade, que complementen as mencións xenéricas á non discriminación en xeral que deben rexer en toda relación laboral.

3º.- Pódese e resulta axeitado incluír nos convenios colectivos cláusulas relativas á **adaptación de postos de traballo** en caso de incapacidade sobrevida non inhabilitante, e de **eliminación de barreiras** para acceso aos postos de traballo que poidan ser ocupados por persoas con mobilidade reducida.

4º.- Na negociación colectiva sectorial recoméndase lembrar a obriga de **reserva dunha porcentaxe de postos de traballo** no caso de empresas de máis de 50 traballadores a persoas con discapacidade. A porcentaxe mínima que se establece no Real Decreto Lexislativo 1/2013 do 29 de novembro e demais normativa de desenvolvemento é do 2% sen prexuízo da posibilidade de incrementar esta porcentaxe por convenio colectivo, ou ben de maneira excepcional, aplicar as medidas alternativas previstas nesta normativa.

5º.- Recoméndase fomentar na Negociación colectiva a **formación** de persoas con discapacidade, tanto sobrevida como preexistente, aos efectos de incrementar as posibilidades de integración no mercado laboral e de promoción profesional nas propias empresas.

O Consello Galego de Relacións Laborais pon a disposición das mesas negociadoras de convenios colectivos o **asesoramento e asistencia técnica** do seu persoal aos efectos de mellorar o tratamento do colectivo de persoas con discapacidade na negociación colectiva Galega, tanto no que atinxe á redacción do texto do convenio como na información acerca de cláusulas que se están empregando en convenios colectivos dos que se ten coñecemento neste organismo.