

**SITUACIÓN DE LAS
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA
COMUNITAT VALENCIANA
Y SU RELACIÓN CON EL
EMPLEO:
PROPUESTAS SINDICALES**

2024

INTRODUCCIÓN

Según la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad define en su artículo 2.a) la discapacidad como *"una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"*. Y se refiere a las personas con discapacidad (artículo 4.1.) como *"aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás"*.

En esa línea la UGT-PV defiende activamente los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad y trabaja sindicalmente para crear entornos laborales más inclusivos y accesibles.

El diálogo social y la negociación colectiva son las dos vías en las que se basa nuestro sindicato para llevar a cabo esta tarea con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y la protección social de los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.

La primera de ellas es a través de La Ley 7/2015 de 2 de abril, que establece el marco jurídico para la participación y colaboración institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunitat Valenciana. Esta ley reconoce el papel fundamental de estas organizaciones en el desarrollo económico y social, y busca fomentar una colaboración estructurada y efectiva con las instituciones públicas. Esta ley busca mejorar las políticas públicas y fortalecer las relaciones laborales en la Comunitat Valenciana.

En segundo lugar, la negociación colectiva, a través de ella se busca incluir protecciones específicas para las personas trabajadoras con discapacidad, como pueden ser las cláusulas específicas para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

En España tenemos un marco legal robusto para proteger a las personas con discapacidad, pero a pesar de estas protecciones legales la realidad es que muchas personas con discapacidad se enfrentan a barreras significativas en la búsqueda de empleo, en la permanencia en el mismo, en la falta de adaptaciones razonables en sus puestos de trabajo, o en las desigualdades a la hora de poder acceder o a la promoción y desarrollo profesional o la no discriminación en el acceso al empleo.

El objetivo de este informe no es otro que analizar con los datos y las estadísticas públicas la situación de las personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad y junto con la legislación específica hacer propuestas en función de los resultados obtenidos, para mejorar sus condiciones labores en los centros de trabajo y para ello contamos con nuestras herramientas sindicales: la negociación colectiva y el diálogo social autonómico.



Para ello en primer lugar nos centraremos en el marco normativo estatal y autonómico donde se recoge la legislación en materia de personas con discapacidad.

MARCO NORMATIVO ESTATAL Y AUTONÓMICO

- **Reforma del artículo 49 de la Constitución Española, de 15 de febrero de 2024**, introduce cambios significativos para reconocer y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Esta modificación sustituye el término "disminuidos" por "personas con discapacidad", adaptando el lenguaje constitucional a la terminología actual y respetuosa.
- **La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013)** unifica y actualiza la normativa anterior sobre discapacidad. Esta ley abarca los derechos y deberes de las personas con discapacidad y establece medidas para su inclusión en la sociedad.
- **Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad**, actualiza el procedimiento para reconocer y calificar el grado de discapacidad en España, adaptándolo a los estándares internacionales. Introduce criterios técnicos homogéneos, un enfoque centrado en los derechos humanos y facilita el acceso mediante la digitalización. Su objetivo es garantizar la igualdad y la eficacia en la valoración.

- **Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, refuerza los principios de igualdad, no discriminación, accesibilidad universal y participación efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, promoviendo su plena inclusión y garantizando el respeto a sus derechos humanos en el marco normativo nacional.
- **Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, modifica y deroga disposiciones para garantizar la igualdad, la accesibilidad y la inclusión, eliminando términos y conceptos discriminatorios, y alineando las normas con los principios de la Convención de la ONU.
- **El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre** por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que los convenios colectivos deben respetar los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores, entre ellos, la igualdad de trato y la no discriminación por motivos de discapacidad, art.4.c) y e), el art.17, prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo por razón de discapacidad, entre otros motivos y el Artículo 85, establece el contenido de los convenios colectivos, incluyendo la necesidad de prever medidas para evitar la discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades.
- **La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**, incluye consideraciones específicas para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas trabajadoras y en concreto a las especialmente sensibles a los riesgos como son las

personas con discapacidad y asegurar así su seguridad y salud en el entorno laboral.

- **La Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social**, aborda los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito de la justicia laboral, asegurando el acceso a la justicia y la protección de sus derechos en conflictos laborales.
- A nivel autonómico tenemos la **Ley 9/2018, de 24 de abril, de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril**, sobre el estatuto de las personas con discapacidad, esta ley establece el marco legal para la protección de los derechos de las personas con discapacidad en la Comunidad Valenciana. La ley abarca aspectos como la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la educación, el empleo y la atención sanitaria.

Todas estas normativas, son un marco normativo mínimo que busca crear un entorno laboral inclusivo y accesible que respete los derechos y necesidades de las personas con discapacidad y que puede ser ampliado a través de la negociación colectiva como veremos más adelante.

Una vez analizada la legislación con la que contamos y para seguir profundizando en la situación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad **vamos a analizar las estadísticas oficiales con las que contamos.**

LAS CIFRAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

Según los últimos datos de la Dirección General de Personas con Discapacidad de la Vicepresidencia y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, el número de personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana a 31/12/2023 era de 326.623 personas de las cuales el 49,63% son mujeres (162.101) y el 50,37% son hombres (164.522).

El 60,52% del total tienen una discapacidad física, el 16,98% una discapacidad mental, el 9,11% una discapacidad psíquica, el 12,84% de tipo sensorial y el 0,55% otro tipo de discapacidades.

Personas con reconocimiento de discapacidad, por tipo a 31/12/2023.

Grupo de discapacidad COMUNITAT VALENCIANA	Número	%
Física	197.672	60,52%
Psíquica-intelectual	29.753	9,11%
Psíquica-mental	55.475	16,98%
Sensorial	41.923	12,84%
Otros	1.800	0,55%
Total	326.623	100%

SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO. – Fuente datos: DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

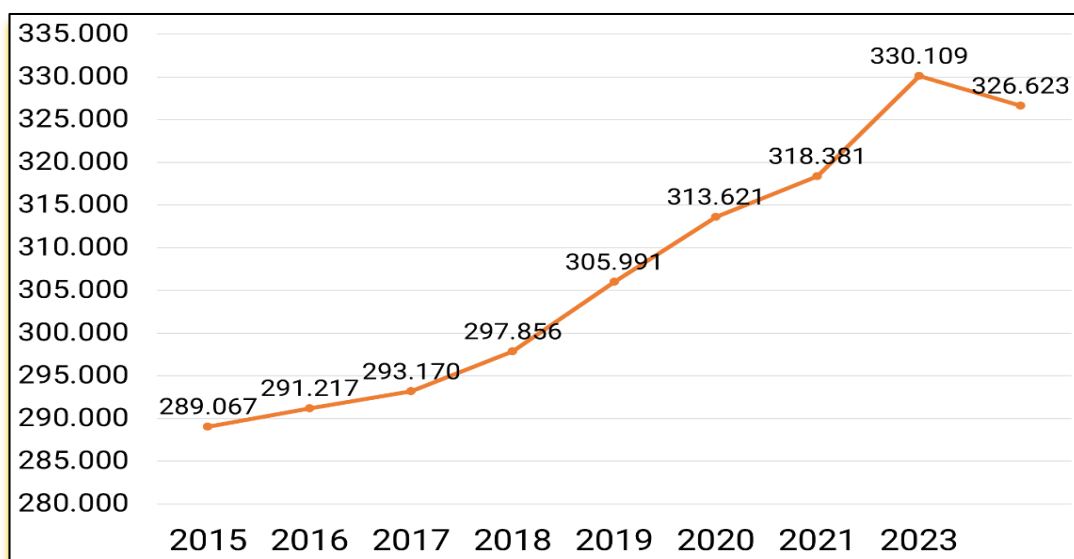
Por grado de discapacidad acreditado, un 61,90% de las personas con discapacidad estaban entre el 33% y el 64%; un 23,8% entre el 65% y el 74%; y un 14,30% un grado igual o superior al 75%.

GRADO DE DISCAPACIDAD COMUNITAT VALENCIANA	%
Entre un 33%-64%	61,90 %
Entre un 65%-74%	23,80%
= o +75%	14,30 %

Por provincias en Alicante tienen reconocida la su situación de discapacidad 74.930 personas que representan el 22,94%, en Castellón 42.472 personas, un 13% y en Valencia, 209.221 personas que representan el 64,06%.

En el gráfico siguiente podemos observar la evolución del número de personas con discapacidades desde el año 2015 hasta 2023.

Evolución del número de personas con discapacidad, Comunidad Valenciana 2015-2023.



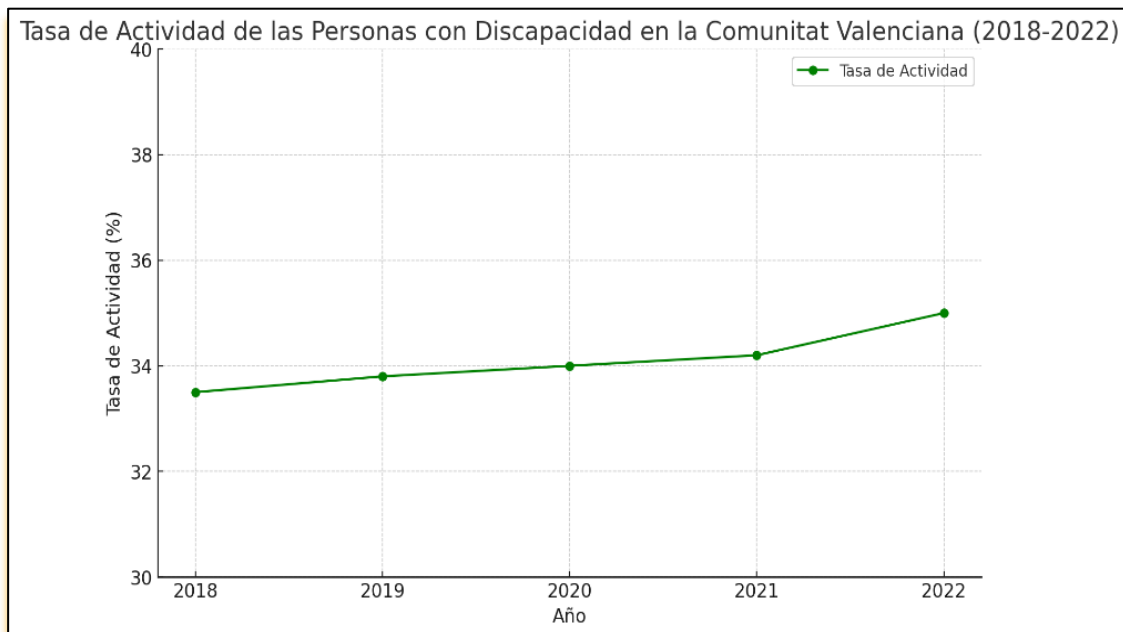
Fuente: SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO MEDIANTE LOS DATOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La tasa de actividad de las personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana, datos de 2022 es de 37,5%, en línea con la media española que es del 37,21%.

La tasa de actividad de las personas sin discapacidad fue aproximadamente del 78%, es decir, 40,5 puntos menos que la de la población con discapacidad. Esto quiere decir que el un 62,5% de las personas con discapacidad estaban inactivas.

Tasa de actividad de las personas con Discapacidad en la Comunitat Valenciana 2018-2020.

El gráfico que muestra la evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana entre 2018 y 2022. Los datos estimados indican un incremento gradual, alcanzando un 35% en 2022.



En cuanto al número de personas con discapacidad en edad de trabajar representan el 48,80% del total de personas con certificado de discapacidad, el mayor número de personas lo encontramos en la provincia de Valencia con un 62,92% de personas con discapacidad de 16 a 64 años, en cuanto por sexo los hombres representan el 54,65% respecto al 45,35% de las mujeres en edad de trabajar.

Número de personas con discapacidad en edad de trabajar

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (16 A 64 AÑOS) - 2023		
Población	Número	%
De 16 a 64 años	159.403	48,80%
Resto de población	167.229	51,20%
Total	326.632	100,00%

FUENTE: SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO MEDIANTE LOS DATOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR (16 A 64 AÑOS) POR PROVINCIA - 2023		
Provincia	Número	% provincia
Alicante	37.860	23,75%
Castelló	21.247	13,33%
València	100.296	62,92%
Total	159.403	100,00%

FUENTE: SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO MEDIANTE LOS DATOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD DE TRABAJAR EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (16 A 64 AÑOS) POR SEXO - 2023		
Sexo	Número	% sexo
Mujer	72.288	45,35%
Hombre	87.115	54,65%
Total	159.403	100,00%

FUENTE: SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL GABINETE TÉCNICO MEDIANTE LOS DATOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Indicadores de población y mercado de trabajo de personas con discapacidad

INDICADORES DE POBLACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD						
C. AUTÓNOMA	Indicadores			% colectivo		
	Afiliación	Contratos	Parados	Afiliación	Contratos	Parados
C. VCIANA	32.352	22.706	14.952	1,53	1,64	4,61
Alicante	7.576	4.925	4.073	1,05	1,05	3,07
Castellón	3.571	2.897	1.905	1,41	1,85	5,34
Valencia	21.205	14.884	8.974	1,86	1,96	5,74

Fuente: 2024 Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2023

La evolución de la contratación se ha ido incrementando desde 2013, según los datos del SEPE del informe anual del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, en 2013 en número absolutos se realizaron 15.350 contratos frente a los 22.706 de 2023, eso supone un incremento del 47,9%.

Estadística de contratos datos acumulados diciembre 2023

CONTRATOS INDEFINIDOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y EDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS. AÑO											
										DICIEMBRE 2023	
	TOTAL	HOMBRES					MUJERES				
		<25	25-29	30-39	40-44	>45	<25	25-29	30-39	40-44	>45
ALICANTE	552	38	35	56	58	183	16	17	42	28	79
CASTELLON	245	23	10	23	17	77	16	8	17	15	39
VALENCIA	1.138	71	58	107	97	336	40	42	83	82	222
COM. VALENCIANA	1.935	132	103	186	172	596	72	67	142	125	340
TOTAL	17.167	1.145	879	1.913	1.468	4.880	669	596	1.346	1.018	3.253

CONTRATOS INDEFINIDOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PROVINCIAS. AÑO										
										DICIEMBRE 2023
	TOTAL	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
		JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	FIJOS DISCONTINUOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	FIJOS DISCONTINUOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	FIJOS DISCONTINUOS
ALICANTE	552	288	200	64	212	113	45	76	87	19
CASTELLON	245	132	70	43	87	37	26	45	33	17
VALENCIA	1.138	662	376	100	451	167	51	211	209	49
C. VCIANA	1.935	1.082	646	207	750	317	122	332	329	85
TOTAL	17.167	9.251	6.020	1.896	6.398	2.836	1.051	2.853	3.184	845

A la vista de los datos, aunque la tasa de actividad y contratación de las personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana ha mejorado, sigue siendo un área con margen de crecimiento y necesidades de políticas inclusivas para garantizar la igualdad en el mercado laboral.

A continuación, analizaremos el salario de las personas con discapacidad, según los últimos datos.

El salario de las personas con discapacidad

El Salario de las Personas con Discapacidad según los datos del INE, elaborada con datos de 2022, nos permite comparar los salarios entre las personas trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 33%; y las personas asalariadas sin discapacidad.¹

Destacar los datos más relevantes a nivel estatal dado que no hay datos por Comunidades Autónomas, el salario medio anual de las personas con discapacidad durante el 2022 se fijó en 22.040,7 euros, lo que supone una subida salarial de un 2,3% respecto al año anterior, si bien es inferior a la que se produjo en 2021 que fue del 3,6%.

La diferencia salarial de las personas trabajadoras sin y con discapacidad, fue del 18,7%. Concretamente, las personas trabajadoras sin discapacidad tuvieron una ganancia media de 27.107,8 euros y el salario medio anual en caso de tener una discapacidad fue de 22.040,7 euros. Esta diferencia es superior a la existente en 2021 que fue del 17,2%, por lo que ha aumentado en 1,4 puntos.

Los hombres con discapacidad ganaron un 22,5% menos que sin discapacidad, y las mujeres con discapacidad un 14,7% menos que las mujeres sin discapacidad.

Por grupos de edad existen diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad. Las personas con discapacidad con las edades comprendidas entre los 16 y los 29 años, ganaron un 16,4% menos, de 30 a 44 años un 24,4%, y un 21,5% a partir de los 45 años.

1

https://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176911&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

Por tipo de contrato las personas con discapacidad con un contrato indefinido ganaron 4.985,2 €/año menos que las personas sin discapacidad, una diferencia similar a 2021 (4.966,6 €/año). En cuanto a los contratos de duración determinada, la diferencia fue de 5.030,4 €/año, una diferencia bastante superior a 2021 que fue de 1.847,6 €/año y de 2020 que se situó en 2.297,3 €/año.

Por el tipo de discapacidad, los sueldos más bajos vuelven a ser los que recibieron las personas trabajadoras con discapacidad intelectual (15.025,4 €/año) y mental (17.930,8 €/año). Y los trabajadores con discapacidad física y sensorial son, nuevamente, los que percibieron mayores sueldos, con 23.796,2 €/año y 23.887,8 €/año.

Con estos datos, volvemos a comprobar que el empleo de las personas con discapacidad, en términos de retribución salarial, es de peor calidad, estando peor remunerados tanto los puestos de trabajo fijos como eventuales. Por tipo de discapacidad, aquellas personas con una discapacidad física y sensorial son las que mejores salarios tuvieron durante 2022, ya que superaron el salario medio de las personas con discapacidad (22.040,7 €/año) en un 7,9% y un 8,4% respectivamente.

Otro de los aspectos que podemos analizar en este informe sería el papel que juega la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de acceso y mantenimiento en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto a la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana, tal y como se recoge en el Libro Blanco sobre empleo y discapacidad publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía social² y donde UGT ha participado, son mayoritarios los convenios colectivos que no se refieren en absoluto a las personas trabajadoras con discapacidad, al igual que también lo son aquellos que se limitan a proclamar una simple declaración programática relativa a su inclusión laboral como principio general o a reiterar los términos legales relativos a los cupos de acceso o a la movilidad geográfica para recibir tratamiento.

Realizando un estudio con los datos que ofrece el REGCON (registro público que contiene información sobre convenios y acuerdos colectivos de trabajo, planes de igualdad y otros documentos relacionados con el ámbito laboral) encontramos lo siguiente:

Elaboración propia a partir de datos del REGCON

AÑO 2023 CONVENIOS	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS	% sobre total trabajadores de cada ámbito
De Sector	1	27.193	3,25
De Empresa	5	3.713	16,16
Total	6	30.906	3,59

A continuación, una relación de convenios colectivos de empresa y de sector que incluyen cláusulas de discapacidad en su articulado.

² https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro_blanco_empleo_discapacidad.htm

ÁMBITO GEOGRÁFICO	ÁMBITO FUNCIONAL	CNAE	NOMBRE	TRAB.	♀	♂	CLÁUSULA DISCAPACIDAD
C. VCIANA.	EMPRESA	4910	F.G.V.	1.584	394	1.190	SI
ALICANTE	SECTOR	4121	CONSTRUCCIÓN	27.193	SIN DATO	SIN DATO	SI
ALICANTE	EMPRESA	3821	UTE URBAHORMAR PLANTA RSU ELCHE	68	23	45	SI
CASTELLÓN	EMPRESA	0119	BENIPLANT	45	14	31	SI
VALENCIA	EMPRESA	4931	EMT	1.839	141	1.695	SI
VALENCIA	EMPRESA	4638	DISTRIBUCIONES JUAN LUNA	177	123	54	SI

Definición puestos de trabajo personas con discapacidad en los convenios colectivos en la Comunitat Valenciana.

La definición de los puestos de trabajo para personas con discapacidad se recoge tan solo en 6 convenios, en el año 2023, con un total de personas trabajadoras de 30.906, lo que representa el 3,59% del total de personas trabajadoras con convenio registrado.

El desglose por ámbito territorial y funcional se muestra en el siguiente cuadro:

2023	DEFINICIÓN PUESTOS DE TRABAJO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
	CONVENIOS	TRABAJADORES
COMUNIDAD SECTOR	-	-
COMUNIDAD EMPRESA	1	1.584
TOTAL	1	1.584
ALICANTE SECTOR	1	27.193
ALICANTE EMPRESA	1	68
TOTAL	2	27.261
CASTELLÓN SECTOR	-	-
CASTELLÓN EMPRESA	1	45
TOTAL	1	45
VALENCIA SECTOR	-	-
VALENCIA EMPRESA	2	2.016
TOTAL	2	2.016

En cuanto a las situaciones por una discapacidad sobrevenida, como sindicato nos plantea otras realidades a la discapacidad congénita, dado que la

situación del trabajador o trabajadora se ve interrumpida como consecuencia de accidentes, enfermedades o cualquier otra causa que le va afectar a su funcionalidad, a su situación laboral y a determinadas requerimientos del trabajo que ya no va a poder seguir realizando respecto por su capacidad actual.

LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA

Como sindicato no podemos olvidar y hacer mención a las situaciones que se plantean con la discapacidad sobrevenida. En nuestro país, la protección y cobertura de las situaciones de discapacidad normalmente se han formulado desde el punto de vista de una discapacidad de nacimiento, y han ido orientadas a dotar de instrumentos a las personas con discapacidad para su futuro profesional y para conseguir su inclusión sociolaboral. Las políticas sociales en pro de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad han puesto más énfasis en la importancia de medidas como la atención precoz, las políticas educativas y formativas, y las medidas de empleo. Igualmente ocurre con el colectivo de personas mayores con una discapacidad, la cual está asociada al deterioro natural de la salud debido al propio envejecimiento de la población y que son objeto de múltiples actuaciones.

Por el contrario, los grandes olvidados de las políticas de atención a la discapacidad han sido las personas trabajadoras a las que les sobreviene una discapacidad por motivo de una enfermedad o un accidente, que puede convertirse en una barrera insalvable y ser el motivo de su expulsión del mercado laboral.

El tratamiento de la discapacidad sobrevenida a nivel laboral es uno de los grandes olvidados en nuestro ordenamiento jurídico, aunque la novedosa *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 18 de enero de 2024,*³ que declara contrario al Derecho Comunitario el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, en la parte que habilita a las empresas para extinguir el contrato de trabajo de un empleado declarado en situación de incapacidad permanente para el trabajo salvo que dicha situación tenga una previsión de mejoría en el plazo de dos años. Esta salvedad resulta relevante, pues si la incapacidad permanente pudiese ser objeto de revisión antes de dicho plazo (2 años), en ningún caso procedería la extinción del contrato de trabajo, sino su suspensión, de conformidad con el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Consciente de este hecho, nuestro sindicato estima que es hora de prestar más atención a la discapacidad sobrevenida y que es fundamental que la legislación ampare a los trabajadores y trabajadoras con una discapacidad sobrevenida, tanto por enfermedad común o profesional como por accidente, sea o no laboral, en tanto en cuanto, se apruebe la modificación para que los y las trabajadoras con una discapacidad sobrevenida puedan conservar su puesto de trabajo.

Porque hasta el momento las políticas preventivas puestas en marcha desde las Administraciones Públicas se han orientado fundamentalmente a la reducción de los accidentes laborales y "enfermedades profesionales en menor medida "y poco o muy poco a las adaptaciones de los puestos de trabajo.

Por su parte, el proceso de reinserción al puesto de trabajo en las empresas españolas tampoco es objeto de gestión. El retorno al puesto de

³ <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/e8fc3e33-b5e4-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-es>

trabajo no se realiza siguiendo unas pautas de actuación adaptadas a las necesidades específicas de los trabajadores y trabajadoras afectadas, ni siquiera atendiendo a las necesidades de la empresa, lo que en muchas ocasiones da lugar a desajustes entre las capacidades de la persona trabajadora para realizar la actividad laboral que venía desarrollando y los requerimientos del puesto de trabajo, afectando a la estabilidad emocional del trabajador, a su productividad y por tanto, a la competitividad de las empresas.

Cuando hablamos de volver al trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, la adaptación laboral supone un desafío para la persona trabajadora, para la empresa y para el servicio de prevención, no sólo por el propio proceso de adaptación que lleva implícita la vuelta de un trabajador que ha permanecido fuera de la empresa durante un periodo largo de tiempo, sino también por la consideración de su capacidad laboral en la gestión preventiva de la empresa. El coste social, económico y humano de no garantizar un retorno al trabajo en condiciones seguras y saludables de las personas trabajadoras es muy elevado.

Según los datos de las bajas laborales por Incapacidad Temporal en la Comunitat Valenciana y que son consideradas de larga duración, más de 180 días y que vienen derivadas de patologías como las neoplasias (cánceres) tienen una media de duración de 143,96 días, los trastornos mentales, del comportamiento y el desarrollo neurológico tiene una media de duración de 100,91 días o las enfermedades del sistema circulatorio una media de duración de 100,72 días ⁴, según los datos *del Informe sobre el Absentismo Laboral por Contingencias Comunes (CC) y Contingencias Profesionales (CP)*, en: *LA COMUNIDAD VALENCIANA, Octubre 2023*.

⁴ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.avep.es/wp-content/uploads/2023/11/Informe-Absentismo-CC-y-CP-Comunidad-Valenciana.pdf página 15

Los datos estadísticos establecen una relación directa entre la duración de la baja y la reincorporación laboral efectiva en condiciones saludables, es decir, cuanto mayor es la duración de la baja por enfermedad, menores son las posibilidades de reincorporación al puesto de trabajo.

Eso supone que la mayoría de personas trabajadoras, tras una situación de IT, no se reincorporan al trabajo con el 100% de sus facultades, siendo las patologías de media y larga duración la que suponen una mayor dificultad.

En determinados supuestos para las personas trabajadoras, el momento de la reincorporación al puesto de trabajo puede ser muy crítico, ya que se debe reincorporar a un puesto cuyos requerimientos son los mismos al estado psicofísico previo a la IT y muchas veces se debe enfrentar a las mismas condiciones de trabajo que, o bien provocaron la patología que dio lugar a la IT o que la agravaron, o bien estas condiciones de trabajo resultan transitoriamente incompatibles con su estado de salud.

Asimismo, el artículo 25.1 de la norma, relativa a la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, establece la obligación empresarial de garantizar la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, teniendo en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

La condición de trabajador "*especialmente sensible*" hace que el deber de adaptación del puesto de trabajo se active en el momento en el que la empresa es conocedora de las limitaciones que presenta la persona trabajadora, bien por los reconocimientos médicos realizados o a través de informes médicos presentados por el propio trabajador. La negligencia del

empresario en la adaptación del puesto conllevará la obligación de resarcir al trabajador de los daños y perjuicios que ello le ocasione (STSJ 20-4-2012 [AS\2012\2162]).

En base a todo lo analizado, podemos concluir con una serie de propuestas sindicales no solo para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, sino también para beneficiar a las empresas y a la sociedad en general, al construir un entorno más inclusivo y equitativo.

PROPUESTAS SINDICALES

La UGT-PV no solo defienden activamente los derechos de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, sino que también trabaja para crear un entorno laboral y social más inclusivo y accesible.

Por ello y a la vista de los resultados del informe, proponemos trabajar en varias líneas para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad:

1. Participar en la Mesa del Diálogo Social de la Comunitat Valenciana junto con la Administración Autonómica y los Agentes Sociales (sindicatos y patronal) dicha participación constituye una herramienta perfecta para tratar temas específicos como el empleo, la formación profesional, la prevención de riesgos laborales, y la igualdad de oportunidades teniendo cuenta la transversalidad de la perspectiva de género.⁵
2. Fortalecer la negociación colectiva autonómica, provincial y de empresa incluyendo cláusulas que mejoren las condiciones laborales

⁵ <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-4617-consolidado.pdf>

de los y las trabajadoras con discapacidad tanto en el acceso al empleo como su mantenimiento en el mismo⁶, a través de protocolos y procedimientos.

3. Impulsar cambios normativos que faciliten el retorno al trabajo seguro y saludable de las personas con discapacidad.
4. Facilitar el acceso a la información sobre apoyos y ayudas a todos los actores implicados en el retorno al trabajo con una discapacidad acreditada mayor del 33%.
5. Realizar una acción sindical integral y transversal en las empresas, fomentando una mayor participación de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros de trabajo a través de los Comités de Empresa o de los delegados y delegadas de personal.
6. Sensibilizar y formar a la representación legal de los y las trabajadoras sobre la situación de las personas con discapacidad.
7. Reivindicar que los entornos laborales sean accesibles para todos.
8. Fomentar el desarrollo de metodologías y herramientas que permitan la adaptación de los puestos de trabajo para facilitar el retorno con discapacidad sobrevenida.
9. Incrementar la cooperación de sindicato con las entidades de carácter social para facilitar la implementación de buenas prácticas en el ámbito laboral facilitar la adaptación de los puestos de trabajo en las empresas y las administraciones públicas.
10. Seguir construyendo un sindicato inclusivo y accesible para las personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad.

⁶ Anexo modelos de cláusulas

En resumen, es fundamental recordar que el acceso al empleo y la permanencia en el mismo para las personas con discapacidad es una cuestión de derechos humanos y un elemento esencial para su participación e inclusión social. No podemos lograr una verdadera inclusión social y laboral sin asegurar el respeto a sus derechos, y es precisamente hacia ese objetivo donde se orienta nuestra acción sindical diaria.

"La inclusión laboral de las personas con discapacidad no es solo una cuestión de justicia social, es un motor de riqueza y diversidad."

ANEXO 1

Modelo de cláusulas para la negociación colectiva y de buenas prácticas en las empresas.

Art. ... Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad.

Para que la inclusión de los y las trabajadoras con discapacidad sea real y efectiva, la empresa cuya plantilla sea de 50 o más personas trabajadoras estará obligadas a contratar, al menos, a un 2 por 100 de trabajadores y trabajadoras con una discapacidad igual o superior al 33%. Si transcurridos seis meses desde la fecha en la que debió hacerse la contratación, ésta no se ha realizado por causas ajenas a la voluntad de la empresa, podrán acogerse a las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 27/2000, debiendo existir conocimiento expreso de los representantes sindicales.

Para facilitar este objetivo, las partes de común acuerdo identificarán las actividades y los puestos de trabajo, que pueden tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad.

Art. ... Igualdad de oportunidades.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad. Por lo que e asegurarán que las condiciones de acceso al empleo, la promoción profesional y los ascensos se realicen en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.

Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones, velando de forma específica por aquellas discriminaciones indirectas que puedan producirse.

Art. ... Ajustes razonables.

Las partes firmantes se comprometen a realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad que formen parte de la plantilla de la empresa puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.

Art. ... Movilidad geográfica.

En materia de traslados, se deben observar las siguientes preferencias para no ser desplazado:

- Personas con discapacidad física y/o psíquica.

Art. ... Turnicidad.

Tendrán prioridad en la elección de turno las personas trabajadoras con discapacidad y aquellas que tengan menores o personas con discapacidad a su cargo.

Art. ... Contratos formativos.

Contrato para la formación en alternancia: El número máximo de trabajadores y trabajadoras para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

...

Las personas con discapacidad contratadas para la formación serán computadas a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Si la persona con discapacidad contratada mediante un contrato de formación en alternancia, supera la edad de 25 años, el salario a abonar será del 100% de su categoría profesional.

Art. ... Vigilancia de la salud.

Los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y de los factores ambientales en los centros de trabajo. Igualmente, formularán recomendaciones para la protección de grupos de personas trabajadoras vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos; tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o discapacidades.

Art. ... Discapacidad Sobrevenida.

Las partes firmantes se comprometen a prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, sin que suponga la extinción de la relación laboral; estableciendo criterios de permanencia en la empresa, priorizando el mantenimiento del puesto de trabajo y, adaptando el nuevo puesto a través de los respectivos ajustes. En aquellos supuestos en los que sea necesario, se cualificará a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad; garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.

A las personas trabajadoras que les haya sobrevenido una discapacidad, con independencia de la causa por la que se haya originado, por edad u otras circunstancias derivadas de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la empresa les garantizará un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional. En el caso de personas que hubieran tenido el reconocimiento del derecho a la percepción de pensión por incapacidad permanente total o absoluta, para el ejercicio de la profesión habitual, se les recualificará en función de su capacidad. En esta situación, los trabajadores o trabajadoras percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

Cuando las circunstancias así lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo.

Art. ... Declaración de una incapacidad laboral permanente total o absoluta.

Cuando el trabajador o trabajadora, sea declarado con una incapacidad laboral permanente total o absoluta, la empresa procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la nueva situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por la persona trabajadora, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en su salud.