

36ª JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS
DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES:
“LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LAS REFORMAS LEGALES.
ESPECIAL REFERENCIA A ANDALUCÍA”
Córdoba, 23 y 24 de noviembre de 2017

PREMIO A LA MEJOR PONENCIA ESPECÍFICA

**“CLÁUSULAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”**

Miguel Ángel Almendros González
Profesor Titular de Universidad y Catedrático Acreditado
Universidad de Granada
Cód. ORCID 000-0002-0951-2593

Sumario

1. Planteamiento del tema: Empleo, Discapacidad y Negociación Colectiva. 2. La reserva de empleo para trabajadores con discapacidad. 2.1. Cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados: el 2 por 100 de la plantilla. 2.2. Referencias normativas. 2.3. Cómputo de la cuota de reserva de empleo. 2.4. Contratación del trabajador discapacitado. 2.5. Medidas alternativas a la cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados. 3. Modalidades contractuales. 4. Igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad en las relaciones de trabajo. 5. Adaptación “razonable” de las condiciones de trabajo de los trabajadores discapacitados. 5.1. Adaptación de la prestación de servicios a la capacidad real del trabajador: el derecho de “acoplamiento” o “readaptación” profesional del trabajador con discapacidad sobrevenida. Movilidad funcional. 5.2. Movilidad geográfica. 5.3. Formación. 6. Retribuciones salariales especiales por discapacidad. 7. Salud laboral y prevención de riesgos laborales de los trabajadores discapacitados. 8. Beneficios para los trabajadores con personas discapacitadas a cargo. 9. Conclusiones. ANEXO.

* * *

1. Planteamiento del tema: Empleo, Discapacidad y Negociación Colectiva

Con este estudio pretendemos analizar, sobre la base de una muestra numerosa y amplia de convenios colectivos, las cláusulas específicas reguladoras del empleo de las personas por discapacidad¹. Para situar el debate en el marco temático de estas Jornadas, el estudio se circunscribe específicamente al análisis de la negociación colectiva andaluza, y en particular de los convenios colectivos negociados en los últimos años, posteriores a las últimas reformas laborales. Por ello hemos seleccionado 140 convenios colectivos andaluces en vigor, tanto sectoriales (97) como de ámbito empresarial (43), circunscritos temporalmente a los últimos cinco años. De este modo, pretendemos constatar las principales tendencias en la negociación colectiva respecto al empleo de personas con discapacidad, y en particular en relación con las cuotas de reserva de puestos de trabajo, las modalidades contractuales de ingreso en la empresa, la adaptación de la prestación de servicios a la capacidad real del trabajador, la formación y la promoción profesional, la adaptación del entorno laboral y la accesibilidad, la prevención de riesgos laborales como trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos por motivo de discapacidad, los beneficios y ayudas empresariales para trabajadores discapacitados (o con discapacitado a cargo), o los ajustes razonables de las empresas para garantizar el principio de igualdad de trato e incentivos para las empresas que emplean a trabajadores con discapacidad.

Conviene también aclarar que con nuestro análisis pretendemos identificar las principales cláusulas convencionales que regulan la relación laboral *común* de trabajadores discapacitados, dejando a un lado la regulación mucho más detallada y pormenorizada que contienen los convenios colectivos de sectores específicamente vinculados a la integración social y laboral de personas con discapacidad, en los que también se suele configurar una relación laboral *especial* trabajadores con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo².

¹ El artículo 2.a del 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 (en adelante, LGDPD), define 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”.

² Por ejemplo, el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 9 de octubre de 2012) que expresamente regula la relación laboral especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, de forma más exhaustiva y pormenorizada, conteniendo cláusulas sobre su marco normativo de referencia (artículo 13.4); particularidades del contrato para la

2. La reserva de empleo para trabajadores con discapacidad

2.1. Cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados: el 2 por 100 de la plantilla

Aunque excepcionalmente haya convenios colectivos que se limiten a proclamar una simple declaración de principios sobre el fomento del empleo de personas con discapacidad³, la mayoría de los convenios colectivos que contienen alguna referencia a la contratación de personas con discapacidad recogen una cláusula específica en la que se establece una cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados. La fórmula habitual es la siguiente: “Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”⁴. Esta cláusula convencional que establece una reserva de empleo para trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores es, si cabe, mucho menos frecuente en los convenios colectivos de ámbito empresarial que en los de ámbito sectorial⁵. La empresa es conocedora de su tamaño y el número de trabajadores que componen su plantilla, por lo que *directamente* se compromete a cumplir con esa cuota de reserva de empleo.

formación y el aprendizaje (artículos 18.3 y 18.7); período de adaptación o período de prueba (artículo 22.3); detección de situaciones de baja productividad (artículo 22.7); promoción profesional y adaptación de las condiciones de trabajo (artículo 23.4); cuota del 3 por 100 de reserva de plazas para personas con discapacidad (artículo 24); necesidad de informe del equipo multiprofesional para la extinción del contrato (artículos 25.3 y 25.4); necesidad de ayudas públicas (artículos 25.5 y 27.1); preferencias para la movilidad geográfica (artículo 28.3); descanso semanal (artículo 47.3); excedencia voluntaria (artículo 54.2); o movilidad funcional y promoción profesional (artículo 96).

³ Así, el Convenio colectivo Provincial de Fábricas de Aceite de Málaga (BOP de Málaga de 21 de abril de 2015) manifiesta que “como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permita, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitados (...), cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal respecto”.

⁴ Como ejemplo de los muchos convenios colectivos que recurren a esta cláusula estándar, *vid.* el artículo 14 (Contratación de Personas con Discapacidad) del Convenio colectivo Provincial del Comercio del Metal y la Electricidad de Jaén (BOP de Jaén de 10 de agosto de 2017).

⁵ Aun así, los hay, como ocurre con el artículo 22 (Contratación de personal con discapacidad) del Convenio colectivo de Parque Isla Mágica (BOP de Sevilla de 12 de septiembre de 2016) cuando dispone que la empresa se compromete a reservar un mínimo de un 2% de la plantilla “para trabajadoras y trabajadores con algún tipo de discapacidad”; o con el artículo 10 (Empleo) del Convenio Colectivo de Drosolu S.L. (BOJA de 13 de marzo de 2014), cuando establece que la empresa con 50 o más trabajadores “dará cumplimiento a lo establecido en el artículo 38 de la Ley 13/1982, en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de trabajadores”.

En algunas ocasiones esta previsión va acompañada de una declaración expresa con los objetivos o la finalidad que persigue: el fomento del empleo de las personas con discapacidad⁶. Los términos habitualmente utilizados para titular dicho precepto convencional son “Contratación de personas con discapacidad”, “Actuación al minusválido”, “De los discapacitados”, “Personal con capacidad disminuida”, “Reserva de cupo para discapacitados”, “Cuota de reserva para puestos de trabajo para personas con discapacidad” o simplemente “Contrataciones”. Lo normal es dedicarle un precepto específico e independiente a la contratación de personas con discapacidad para dar cumplimiento a esa cuota de reserva de empleo del 2 por 100 de la plantilla. Pero excepcionalmente hay veces que se regula conjuntamente con otras modalidades de contratación, pasando más desapercibido⁷.

Siguiendo la normativa legal de referencia, la obligación empresarial de reservar para trabajadores discapacitados el 2 por 100 de los puestos de trabajo se circunscribe a empresas de 50 o más trabajadores. Para las empresas que no alcanzan dicha plantilla no hay previsión legal alguna, y los convenios colectivos tampoco establecen medidas específicas de fomento del empleo de trabajadores discapacitados. Excepcionalmente hay casos en los que, al menos, recuerda también para estas empresas el compromiso de fomento del empleo e integración laboral de las personas con discapacidad⁸.

Aunque podrían hacerlo, en la selección de convenios colectivos andaluces que hemos consultado no hay ninguno que introduzca mejoras, tanto para que tal obligación surgiera también en empresas con una plantilla inferior a los 50 trabajadores como para que se incrementara el porcentaje de esa cuota de reserva de empleo para trabajadores

⁶ Así, el artículo 25 (Contratación de personal con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de la Hostelería de Jaén (BOP de Jaén de 7 de julio de 2017), uno de los numerosos que utilizan dicha fórmula estándar para establecer la obligación empresarial de reservar un 2% de los puestos de trabajo a trabajadores discapacitados, manifiesta que son sus objetivos: “promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo”.

⁷ El artículo 27 (Contrataciones) del Convenio colectivo de Gestión del Servicio de Taxi de Andalucía (BOJA de 4 de julio de 2017): “la duración máxima de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o servicios, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, será de nueve meses dentro de un periodo de doce, y de 12 meses en un periodo de 18 meses. *Se cumplirá el cupo de reserva legal para la contratación de personas con discapacidad*”.

⁸ Es el caso del artículo 22 (Contratación para trabajadores/as afectados por alguna discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017), cuando indica que, en cambio, todas aquellas *empresas que tengan menos de 50 trabajadores* “se comprometerán a fomentar los contratos de personas trabajadoras afectadas por alguna discapacidad”.

discapacitados. Se limitan al 2 por 100 fijado legalmente. Solo hemos encontrado un único caso en el que el porcentaje de cuota de reserva superior⁹.

2.2. Referencias normativas

El marco normativo legal de esta cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados lo configura el artículo 42.1 del 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 (LGDPD): “las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”. La mayoría de las cláusulas sobre empleo de los trabajadores que recogen los convenios colectivos consultados se apoyan en este precepto legal de referencia que establece con carácter general esa obligación de reservar un 2 por 100 de la plantilla a trabajadores discapacitados en el caso de empresas de 50 o más trabajadores¹⁰. No obstante, llama la atención la frecuencia con la que esas referencias normativas en la negociación colectiva no están actualizadas y muchos convenios colectivos, recientemente firmados, siguen refiriéndose (lo más probable que sea simplemente por inercia) como marco normativo en el que insertar esa cuota de reserva de empleo al anterior artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (LISM)¹¹.

⁹ Se trata del artículo 14.d (Trabajadores y trabajadoras con discapacidad) del Convenio colectivo de CCOO de Andalucía (BOJA de 25 de mayo de 2015), aunque lo establece solo en forma de compromiso: “las distintas Comisiones Ejecutivas *tenderán*, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad no inferior al 5% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadoras y trabajadores con discapacidad de la oficina de empleo”.

¹⁰ De este modo, el artículo 24 del Convenio colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Almería (BOP de Almería de 29 de abril de 2016) expresamente declara que dicha cuota de reserva prevista para trabajadores discapacitados lo es a los efectos de lo previsto en el artículo 42.1 de la LGDPD. En el mismo sentido, el artículo 16 (Contratación de discapacitados) del Convenio colectivo Provincial de Actividades Agropecuarias de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017); el artículo 45 del Convenio colectivo Provincial de Dependencia Mercantil de Almería (BOP de Almería de 23 de diciembre de 2014); el artículo 14 del Convenio colectivo Provincial del Comercio del Metal y la Electricidad de Jaén (BOP de Jaén de 10 de agosto de 2017) o el artículo 23 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017). En ocasiones se recurre a la norma legal como derecho supletorio de la norma convencional, como hace el artículo 39 (Contratación de las personas con discapacidad) del Convenio colectivo del Comercio Textil de Almería (BOP de Almería de 19 de septiembre de 2014): “en todo lo no previsto en el presente artículo” se estará a lo dispuesto en el artículo 42 de la LGDPD.

¹¹ De esta manera, la Cláusula 5ª del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga (BOP de Málaga de 14 de mayo de 2014) se justifica “a

Por otro lado, y aunque no sea un tema que vaya a ser objeto de nuestro tratamiento específico, hay que recordar que el artículo 42.2 de la LGDPD añade que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia”. En este sentido, la Disposición Adicional 19ª de la Ley 30/1984, de 8 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública (en su nueva redacción dada por la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados) establece que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5 por 100 de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por 100, de modo que, progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente”.

2.3. Cómputo de la cuota de reserva de empleo

Un primer problema que encontramos es qué trabajadores computan para calcular si la empresa alcanza o no los 50 trabajadores, y por tanto si está obligada a cumplir con dicha cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados; y lógicamente para determinar el total de la plantilla sobre la que se calculará ese 2 por 100.

Pues bien, la mayoría de los convenios colectivos que reconocen esta cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados, transcribiendo literalmente lo dispuesto por el artículo 42.1 de la LGDPD, se limitan a tomar como referencia *la empresa en su*

los efectos de lo previsto” en el artículo 38.1 de la LISM. Con las mismas palabras, la Disposición Adicional 5ª del Convenio colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BOP de Cádiz de 6 de febrero de 2017). En ocasiones también remiten al anterior desarrollo reglamentario, como hace el artículo 45 (De los discapacitados) del Convenio colectivo Provincial del Transporte de Mercancías por Carretera de Granada (BOP de Granada de 21 de septiembre de 2015): las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo”, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la LISM, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes”. También hay casos que como derecho supletorio se sigue recurriendo a estos preceptos ya derogados, como hace el artículo 15 del Convenio colectivo Provincial del Trabajo en el Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013): “en todo lo no previsto en el presente artículo” se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la LISM.

conjunto y no el centro de trabajo, e incluyen en ese cómputo a *todos los trabajadores* de la empresa, *con independencia de la modalidad contractual utilizada*, por tanto, tanto trabajadores indefinidos como temporales. Sin más precisiones. Así, establecen que “el cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa”¹². Igualmente, y respecto de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) estos convenios colectivos también entienden que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con ETTs.

No obstante, con cierta frecuencia encontramos también convenios colectivos que, apartándose de los criterios legales, para aplicar esa cuota de reserva del 2% de la plantilla para trabajadores discapacitados, toman en consideración para el cálculo de la plantilla de la empresa *solo a los trabajadores fijos*¹³, no a los temporales. Otros, especialmente por sus características sectoriales (como ocurre en el sector de la

¹² Entre otros, el artículo 25 (Contratación de personal con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de la Hostelería de Jaén (BOP de Jaén de 7 de julio de 2017) y la mayor parte de los convenios sectoriales provinciales de Almería: artículo 20 del Convenio colectivo de la Industria de la Alimentación de Almería (BOP Almería de 31 de julio de 2017); el artículo 15 (Contratación de personas con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial del Trabajo en el Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013); el artículo 39 del Convenio colectivo del Comercio Textil de Almería (BOP de Almería de 19 de septiembre de 2014); el artículo 18 (Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Almería (BOP de Almería de 29 de octubre de 2015); el artículo 27 (Contratación de personas con discapacidad, antes discapacitados, *sic*) del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016); el artículo 21 del Convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016); o el artículo 23 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017).

¹³ Son los casos del artículo 42 del Convenio colectivo Provincial de Automoción de Málaga (BOP de Málaga de 26 de septiembre de 2017), que establece que “*las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores y trabajadoras fijos* estarán obligadas a contratar a un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla”; del artículo 33 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Suministros Industriales de Huelva (BOP de Huelva de 15 de septiembre de 2015); o del artículo 10 (Contratación de Personas con Discapacidad) del Convenio colectivo Provincial del Comercio de Alimentación de Jaén (BOP de Jaén de 24 de julio de 2013), que dispone que de conformidad con lo dispuesto en el art. 38.1 de la LISM “*las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50*, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla”. En idénticos términos, el artículo 11 del Convenio colectivo Provincial del Comercio del Calzado de Jaén (BOP de Jaén de 31 de julio de 2013); el artículo 11 del Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Jaén (BOP de Jaén de 4 de julio de 2017); o el artículo 34 del Convenio colectivo Provincial de Transportes Regulares de Mercancías de Jaén (BOP de Jaén de 19 de agosto de 2015).

construcción y obras públicas) computan *únicamente al personal adscrito a determinados centros de trabajo de carácter permanente* de la empresa¹⁴, circunstancia que ha sido cuestionada por contrariar el precepto legal de referencia¹⁵.

En cuanto al procedimiento de cálculo del tamaño de la plantilla, que es lo que determina la obligación de reservar para trabajadores discapacitados un 2 por 100 de los puestos de trabajo de la empresa, en principio, las reglas de cómputo que prevean los convenios colectivos deberían ser conforme a las reglas de cómputo establecidas reglamentariamente. Así, la Disposición Adicional 1ª (Cuantificación de la obligación de reserva) del RD 364/2005, de 8 de abril, establece que a los efectos del cómputo del 2 por 100 de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas: “a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa. b) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla. c) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las

¹⁴ La Cláusula 5ª del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga (BOP de Málaga de 14 de mayo de 2014) dispone que “teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes”. Con las mismas palabras, la Disposición Adicional 5ª del Convenio colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BOP de Cádiz de 6 de febrero de 2017) o el artículo 24 del Convenio colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Almería (BOP de Almería de 29 de abril de 2016). Esta “uniformidad sectorial” obedece a que todos estos convenios provinciales reproducen lo regulado en el Convenio colectivo general de la construcción (BOE de 21 de septiembre de 2017).

¹⁵ En este sentido, DILLA CATALÁ, M.J.; ARROYO GONZÁLEZ, M.; CUEVA PUENTE, C. y SOBRINO GONZÁLEZ, G.: “Los trabajadores discapacitados y la negociación colectiva”, en VV.AA. (dir. F. Valdés Dal-Ré): *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2005, página 334, consideran que este tipo de cláusula convencional no está teniendo en cuenta el total de la plantilla de trabajadores de la empresa y fija la cuota de reserva únicamente en función del volumen de empleados de los centros de trabajo permanente, cuando precisamente éstos son los de menor predominio en este sector de la Construcción.

vacaciones anuales”. De este modo, hay casos en los que los convenios colectivos se remiten directamente a dichos criterios reglamentarios¹⁶. Otras veces lo hacen indirectamente, en la medida que suele ser habitual remitirse para el cómputo a las mismas reglas de cálculo que el ET tiene previstas para las elecciones a órganos de representación unitaria¹⁷.

2.4. Contratación del trabajador discapacitado

En cuanto a la contratación del trabajador discapacitado que se incluirá en esa cuota de reserva de empleo del 2 por 100 de la plantilla, a falta de mayores precisiones, cabe la utilización de *cualquier modalidad contractual* (vid. *infra*, 3). No obstante, algunos convenios colectivos incorporan algunas reglas específicas. En ocasiones, y con ese marcado carácter de medida de fomento de empleo, se exige expresamente que los trabajadores discapacitados objeto de contratación mediante este sistema de cuota de reserva de empleo se encuentren en situación de desempleo¹⁸. Otras veces se establecen procedimientos de contratación especiales¹⁹. Por último, algunos convenios colectivos consideran que en cualquier caso, en ese 2 por 100 solo se incluyen trabajadores

¹⁶ Es el caso del artículo 16 (Contratación de discapacitados) del Convenio colectivo Provincial de Actividades Agropecuarias de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017): “El cómputo mencionado anteriormente se realizará conforme a lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril que regula las reglas para cuantificar la obligación de reserva”.

¹⁷ Artículo 67 del Convenio colectivo de Provincial de la Hostelería de Málaga (BOP de Málaga de 31 de octubre de 2014: las empresas “que empleen a un número de 50 o mas trabajadores de promedio al año, *calculado con el procedimiento utilizado para las elecciones sindicales*, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores discapacitados”. En los mismos términos se expresa también el artículo 16 (Cláusulas de reserva a trabajadores con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Málaga (BOP de Málaga de 14 de septiembre de 2016).

¹⁸ Por ejemplo, la mayoría de los convenios colectivos sectoriales de la provincia de Jaén que componen la muestra: el artículo 11 del Convenio colectivo Provincial del Comercio del Calzado de Jaén (BOP de Jaén de 31 de julio de 2013); el artículo 11 del Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Jaén (BOP de Jaén de 4 de julio de 2017); el artículo 34 del Convenio colectivo Provincial de Transportes Regulares de Mercancías de Jaén (BOP de Jaén de 19 de agosto de 2015); o el artículo 10 del Convenio colectivo Provincial del Comercio de Alimentación de Jaén (BOP de Jaén de 24 de julio de 2013), que dispone que las empresas con un número de contratos indefinidos superior a 50 “vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren *inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo*”.

¹⁹ Por ejemplo, el artículo 38 (Actuación al minusválido) del Convenio colectivo Provincial de Hostelería de Cádiz (BOP de Cádiz de 11 de agosto de 2017) establece que en el caso de que las empresas estén obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla “los contratados tendrán que ser *por los equipos profesionales del Órgano Competente*”, según establece (sic) la LGDPD. Por su parte, el artículo 43 del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba (BOP de Córdoba de 27 de marzo de 2017), tras recordar que “a tenor de lo establecido en la legislación vigente, en las empresas de más de 50 trabajadores, el 2% de plantilla será cubierto por personas discapacitadas”, dispone que “a tal efecto, la Comisión Paritaria del Convenio efectuará cuantas gestiones sean necesarias ante los organismos públicos, para alcanzar los objetivos que se marcan en este artículo”.

discapacitados de “nueva contratación”, no trabajadores de la empresa a los que sobrevenga posteriormente una discapacidad²⁰.

2.5. Medidas alternativas a la cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados

El mismo artículo 42.2 de la LGDPD ofrece una alternativa al cumplimiento de esa cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados. Así, establece que de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del ET, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. De esta regulación alternativa a la cuota de reserva hay que destacar su *carácter excepcional*, por lo que tiene que estar *expresamente justificada* la exención y no aplicación de dicha cuota de reserva. Por eso el artículo 1 del RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad, precisa tales “supuestos excepcionales para la exención”²¹.

²⁰ El artículo 27 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016) establece expresamente que, sin perjuicio de medidas específicas de adaptación de sus condiciones de trabajo, tales trabajadores con discapacidad sobrevenida “no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo”. En el mismo sentido, el artículo 43 (Personal con capacidad disminuida) del Convenio colectivo Provincial de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (BOP de Jaén de 5 de octubre de 2017) dispone que “las empresas con más de 50 trabajadores, *en sus nuevas contrataciones darán cumplimiento a la normativa sobre el 2% de plantilla* para la integración laboral del trabajador con capacidad disminuida o minusválida”.

²¹ Son los siguientes: “a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta. b) Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante”. En todo caso, estas empresas “deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas”.

No hemos encontrados en el análisis de los convenios colectivos seleccionados acuerdos específicos sobre las medidas alternativas para el fomento de la contratación de personas con discapacidad, tal vez porque los que están primariamente llamados a incluirlos son los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. En cualquier caso, es relevante que ningún convenio colectivo sectorial de ámbito provincial los recoge.

En cambio, sí que hay algunos convenios colectivos que recogen la otra posibilidad, que las medidas alternativas para el fomento del empleo de personas con discapacidad sean voluntariamente asumidas por el empresario. Estas medidas a las que puede recurrir son las que recoge el artículo 2.1 del RD 364/2005: “a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida. b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad”.

Sin embargos los convenios colectivos sólo se refieren a la posibilidad de recurrir a estas medidas alternativas a la cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados, pero sin precisar cual sea dicha medida, simplemente remitiéndose a la regulación reglamentaria, y tan solo recordando dos previsiones legales: 1) que dicha

exención de la aplicación de dicha cuota de reserva puede ser *total* o *parcial* y 2) la necesidad de comunicarlo a la Autoridad Laboral²².

3. Modalidades contractuales

Las personas con discapacidad pueden ser contratadas laboralmente mediante cualquier modalidad contractual: el contrato indefinido, que prevé algunas cláusulas específicas para poder disfrutar de las correspondientes ayudas y beneficios para el fomento del empleo de personas con discapacidad (como la incorporación de un certificado en el que se reconozca un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, estar inscrito en el servicio público de empleo...); contrato para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales; contrato para personas con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo (que configuran una relación laboral de carácter especial); contratos a tiempo parcial; contratos temporales; contratos formativos; contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, etc. Sin embargo, curiosamente los convenios colectivos no suelen referirse a modalidades contractuales específicas para personas con discapacidad. Los pocos convenios que aluden a alguna particularidad por la contratación de trabajadores discapacitados lo hacen en relación con los contratos formativos, tanto el contrato en prácticas²³ como el contrato para la

²² Por ejemplo, el artículo 16 (Contratación de discapacitados) del Convenio colectivo Provincial de Actividades Agropecuarias de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017) establece que “de manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad”; o el artículo 21 del Convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016), que, además de lo anterior, precisa que “dicha opción deberá ser comunicada a la autoridad laboral”. Por su parte, el artículo 23 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017), se limita a transcribir el artículo 42.2 de la LGDPD. Finalmente, otros simplemente presentan la alternativa, como hace el artículo 12.a (Contratación de minusválidos/as) del Convenio colectivo Provincial del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata de Granada (BOP de Granada de 19 de junio de 2017), cuando manifiesta que las empresas con más de 50 trabajadores/as vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos/as no inferior al 2% del total de la plantilla o la aplicación del Decreto 27/2000 de 14 de enero (la anterior regulación reglamentaria); o el artículo 39 (Reserva de cupo para discapacitados) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Huelva (BOP de Huelva de 22 de abril de 2016) cuando en el mismo sentido dispone que las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos el 2 por 100 sean trabajadores discapacitados, a tenor de lo estipulado en la legislación vigente, o bien a adoptar las medidas alternativas previstas igualmente por la Ley”.

²³ Por ejemplo, el artículo 7 del Convenio colectivo Provincial de Clínicas Dentales de Málaga (BOP de Málaga de 14 de octubre de 2014), reitera la previsión estatutaria, sin aportar ningún elemento novedoso: la empresa podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieran en posesión los correspondientes títulos “dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un

formación y el aprendizaje (por ejemplo, incrementando su duración o eximiendo del requisito de edad para su celebración)²⁴, y además sin introducir ninguna novedad relevante en cuanto a las ya previstas legalmente.

4. Igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad en las relaciones de trabajo

El artículo 2 de la LGDPD fija el marco teórico y conceptual donde se inserta también el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de los trabajadores discapacitados en las relaciones de trabajo. Así, se definen los siguientes conceptos:

- Igualdad de oportunidades: es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y

trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios”. En idénticos términos, el artículo 19.1 del Convenio colectivo Provincial de la Vid de Cádiz (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017) o el artículo 26.1 del Convenio colectivo Provincial de las Industrias de la Madera y Corcho de Jaén (BOP de Jaén de 23 de febrero de 2017). En este mismo sentido, pero estableciendo un período de hasta seis años (y no siete) desde la terminación de los correspondientes estudios para contratar en prácticas a trabajadores discapacitados, el artículo 9.4 del Convenio colectivo Provincial de Taponos y Discos de Corcho de Cádiz (BOP de Cádiz de 18 de agosto de 2016).

²⁴ Algunos convenios colectivos *incrementan la duración del contrato para la formación* cuando se trata de trabajadores con discapacidad. Es el caso del artículo 18.A.2 del Convenio colectivo Provincial de Empresas de Hospitalización y laboratorio de análisis clínico de Sevilla (BOP de Sevilla de 27 de mayo de 2017), cuando dispone que el contrato para la formación y el aprendizaje “tendrá una duración que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años o a *cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona discapacidad*, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar”. En el mismo sentido, aunque hablando de “minusválidos”, el artículo 38 del Convenio colectivo Provincial de Panadería de Cádiz (BOP de Cádiz de 10 de febrero de 2016). Por otro lado, *eximiendo del requisito de edad*, el artículo 17.4.d del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BOP de Granada de 14 de mayo de 2014) reitera la previsión estatutaria relativa a que “podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando (...) se trate de personas con discapacidad”. Con las mismas palabras, el artículo 9.1 del Convenio colectivo Provincial de Taponos y Discos de Corcho de Cádiz (BOP de Cádiz de 18 de agosto de 2016); y en parecidos términos se pronuncian el artículo 39 del Convenio colectivo Provincial del Comercio en general de Málaga (BOE de Málaga de 24 de agosto de 2017); el artículo 33.D del Convenio colectivo Provincial de Distribuidores de Butano de Cádiz (BOP de Cádiz de 28 de enero de 2015); el artículo 30 del Convenio colectivo Provincial de Obradores de Pastelería, Confiterías y Despachos de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de febrero de 2016); el artículo 38 del Convenio colectivo Provincial de Panadería de Cádiz (BOP de Cádiz de 10 de febrero de 2016); artículo 19.2 del Convenio colectivo Provincial de la Vid de Cádiz (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017); el artículo 36 del Convenio colectivo del Comercio Textil de Almería (BOP de Almería de 19 de septiembre de 2014); el artículo 26.2 del Convenio colectivo Provincial de las Industrias de la Madera y Corcho de Jaén (BOP de Jaén de 23 de febrero de 2017).

libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva.

- Discriminación directa: es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad.
- Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.
- Acoso: es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Los convenios colectivos que recogen específicamente cláusulas antidiscriminatorias por razón de la discapacidad del trabajador suelen afectar a todas los aspectos de las relaciones de trabajo: acceso al empleo, contratación, prestación de servicios, retribución, salud laboral, etc. La mayoría de convenios se limitan a enunciar el principio de igualdad de trato y no discriminación también por razón de la discapacidad²⁵; otros convenios colectivos concretan algo más el alcance de dicha

²⁵ Así, la Cláusula Adicional 5ª del Convenio colectivo Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera de Málaga (BOP de Málaga de 25 de septiembre de 2017), tras proclamar que el principio de igualdad regirá las relaciones laborales en este sector, establece expresamente que los trabajadores “tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo”. En este mismo sentido, la Disposición Adicional 5ª (Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación) del Convenio colectivo Provincial de Adrezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla (BOP de Sevilla de 12 de junio de 2014); o los artículos 14 (Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación y buena fe) y 16 (Principio general de igualdad en el acceso al Empleo) del Convenio colectivo de Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía (BOJA de 19 de octubre de 2011), que además añade que “las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato

prohibición de discriminación, como por ejemplo, respecto del uso de ordenadores y correos electrónicos²⁶. En cualquier caso, las discriminaciones laborales por discapacidad serán consideradas nulas²⁷. Igualmente, las discriminaciones o acoso que pudiera sufrir el trabajador discapacitado por parte de otros trabajadores suelen ser consideradas como faltas laborales graves o muy graves²⁸.

5. Adaptación “razonable” de las condiciones de trabajo de los trabajadores discapacitados

Algunos convenios colectivos reconocen expresamente la obligación empresarial de adoptar medidas adecuadas para facilitar el acceso al empleo, el desempeño del trabajo y la progresión y formación profesional de los trabajadores discapacitados. No obstante dicha obligación del empresario, y el correspondiente derecho del trabajador

discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de (...) discapacidad”. Igualmente, el artículo 58 del Convenio colectivo Provincial de Automoción de Málaga (BOP de Málaga de 26 de septiembre de 2017) que recoge expresamente el principio de igualdad de trato y oportunidades, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directas o indirectas, entre otras muchas razones, por discapacidad; el artículo 10 (Ingreso de nuevo personal) del Convenio colectivo Provincial de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (BOP de Jaén de 5 de octubre de 2017) que proclama que “no existirá discriminación favorable o adversa para el acceso al empleo por motivos de (...) discapacidad”; el artículo 5 (Igualdad de trato entre mujeres y hombres) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017) que recuerda que “el presente convenio colectivo debe ser aplicado e interpretado por las partes basándose en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razón de (...) minusvalía”; la Disposición Adicional 1ª (Igualdad y no discriminación) del Convenio colectivo de Reyenvas S.A. (BOP de Sevilla de 27 de agosto de 2016); o, finalmente, las Disposiciones Varias del Convenio colectivo Provincial de la Piel y el Calzado de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de mayo de 2016) que reconocen que “no se admitirán discriminación por razón de discapacidad”.

²⁶ De este modo, el artículo 12 (ordenadores y correos electrónicos) del Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Málaga (BOP de Málaga de 14 de septiembre de 2016), entre otros muchos contenidos, prohíbe expresamente el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios “por razones de discapacidad”. En el mismo sentido, el artículo 36 (Utilización del correo electrónico, internet e intranet) del Convenio colectivo de Cruz Roja Española de Almería (BOP de 29 de septiembre de 2016).

²⁷ Cosa que expresamente declara el artículo 7 del Convenio colectivo Provincial de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura de Almería (BOP de Almería de 26 de enero de 2017): “Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de (...) discapacidad”.

²⁸ Por ejemplo, el artículo 27 del Convenio colectivo de Halia Servex (BOJA de 17 de mayo de 2012); el artículo 15.6.13 del Convenio colectivo de Fuentemant (BOJA de 20 de abril de 2016); o el artículo 6.13 del Convenio colectivo Provincial de Obradores de Confiterías, Bollerías, Turrónes, Helados, Churrerías y Fabricación de Chocolates de Málaga (BOP de Málaga de 27 de septiembre de 2016) consideran expresamente como falta muy grave el acoso por discapacidad. Por su parte, los artículos 19.3 y 19.4 del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla (BOP de Sevilla de 30 de septiembre de 2015) consideran respectivamente, entre otras muchas razones, como faltas graves las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de discapacidad, y como faltas muy graves el acoso por razón de discapacidad.

discapacitado, quedan condicionados por que tales medidas no supongan una carga excesiva para el empresario.

El concepto de “carga excesiva” es definido convencionalmente. Los convenios colectivos aclaran que 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 empresa²⁹.

Del mismo modo, tales medidas han de ser también razonables. Por ello hay que traer aquí a colación el concepto de “ajustes razonables” que introduce la normativa reguladora de los derechos de las personas con discapacidad. En concreto, el artículo 2.m de la LGDPD entiende que *ajustes razonables* son “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”. Dicha definición legal incorpora el concepto de “ajuste razonable” consolidado a nivel internacional, a través de instrumentos como la Convención de la ONU sobre derechos de los personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006 (artículo 2)³⁰.

²⁹ Entre otros, el artículo 20 del Convenio colectivo de la Industria de la Alimentación de Almería (BOP Almería de 31 de julio de 2017); el artículo 18 del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Almería (BOP de Almería de 29 de octubre de 2015); el artículo 27 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016); o el artículo 21 del Convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016), que además añaden que “para garantizar la plena igualdad en el trabajo, 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 empresarios 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”.

³⁰ Sobre la configuración del concepto de ajuste razonable en el lugar de trabajo para fomentar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, *vid.* OIT: *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica*, OIT, Ginebra, 2017.

5.1. Adaptación de la prestación de servicios a la capacidad real del trabajador: el derecho de “acoplamiento” o “readaptación” profesional del trabajador con discapacidad sobrevenida. Movilidad funcional

El contenido funcional de la prestación de servicios de todo trabajador, también del trabajador discapacitado, viene determinada por su clasificación profesional. Para dicho encuadramiento profesional del trabajador se tiene en cuenta su formación y titulaciones, sus aptitudes profesionales y el tipo de tareas o funciones que realizará. Igualmente, la especificación de la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo del trabajador discapacitado se ejerce por el empresario en el marco de las facultades directivas y organizativas del trabajo, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados³¹.

No obstante, los convenios colectivos prevén también cláusulas específicas para readaptar profesionalmente (reacoplar, dicen algunos) al trabajador con una *discapacidad sobrevenida*, a los que comúnmente se refieren como “personal con capacidad disminuida”, entendiéndose por tal “aquel que deja estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñando en función de su categoría”. De este modo, y sin que ello conlleve marginación o aislamiento, al trabajador discapacitado se le encomiendan unas nuevas funciones acordes con su capacidad real, siempre que el trabajador afectado esté de acuerdo y siempre que sea posible dicho cambio funcional por haber vacantes disponibles³². Se

³¹ De este modo, el artículo 57 (Facultad organizativa del trabajo) del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017), tras recordar que “el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”, declara que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pero eso sí, “guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y *teniendo en cuenta la capacidad de los trabajadores disminuidos*, en su caso”. En el mismo sentido, el artículo 29 (Prestación del trabajo) del Convenio colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BOP de Córdoba de 25 de septiembre de 2015); el artículo 11.2 (Poder de control y vigilancia) del Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Málaga (BOP de Málaga de 14 de septiembre de 2016); o el artículo 27 (Prestación del trabajo y obligaciones específicas) del Convenio colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Almería (BOP de Almería de 29 de abril de 2016) que manifiesta que “el empresario deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la *capacidad real de los trabajadores discapacitados*, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar las medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo”.

³² Por ejemplo, el artículo 72 (Personal de capacidad disminuida) del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BOP de Granada de 14 de mayo de 2014) establece que el personal que haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones

configura de este modo como un supuesto de movilidad funcional que tiene su fundamento en un derecho del trabajador discapacitado a su “reacoplamiento” profesional, aunque no se configure como un derecho incondicionado, sino condicionado a la existencia de vacante adecuada. Para este cambio funcional y la correspondiente reclasificación profesional algunos convenios colectivos establecen un procedimiento específico del que se dará cuenta a la Autoridad Laboral³³. Las nuevas funciones y tareas serán acordes con la capacidad real del trabajador y dependerá de las particularidades de su discapacidad física, psíquica o sensorial. No obstante, con cierta frecuencia, los puestos de trabajo en los que habitualmente se acoplan los trabajadores con discapacidad sobrevenida son los de menor exigencia física y complejidad (también con menos requerimientos de cualificación profesional), normalmente en categorías profesionales del grupo de personal subalterno, como las de Portero u Ordenanza³⁴. Respecto de tales trabajadores con capacidad disminuida, algunos convenios colectivos

actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente. En idénticos términos se expresan el artículo 64 del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga (BOP de Málaga de 14 de mayo de 2014); o el artículo 52 del Convenio colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BOP de Cádiz de 6 de febrero de 2017). Por su parte, el artículo 12 (Trabajo de capacidad disminuida) del Convenio colectivo Provincial de la Industria Almadradera de Cádiz (BOP de Cádiz de 19 de agosto de 2016) se limita a precisar que “las Empresas se comprometen a ocupar estos trabajadores en las vacantes que puedan producirse o puestos que puedan crearse”; y el artículo 14.d del Convenio Colectivo de CCOO de Andalucía (BOJA de 25 de mayo de 2015) que “la organización *en la medida de las posibilidades y siempre que sea posible* procurará adecuar algún puesto de trabajo a la minusvalía reconocida”.

³³ Así, el artículo 62 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017) establece que en los casos de disminución de facultades de un trabajador, las empresas por iniciativa propia o a petición del trabajador, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes. Pero “para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, *instruir el oportuno expediente ante la Autoridad Laboral*, acompañado del reconocimiento facultativo del interesado, el cual será oído inexcusablemente”. En el mismo sentido, el artículo 64 del Convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016), aunque especificando que la instrucción del correspondiente expediente corresponde al Delegado de Trabajo.

³⁴ Por ejemplo, el artículo 40 del Convenio colectivo Provincial de Industrias del Aceite y sus Derivados de Sevilla (BOP de Sevilla de 21 de febrero de 2015) establece que las plazas de Porteros y Ordenanzas “se proveerán por la empresa con aquellos de sus trabajadores que hayan sufrido accidente o se encuentren incapacitados o con capacidad disminuida para realizar su trabajo habitual, siempre que reúnan las condiciones requeridas”. Igualmente, el artículo 42 del Convenio colectivo Provincial de Obradores de Pastelería, Confiterías y Despachos de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de febrero de 2016) establece que los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de “la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal por dichas causas”.

los computan como trabajadores discapacitados incluidos en la cuota de reserva del 2 por 100, en cambio otros (*vid. supra*, 2.4, *in fine*) los excluyen³⁵.

Como garantía económica para el trabajador, y teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos dicho cambio funcional le conlleva un perjuicio retributivo, algunos convenios colectivos garantizan el mantenimiento de su salario³⁶. Otros, en cambio, reconocen la percepción del salario correspondiente a las nuevas funciones³⁷. Por otro lado, en el

³⁵ Así, el artículo 33 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Suministros Industriales de Huelva (BOP de Huelva de 15 de septiembre de 2015) reconoce que todos aquellos trabajadores que sufran una capacidad disminuida “tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto”, y que “las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los trabajadores minusválidos darán preferencia absoluta a tales trabajadores con capacidad disminuida para ocupar dichos puestos de trabajo; mientras que, en cambio, conforme el ya mencionado artículo 27 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016) “estos trabajadores no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo” (*vid. nota 20*).

³⁶ Entre otros, el artículo 37 (Capacidad disminuida) del Convenio colectivo Provincial de Comercio de maquinaria industrial, agrícola, aparatos electrodomésticos y mobiliario de oficina de Sevilla (BOP de Sevilla de 4 de diciembre de 2014) dispone que “los trabajadores afectados por capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su Grupo Profesional y adecuada a su nueva aptitud, *respetándoseles el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación*”; o el artículo 27 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016) que establece que “las empresas *conservarán el nivel salarial y profesional* de los discapacitados 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 trabajadores, mediante la separación de sus compañeros en talleres o departamentos especiales. En el mismo sentido, el artículo 74 (Segunda actividad) del Convenio colectivo de Aguas del Huelva (BOJA de 26 de marzo de 2015) dispone que “en todo caso *se mantendrán las retribuciones consolidadas anteriormente*”; y el artículo 12 (Personal con capacidad disminuida) del Convenio colectivo de Cableven (BOJA de 10 de mayo de 2016) establece que “con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa *con la retribución que tenía en el anterior*, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo”. Por su parte, el artículo 27 (Cambio de puesto por disminución psicofísica) del Convenio colectivo de ABC Sevilla (BOJA de 17 de mayo de 2017) determina que “en los supuestos de disminución psicofísica para el trabajo cuando por el servicio médico de la Seguridad Social así como los de la Mutua con los que se han suscrito las contingencias se aconseje un cambio de puesto de trabajo, previos los informes y reconocimientos que éste considere oportunos, el trabajador tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características”. Dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa y los trabajadores afectados por estos cambios “*mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa*”.

³⁷ Es el caso del artículo 11 (Trabajadores con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas y Bicicletas de Sevilla (BOP de Sevilla de 21 de octubre de 2015), cuando declara que “los trabajadores y las trabajadoras afectados o afectadas por una discapacidad deberán ser acoplados a otra actividad distinta dentro de las empresas, siempre que existiere vacante un puesto adecuado a su aptitud y *percibiendo un salario consecvente a la nueva actividad*”; o del ya citado (*vid. nota 32*) artículo 72 del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BOP de Granada de 14 de mayo de 2014).

supuesto de que la readaptación profesional en otro puesto de trabajo acorde con la capacidad real del trabajador discapacitado no fuera posible, algunos convenios colectivos prevén una compensación económica al trabajador³⁸.

En todo caso, este derecho a la readaptación profesional del trabajador discapacitado se enmarca a nivel internacional en los principios que reconoce el Convenio núm. 159 de la OIT (1983) y la Recomendación núm. 168 de la OIT (1983), sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas³⁹.

5.2. Movilidad geográfica

En primer lugar, respecto de los traslados y desplazamientos el propio artículo 40.5 del ET reconoce a los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad “tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento”.

Sin perjuicio de ello, algunos convenios colectivos, pocos, reconocen a los trabajadores discapacitados una preferencia para no ser desplazado⁴⁰, similar a la que la norma legal también reconoce a los representantes de los trabajadores. Otras veces no es la condición de discapacitado del propio trabajador sino la circunstancia de tener a una

³⁸ El artículo 29 (Trabajadores con capacidad disminuida) del Convenio Colectivo Provincial de la Hostelería de Huelva (BOP de Huelva de 22 de septiembre de 2014) reconoce que “en los centros de trabajo con más de 25 trabajadores, en el caso de que un trabajador sea declarado en IPT (Incapacidad para su puesto de trabajo), la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida. En caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo en estas condiciones, la empresa deberá indemnizarle con la cantidad de (...) 4.097,75 € durante el año 2017. A estos efectos las empresas podrán concertar una póliza de Seguros que cubra dicha eventualidad”.

³⁹ Para el artículo 1.2 de dicho Convenio núm. 159 de la OIT, la finalidad de la readaptación profesional es la de “permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”.

⁴⁰ Por ejemplo, el artículo 25 del Convenio colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Málaga (BOP de 29 de abril de 2015) establece que “en los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses”, tendrán preferencia para no ser desplazados los disminuidos físicos y psíquicos. En idénticos términos, el artículo 32 del Convenio colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Granada (BOP de Granada de 16 de diciembre de 2014).

persona con discapacidad a cargo lo que se tiene en cuenta a la hora de determinar y seleccionar a los trabajadores afectados por el traslado⁴¹.

5.3. Formación

Son muy infrecuentes las referencias convencionales a las necesidades especiales de formación de los trabajadores discapacitados. El único caso que hemos encontrado justifica la adopción de medidas de acción positiva en materia formativa de los trabajadores discapacitados en base al objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma⁴².

6. Retribuciones salariales especiales por discapacidad

En materia retributiva los convenios colectivos no suelen establecer ventajas adicionales por razón de la discapacidad del trabajador. No obstante, con carácter excepcional hemos encontrado casos en los que 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 del trabajador⁴³. Entre los segundos, hay complementos salariales que tienen por objeto

⁴¹ El Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España (BOJA de 17 de agosto de 2016) tiene en cuenta el hecho de que el trabajador tenga o no hijos discapacitados a cargo a la hora de seleccionar los trabajadores afectados por la movilidad geográfica.

⁴² Dicho supuesto lo constituye el artículo 81 (Cursos de formación) del Convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016), que tras recordar que las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación, justifica que “las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos”, entre otros, los trabajadores *discapacitados*.

⁴³ Entre éstos, el artículo 47 del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BOP de Granada de 14 de mayo de 2014), que dispone que “los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal, las cantidades que se detallan”: para los grados de discapacidad comprendido entre el 13% y 22% percibirán 17€ como importe bruto mensual de dicho complemento por discapacidad; entre el 23% y 32%, 24€; y del 33% o superior, 34€. En cualquier caso, “el grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un

compensar al trabajador discapacitado en el marco de programas de desarrollo de políticas sociales⁴⁴. Excepcionalmente, encontramos reconocido no un complemento salarial específico para un trabajador discapacitado, sino un complemento salarial por puesto de trabajo cuando se desempeñan funciones de atención y cuidados a personas discapacitadas⁴⁵.

7. Salud laboral y prevención de riesgos laborales de los trabajadores discapacitados

Los convenios colectivos que regulan la prevención de riesgos laborales de los trabajadores discapacitados suelen reproducir, con las mismas o parecidas palabras, lo dispuesto en el artículo 25 (párrafos 1 y 2) de la LPRL, titulándolo igualmente “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”. De este modo, los convenios colectivos disponen que “el empresario garantizará de manera

complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, y sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado”. En los mismos términos el artículo 35 (Complemento por discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga (BOP de Málaga de 14 de mayo de 2014); el artículo 39 del Convenio colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Almería (BOP de Almería de 29 de abril de 2016); el artículo 40 del Convenio colectivo Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BOP de Córdoba de 25 de septiembre de 2015); y artículo 30 del Convenio colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Huelva (BOP de Huelva de 5 de octubre de 2016), aunque éste lo denomina “plus por discapacidad”.

⁴⁴ Este caso especial es frecuente en algunos convenios colectivos sectoriales de Jaén. Así, el artículo 53 (Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales) del Convenio colectivo Provincial del Comercio del Metal y la Electricidad de Jaén (BOP de Jaén de 10 de agosto de 2017), tras recordar que “desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y competitivo” y que la búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales (como la discapacidad) que se generan también en la actividad empresarial debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la Comisión Paritaria y conforme a lo contenido en el presente artículo, a “programar actividades de información, formación y asesoramiento a las empresas y trabajadores 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 trabajadores, *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 (BOP de Jaén de 18 de julio de 2017) y el artículo 48 del Convenio colectivo Provincial de la Hostelería de Jaén (BOP de Jaén de 7 de julio de 2017); artículo 19 del Convenio colectivo Provincial de las Industrias de la Madera y Corcho de Jaén (BOP de Jaén de 23 de febrero de 2017).

⁴⁵ Es el caso del artículo 23 (Complemento salarial por puesto de trabajo) del Convenio colectivo Provincial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada (BOP de Málaga de 27 de noviembre de 2013): “En razón de la mayor especialidad, se fija un complemento salarial que se establece en un 25% del salario base del convenio y que se extiende a todo el personal (...) que cuide dementes o presten sus servicios en centros de internamiento de discapacitados psíquicos adultos”.

específica 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Y, por tanto, “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”⁴⁶.

A ello, algunos convenios colectivos añaden reglas novedosas. Así, hay algunos que reconocen expresamente tales medidas preventivas también para trabajadores con *discapacidad sobrevenida* a su ingreso en la empresa, teniendo la consideración de trabajador con *capacidad disminuida*⁴⁷, y siendo de aplicación normas análogas a las previstas para la readaptación profesional del trabajador⁴⁸. Otros, precisan que el puesto

⁴⁶ Artículo 64.5 del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones No Sanitarias de Granada (BOP de Granada de 28 de marzo de 2014). Igualmente, el artículo 37 del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla (BOP de Sevilla de 23 de diciembre de 2016); el artículo 44 (Prevención de Riesgos Laborales) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Huelva (BOP de Huelva de 22 de abril de 2016); el artículo 46 del Convenio colectivo Provincial de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura de Almería (BOP de Almería de 26 de enero de 2017); el artículo 57 del Convenio colectivo Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016); el artículo 35 (Vigilancia de la Salud) del mismo Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017); el artículo 55.2 del Convenio colectivo Provincial de la Hostelería de Jaén (BOP de Jaén de 7 de julio de 2017); o el artículo 45.2 del Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Jaén (BOP de Jaén de 4 de julio de 2017).

⁴⁷ En concreto, el artículo 30 (Salud laboral) del Convenio colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017) entiende por *trabajador con capacidad disminuida* “aquel 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 Social”; y 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, sin que ello suponga, pérdida de retribuciones”.

⁴⁸ El artículo 41.7 (Coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud laboral) del Convenio colectivo del Grupo End Iberia SL (BOP de Málaga de 27 de febrero de 2014) dispone que “el empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida”.

de trabajo debe ser exento de riesgos laborales específicos para el trabajador discapacitado, y si no lo hubiera se recurriría a la movilidad funcional para ocupar un puesto de trabajo compatible con su discapacidad. Excepcionalmente se destaca la importancia de la participación de los representantes de los trabajadores en materia preventiva a la hora de identificar cuales sean tales trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos⁴⁹.

8. Beneficios para los trabajadores con personas discapacitadas a cargo

Aunque nuestro objeto de estudio son las cláusulas de los convenios colectivos sobre empleo y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, es conveniente revisar aunque sea brevemente las preferencias, beneficios y ayudas sociales previstas para trabajadores que, sin ser discapacitados, tengan a su cargo alguna persona con discapacidad⁵⁰ y que son recogidas mayoritariamente por los convenios colectivos andaluces. En muchos casos, tales beneficios no son más que transcripción al ámbito del convenio colectivo de preceptos legales. Es el caso de las reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de persona con discapacidad⁵¹ o de las suspensiones del contrato

En los mismos términos se expresa el artículo 40.7 del Convenio colectivo de Externa Team SL (BOJA de 3 de marzo de 2016).

⁴⁹ Como ejemplo ilustrativo, el artículo 74 del Convenio colectivo de Aguas del Huesna (BOJA de 26 de marzo de 2015) dispone que “el *Comité de Seguridad y Salud* llevará a cabo el estudio y valoración de los casos de capacidad disminuida” y que la empresa elaborará “un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personal declarado en situación de discapacidad”. En el mismo sentido, el artículo 52 del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgica de Almería (BOP de Almería de 29 de octubre de 2015), que reconoce que en aquellos casos que un trabajador resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas “ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades”. Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos “el trabajador deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”. Pero en todo caso, “*previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectos de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles*”.

⁵⁰ Sobre este tema, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “Acción social en la empresa, negociación colectiva y crisis económica. Un análisis de los beneficios sociales para empleados”, *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales* núm. 31-32, 2017, páginas 30-51.

⁵¹ Entre otros muchos: Convenio colectivo del Sector del Autotaxi de Andalucía (BOJA de 3 de marzo de 2014); Convenio colectivo de Jardinería Costa del Sol (BOP de Málaga de 20 de enero de 2016); Convenio colectivo de Global Control Auxiliar de Servicios (BOP de Cádiz de 25 de junio de 2015); Convenio colectivo Provincial del Aceite y sus Derivados de Jaén (BOP de Jaén de 15 de diciembre de 2015); Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Jaén (BOP de Jaén de 23 de junio de 2016); Convenio colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de mayo de 2016); Convenio colectivo Provincial de Piel y Marroquinería de Cádiz (BOP de Cádiz de 19 de diciembre de 2016); Convenio colectivo Provincial de Confitería, Pastelería y Bollería de Sevilla (BOP de Sevilla de 18 de abril de 2016); Convenio colectivo Provincial de Faenas Agrícolas, Forestales y

de trabajo o excedencias por cuidado de familiares discapacitados⁵². Otras veces, los convenios colectivos son más originales e incorporan beneficios y ayudas para trabajadores con discapacitados a cargo no previstos legalmente, como preferencias para la elección de horarios y turnos de trabajo, e incluso, como derecho a su determinación por el propio trabajador⁵³, el reconocimiento de licencias y permisos retribuidos para acompañar a hijo o familiar discapacitado a cargo a tratamientos médicos o de rehabilitación⁵⁴, o lo más común y habitual, el reconocimiento de ayudas económicas por hijos o familiares discapacitados a cargo, de naturaleza no salarial, compensatoria⁵⁵

Ganaderas de Sevilla (BOP de Sevilla de 20 de septiembre de 2013); Convenio colectivo de ámbito autonómico de Andalucía para el sector de aparcamientos y garajes (BOJA de 31 de octubre de 2011); Convenio colectivo Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera de Córdoba (BOP de Córdoba de 21 de febrero de 2017); o Convenio colectivo Provincial del Metal de Córdoba (BOP de Córdoba de 17 de agosto de 2017).

⁵² Es el caso del artículo 28.2 del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Granada (BOP de Granada de 18 de junio de 2014); o el artículo 24 (Suspensión con reserva de puesto de trabajo) del Convenio colectivo Provincial del Trabajo en el Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013).

⁵³ Artículo 8 (Jornada de trabajo) del Convenio Colectivo Provincial de la Hostelería de Huelva (BOP de Huelva de 22 de septiembre de 2014).

⁵⁴ Como ejemplos, el artículo 20.i del Convenio colectivo Provincial de Automoción de Málaga (BOP de Málaga de 26 de septiembre de 2017); el artículo 45 del Convenio colectivo de Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía (BOJA de 19 de octubre de 2011); el Convenio colectivo Provincial de la Industria de la Madera y el Corcho de Córdoba (BOP de Córdoba de 4 de septiembre de 2013), que establece un permiso para acompañamiento de hijo afectado por grave discapacidad física o física al médico especialista; o el artículo 27.ñ del Convenio colectivo Provincial de Clínicas Dentales de Málaga (BOP de Málaga de 14 de octubre de 2014), que reconoce un permiso retribuido para asistencia a un centro sanitario, acompañando a familiares discapacitados o en situación de dependencia, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad”.

⁵⁵ Entre otros muchos, el artículo 20 (Ayudas asistenciales) del Convenio colectivo de Cruz Roja Española de Almería (BOP de 29 de septiembre de 2016), que fija una ayuda anual de 360€ anuales; el artículo 31 (Ayuda hijos con discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Málaga (BOP de Málaga de 22 de diciembre de 2016), que prevé una ayuda por hijo minusválido 32,50€ mensuales; el artículo 33 (Ayuda a la discapacidad) del Convenio colectivo Provincial de Automoción de Málaga (BOP de Málaga de 26 de septiembre de 2017), que por el mismo motivo establece una ayuda anual de 114,18€ (compatible con cualquier ayuda que para este fin tengan establecido la Seguridad Social u otro organismo); el artículo 7 (Ayuda a minusvalía) del Sector III del Convenio colectivo Provincial del Comercio en general de Málaga (BOE de Málaga de 24 de agosto de 2017); el artículo 42 (Plus discapacidad de hijos) del Convenio colectivo Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera de Málaga (BOP de Málaga de 25 de septiembre de 2017); el artículo 23.D del Convenio colectivo Provincial de Empresas de Hospitalización y laboratorio de análisis clínico de Sevilla (BOP de Sevilla de 27 de mayo de 2017); el artículo 37 (Ayuda a trabajadores con hijos discapacitados) del Convenio colectivo Provincial de Operadores Logísticos de Sevilla (BOP de Sevilla de 7 de noviembre de 2016); el artículo 19 del Convenio colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Cádiz (BOP de Cádiz de 1 de octubre de 2014); el artículo 55 del Convenio colectivo Provincial de la Vid de Cádiz (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017) que establece una ayuda mensual para los trabajadores con hijos o familiares discapacitados psíquicos y físicos a su cargo de 104,57€; los artículos 13-10 del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla (BOP de Sevilla de 30 de septiembre de 2015), que establecen un *Plus minusválidos* de 18,24€ mensuales”; el artículo 45 (Aportación económica a discapacitados) del Convenio colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Almería (BOP de Almería de 29 de octubre de 2015); el artículo 16 (Plus de ayuda a deficientes psíquicos o físicos) del Convenio colectivo Provincial de la Hostelería de Sevilla (BOP de Sevilla de 21 de agosto de 2015); el artículo 38 (Ayuda social) del Convenio colectivo Provincial para Derivados del Cemento de Jaén (BOP de Jaén de 18 de julio de 2017), que expresamente reconoce que

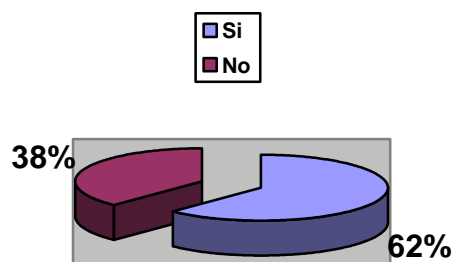
(excepcionalmente, dicha ayuda también se reconoce por discapacidad del propio trabajador)⁵⁶.

9. Conclusiones

En cuanto al tratamiento que hace la negociación colectiva andaluza de los trabajadores con discapacidad, nuestro análisis ofrece los siguientes resultados:

Gráfico:

Distribución cuantitativa de los convenios colectivos que contienen alguna referencia a las personas con discapacidad



La mayoría de los convenios colectivos analizados tratan algún aspecto relacionado con personas con discapacidad (87 de 140), aunque sea de forma simple o aislada. No obstante, son relativamente pocos los que establecen cláusulas *específicas* sobre el empleo de los trabajadores con discapacidad y sobre sus principales condiciones de trabajo (ingreso, prestación de servicios, formación, retribución, salud laboral y prevención de riesgos laborales, etcétera) que complementen y amplíen lo previsto en la

esta ayuda social para el trabajador con cónyuge o hijos discapacitados “*tendrá la consideración de concepto extrasalarial* que en ningún caso será parte integrante del cálculo del salario diario del trabajador a efectos de cálculo de indemnización por cese de aquel (sea cual fuese el motivo), cálculo de posibles salarios de tramitación, cálculo de pagas de vacaciones, etc”. Excepcionalmente, dicha ayuda puede tener un *carácter finalista*, como es cubrir el coste de la educación especial o colegios especializados, como sucede con el artículo 22 del Convenio colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de Córdoba (BOP de Córdoba de 22 de julio de 2015) o con el artículo 43 (Costes de enseñanza y adaptación de los hijos discapacitados) del Convenio colectivo de ABC Sevilla (BOJA de 17 de mayo de 2017).

⁵⁶ Artículo 21 (Complemento por discapacidad) del Convenio colectivo de Compañía General de Canteras (BOJA de 29 de septiembre de 2016): los trabajadores que “acrediten un grado de discapacidad propio o de cónyuges o de hijos/as superior al 33%, percibirán un complemento de 50€ brutos por mes natural y por persona discapacitada”.

norma legal. En la mayoría de los casos se limitan a reproducir los preceptos legales de aplicación o incluso a remitirse directamente a la norma legal⁵⁷. Como tendencia general, y en comparación con los convenios colectivos sectoriales, cuantitativamente se aprecia una menor presencia de cláusulas sobre empleo de personas discapacitadas en los convenios colectivo de ámbito empresarial, pero cuando las incluyen, suelen tener una mayor precisión y desarrollo que el convenio sectorial. Por otro lado, también se aprecian ciertas diferencias en cuanto a la inclusión de cláusulas sobre discapacidad en función del ámbito territorial y del ámbito funcional del convenio, siendo más frecuentes en algunas provincias que en otras y en algunos sectores de actividad que en otros. Igualmente, encontramos tanto tratamientos homogéneos de cláusulas sobre discapacidad en *convenios colectivos de distintos sectores de actividad pero de una misma provincia* (vid. notas 13, 18 o 44) como una cierta afinidad de contenidos entre *convenios colectivos de distintas provincias pero de un mismo sector de actividad* (vid. notas 40 o 43). De esta manera, se evidencia en las cláusulas convencionales reguladoras del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad un fenómeno muy común también respecto de otros contenidos de los convenios colectivos: una especie de “mimetismo regulador” entre convenios colectivos próximos en cuanto a su ámbito territorial o funcional. Lógicamente, hay sectores de actividad “más propensos” a la regulación convencional del trabajo de las personas discapacitadas (por ejemplo, centro especiales de empleo) que otros. En cualquier caso, la normativa reguladora de la integración social y laboral de las personas discapacitadas es en muchos casos *imperativa*, como sucede con la cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados. Desde este punto de vista, es hasta cierto punto irrelevante que el convenio colectivo las reitere, pero su ausencia en la negociación colectiva es expresiva de un escaso interés por trasladar al ámbito del convenio el problema de integración laboral de estas personas con discapacidad.

Miguel Ángel Almendros González
Profesor Titular de Universidad y Catedrático Acreditado
Universidad de Granada
Noviembre, 2017

⁵⁷ De este modo, el artículo 21 (Ingreso y contratación del personal) del Convenio colectivo de ABC Sevilla (BOJA de 17 de mayo de 2017) establece escuetamente que “la empresa observará la legislación vigente en materia de contratación de minusválidos”. En el mismo sentido un lacónico artículo 33 (Trabajadores discapacitados) del Convenio colectivo Provincial del Comercio en general de Málaga (BOE de Málaga de 24 de agosto de 2017) dispone literalmente que “se estará a lo regulado legalmente”.

ANEXO: Convenios colectivos analizados (140)

1. Sectoriales (97)

1.1. De ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía (5)

CC de Gestión del Servicio de Taxi de Andalucía (BOJA de 4 de julio de 2017)
CC de Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía (BOJA de 19 de octubre de 2011)
CC del Sector del Autotaxi de Andalucía (BOJA de 3 de marzo de 2014)
CC para el sector de aparcamientos y garajes de Andalucía (BOJA de 31 de octubre de 2011)
CC del Sector de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Andalucía (BOJA de 19 de octubre de 2011)

1.2. De ámbito provincial (92)

Almería (11)

CC Provincial de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura de Almería (BOP de Almería de 26 de enero de 2017)
CC Provincial de Construcción y Obras Públicas de Almería (BOP de Almería de 29 de abril de 2016)
CC de la Industria de la Alimentación de Almería (BOP Almería de 31 de julio de 2017)
CC Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Almería (BOP de Almería de 29 de octubre de 2015)
CC Provincial del Sector de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (BOP de Almería de 10 de noviembre de 2016)
CC Provincial del Transporte de Mercancías por Carretera de Almería (BOP de Almería de 5 de octubre de 2016)
CC Provincial del Transporte de Viajeros por Carretera de Almería (BOP de Almería de 2 de marzo de 2017)
CC Provincial del Trabajo en el Campo de Almería (BOP de Almería de 24 de abril de 2013)
CC Provincial del Comercio Textil de Almería (BOP de Almería de 19 de septiembre de 2014)
CC Provincial de Dependencia Mercantil de Almería (BOP de Almería de 23 de diciembre de 2014)
CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Almería (BOP de Almería de 19 de enero de 2017)

Cádiz (20)

CC Provincial de Hostelería de Cádiz (BOP de Cádiz de 11 de agosto de 2017)
CC Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz (BOP de Cádiz de 6 de febrero de 2017)
CC Provincial de la Piel y el Calzado de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de mayo de 2016)
CC Provincial de Piel y Marroquinería de Cádiz (BOP de Cádiz de 19 de diciembre de 2016)
CC Provincial de Oficinas y Despachos de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de mayo de 2016)
CC Provincial de Panadería de Cádiz (BOP de Cádiz de 10 de febrero de 2016)
CC Provincial de Tapones y Discos de Corcho de Cádiz (BOP de Cádiz de 18 de agosto de 2016)
CC Provincial de Distribuidores de Butano de Cádiz (BOP de Cádiz de 28 de enero de 2015)
CC Provincial de Obradores de Pastelería, Confiterías y Despachos de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de febrero de 2016)
CC Provincial de la Vid de Cádiz (BOP de Cádiz de 3 de febrero de 2017)
CC Provincial de la Industria Almadradera de Cádiz (BOP de Cádiz de 19 de agosto de 2016)
CC Provincial de Derivados del Cemento de Cádiz (BOP de Cádiz de 1 de octubre de 2014)
CC Provincial del Comercio del Metal de Cádiz (BOP de Cádiz de 30 de diciembre de 2015)
CC Provincial del Campo de Cádiz (BOP de Cádiz de 15 de septiembre de 2016)
CC Provincial de Agencias Marítimas de Cádiz (BOP de Cádiz de 29 de mayo de 2014)
CC Provincial del Comercio del Mueble de Cádiz (BOP de Cádiz de 12 de mayo de 2016)
CC Provincial de Empresas Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de Cádiz (BOP de Cádiz de 17 de noviembre de 2015)
CC Provincial del Comercio Textil de Cádiz (BOP de Cádiz de 1 de marzo de 2016)
CC Provincial de Pompas Fúnebres de Cádiz (BOP de Cádiz de 15 de marzo de 2016)
CC Provincial de Viticultura de Cádiz (BOP de Cádiz de 19 de agosto de 2016)

Córdoba (8)

CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Córdoba (BOP de Córdoba de 27 de marzo de 2017)

CC Provincial de Actividades Agropecuarias (Campo) de Córdoba (BOP de Córdoba de 16 de agosto de 2017)

CC Provincial de Construcción y Obras Públicas de Córdoba (BOP de Córdoba de 25 de septiembre de 2015)

CC Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera de Córdoba (BOP de Córdoba de 21 de febrero de 2017)

CC Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera de Córdoba (BOP de Córdoba de 22 de julio de 2015)

CC Provincial del Metal de Córdoba (BOP de Córdoba de 17 de agosto de 2017)

CC Provincial de la Industria de la Madera y el Corcho de Córdoba (BOP de Córdoba de 4 de septiembre de 2013)

CC Provincial de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba (BOP de Córdoba de 29 de junio de 2017)

Granada (16)

CC Provincial del Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata de Granada (BOP de Granada de 19 de junio de 2017)

CC Provincial del Transporte de Mercancías por Carretera de Granada (BOP de Granada de 21 de septiembre de 2015)

CC Provincial de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Granada (BOP de Granada de 14 de mayo de 2014)

CC Provincial de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de Granada (BOP de Málaga de 27 de noviembre de 2013)

CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones No Sanitarias de Granada (BOP de Granada de 28 de marzo de 2014)

CC Provincial de Derivados del Cemento de Granada (BOP de Granada de 16 de diciembre de 2014)

CC Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Granada (BOP de Granada de 18 de junio de 2014)

CC Provincial de Industrias de la Alimentación de Granada (BOP de Granada de 22 de mayo de 2015)

CC Provincial del Campo de Granada (BOP de Granada de 25 de abril de 2014)

CC Provincial de Aguas para Riego de Granada (BOP de Granada de 29 de octubre de 2013)

CC Provincial de Industrias de Hostelería de Granada (BOP de Granada de 29 de octubre de 2012)

CC Provincial de Oficinas y Despachos de Granada (BOP de Granada de 25 de julio de 2013)

CC Provincial para la Industria de Panadería de Granada (BOP de Granada de 21 de febrero de 2012)

CC Provincial del Aceite y sus Derivados de Granada (BOP de Granada de 27 de septiembre de 2016)

CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones Sanitarias de Granada (BOP de Granada de 29 de octubre de 2012)

CC Provincial de Transporte Interurbanos de Viajeros por Carretera de Granada (BOP de Granada de 22 de mayo de 2015)

Huelva (8)

CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Huelva (BOP de Huelva de 22 de abril de 2016)

CC Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Huelva (BOP de Huelva de 5 de octubre de 2016)

CC Provincial del Sector de Suministros Industriales de Huelva (BOP de Huelva de 15 de septiembre de 2015)

CC Provincial de la Hostelería de Huelva (BOP de Huelva de 22 de septiembre de 2014)

CC Provincial del Sector de Trabajadores del Campo de Huelva (BOP de Huelva de 15 de septiembre de 2015)

CC Provincial de Industrias de Conservas y Salazones de Pescados de Huelva (BOP de Huelva de 2 de mayo de 2017)

CC Provincial de Industrias Vinícolas de Huelva (BOP de Huelva de 8 de noviembre de 2016)

CC Provincial de Oficinas y Despachos de Huelva (BOP de Huelva de 16 de junio de 2016)

Jaén (14)

CC Provincial de la Hostelería de Jaén (BOP de Jaén de 7 de julio de 2017)

CC Provincial del Comercio de Alimentación de Jaén (BOP de Jaén de 24 de julio de 2013)

CC Provincial del Comercio del Calzado de Jaén (BOP de Jaén de 31 de julio de 2013)

CC Provincial de Oficinas y Despachos de Jaén (BOP de Jaén de 4 de julio de 2017)

CC Provincial de Transportes Regulares de Mercancías de Jaén (BOP de Jaén de 19 de agosto de 2015)
CC Provincial de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (BOP de Jaén de 5 de octubre de 2017)
CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Jaén (BOP de Jaén de 14 de marzo de 2017)
CC Provincial del Comercio del Metal y la Electricidad de Jaén (BOP de Jaén de 10 de agosto de 2017)
CC Provincial de las Industrias de la Madera y Corcho de Jaén (BOP de Jaén de 23 de febrero de 2017)
CC Provincial para Derivados del Cemento de Jaén (BOP de Jaén de 18 de julio de 2017)
CC Provincial del Aceite y sus Derivados de Jaén (BOP de Jaén de 15 de diciembre de 2015)
CC Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Jaén (BOP de Jaén de 23 de junio de 2016)
CC Provincial de Actividades Agropecuarias de Jaén (BOP de Jaén de 14 de diciembre de 2014)
CC Provincial de Transportes Discrecionales de Mercancías de Jaén (BOP de Jaén de 7 de noviembre de 2014)

Málaga (14)

CC Provincial de Clínicas Dentales de Málaga (BOP de Málaga de 14 de octubre de 2014)
CC Provincial de Fábricas de Aceite de Málaga (BOP de Málaga de 21 de abril de 2015)
CC de Provincial de la Hostelería de Málaga (BOP de Málaga de 31 de octubre de 2014)
CC Provincial de Oficinas y Despachos de Málaga (BOP de Málaga de 14 de septiembre de 2016)
CC Provincial de Automoción de Málaga (BOP de Málaga de 26 de septiembre de 2017)
CC Provincial de la Industria de la Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga (BOP de Málaga de 14 de mayo de 2014)
CC Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera de Málaga (BOP de Málaga de 25 de septiembre de 2017)
CC Provincial de Obradores de Confiterías, Bollerías, Turrone, Helados, Churrerías y Fabricación de Chocolates de Málaga (BOP de Málaga de 27 de septiembre de 2016)
CC Provincial del Comercio en general de Málaga (BOE de Málaga de 24 de agosto de 2017)
CC Provincial de Derivados del Cemento de Málaga (BOP de 29 de abril de 2015)
CC Provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Málaga (BOP de Málaga de 22 de diciembre de 2016)
CC Provincial de Actividades Agropecuarias de Málaga (BOP de Málaga de 5 de julio de 2017)
CC Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Málaga (BOP de Málaga de 5 de agosto de 2016)
CC Provincial de Limpiezas de Aviones de Málaga (BOP de Málaga de 3 de agosto de 2016)

Sevilla (21)

CC Provincial de Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla (BOP de Sevilla de 12 de junio de 2014)
CC Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla (BOP de Sevilla de 30 de septiembre de 2015)
CC Provincial de Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas y Bicicletas de Sevilla (BOP de Sevilla de 21 de octubre de 2015)
CC Provincial de Comercio de maquinaria industrial, agrícola, aparatos electrodomésticos y mobiliario de oficina de Sevilla (BOP de Sevilla de 4 de diciembre de 2014)
CC Provincial de Industrias del Aceite y sus Derivados de Sevilla (BOP de Sevilla de 21 de febrero de 2015)
CC Provincial de Empresas de Hospitalización y laboratorio de análisis clínico de Sevilla (BOP de Sevilla de 27 de mayo de 2017)
CC Provincial de Operadores Logísticos de Sevilla (BOP de Sevilla de 7 de noviembre de 2016)
CC Provincial de Confitería, Pastelería y Bollería de Sevilla (BOP de Sevilla de 18 de abril de 2016)
CC Provincial de Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla (BOP de Sevilla de 20 de septiembre de 2013)
CC Provincial de la Hostelería de Sevilla (BOP de Sevilla de 21 de agosto de 2015)
CC Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla (BOP de Sevilla de 23 de diciembre de 2016)
CC Provincial de Agencias de Transporte de Sevilla (BOP de Sevilla de 8 de octubre de 2016)
CC Provincial de Empleados de Fincas Urbanas de Sevilla (BOP de Sevilla de 1 de julio de 2015)
CC Provincial de Empresas consignatarias de buques, estibadoras y agentes de aduana de Sevilla (BOP de Sevilla de 4 de abril de 2017)
CC Provincial de Estiba y desestiba del puerto de Sevilla (BOP de Sevilla de 24 de octubre de 2015)
CC Provincial de Industrias de Panadería de Sevilla (BOP de Sevilla de 8 de abril de 2017)
CC Provincial de Lavanderías industriales de uso no doméstico de Sevilla (BOP de Sevilla de 2 de diciembre de 2016)

CC Provincial para las Industrias de Tintorería de Sevilla (BOP de Sevilla de 24 de septiembre de 2013)
CC Provincial de Pompas Fúnebres de Sevilla (BOP de Sevilla de 25 de octubre de 2014)
CC Provincial de Transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP de Sevilla de 17 de marzo de 2016)
CC Provincial de Transportes Interurbanos de Viajeros de Sevilla (BOP de Sevilla de 9 de junio de 2017)

2. De ámbito empresarial (43)

CC de Jardinería Costa del Sol (BOP de Málaga de 20 de enero de 2016)
CC de Global Control Auxiliar de Servicios (BOP de Cádiz de 25 de junio de 2015)
CC de Halia Servex (BOJA de 17 de mayo de 2012)
CC de Planiseg 2005 (BOJA de 23 de julio de 2014)
CC de Recursos Humanos y Gestión de Personal (BOP de Málaga de 1 de julio de 2014)
CC de CM Serviexter (BOP de Málaga de 18 de enero de 2013)
CC del Grupo End Iberia SL (BOP de Málaga de 27 de febrero de 2014)
CC del Grupo BCM Servicios Auxiliares (BOP de Málaga de 17 de diciembre de 2015)
CC de Externa Team SL (BOJA de 3 de marzo de 2016)
CC de Cruz Roja Española de Almería (BOP de 29 de septiembre de 2016)
CC de Asociación de Obras Cristianas de Gibrleón (BOP de Huelva de 18 de abril de 2017)
CC de ABC Sevilla (BOJA de 17 de mayo de 2017)
CC de Cableven (BOJA de 10 de mayo de 2016)
CC de Compañía General de Canteras (BOJA de 29 de septiembre de 2016)
CC de Drosolu S.L. (BOJA de 13 de marzo de 2014)
CC de CCOO de Andalucía (BOJA de 25 de mayo de 2015)
CC de Corporación de Medios de Andalucía (BOJA de 10 de junio de 2016)
CC de Aguas del Huesna (BOJA de 26 de marzo de 2015)
CC de Parque Isla Mágica (BOP de Sevilla de 12 de septiembre de 2016)
CC de Ginecología Almería (BOP de Almería de 18 de agosto de 2017)
CC de Asistencia Los Ángeles (BOJA de 10 de julio de 2014)
CC de Hospital Inmaculada Concepción (BOP de Granada de 14 de abril de 2015)
CC de Ginegranada (BOP de Granada de 11 de octubre de 2017)
CC de Asociación Huelva Acoge (BOP de Huelva de 18 de enero de 2017)
CC de Fundación Peñalva de Orcera (BOP de Jaén de 26 de julio de 2017)
CC de BSH Electrodomésticos España (BOJA de 17 de agosto de 2016)
CC de Rendelsur (BOJA de 27 de julio de 2016)
CC de Syrsa Automoción (BOJA de 6 de octubre de 2015)
CC de Fuentemant (BOJA de 20 de abril de 2016)
CC del Ayuntamiento de El Saucejo (BOP de Sevilla de 16 de mayo de 2017)
CC de Siderúrgica Sevillana S.A. (BOP de Sevilla de 7 de diciembre de 2016)
CC de Reyenvas S.A. (BOP de Sevilla de 27 de agosto de 2016)
CC de CIMI El Molino (BOP de Almería de 21 de agosto de 2014)
CC de Asociación Noesso (BOP de Almería de 29 de abril de 2016)
CC de Carriles Animación y Aventuras (BOP de Cádiz de 20 de mayo de 2016)
CC de ADIS Meridianos CMI Sierra Morena (BOP de Córdoba de 1 de febrero de 2017)
CC de Valle de Ledesma (BOP de Córdoba de 30 de agosto de 2017)
CC de Damas S.A. (BOJA de 4 de enero de 2017)
CC de Sociedad Andaluza de Maquinaria Industrial (BOP de Granada de 12 de mayo de 2017)
CC de Supermercados Santaella (BOP de Granada de 9 de mayo de 2016)
CC de Sercovira (BOP de Granada de 9 de agosto de 2017)
CC de Portinox (BOP de Granada de 22 de abril de 2016)
CC de Zensur Hotel (BOP de Málaga de 16 de junio de 2017)