

IV AENC e integración laboral de las personas con discapacidad: ¿nuevo impulso para la negociación colectiva?

IV AENC and labor integration of people with disabilities:
a new drive through collective bargaining?

Fernando Barbancho Tovillas¹

¹ Universitat de Barcelona, España; <http://orcid.org/0000-0003-0556-5636>

Marina Romeo²

² Universitat de Barcelona, España; <http://orcid.org/0000-0002-6961-6626>

Montserrat Yepes-Baldó³

³ Universitat de Barcelona, España; <http://orcid.org/0000-0002-7374-433X>

Resumen:

El presente artículo analiza el contenido del IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2018-2020, y hace una valoración crítica de este, analizando, por un lado, si contiene concreciones y regulación específica o supone una mera declaración de intenciones, y por otro, el grado de novedad de sus formulaciones. Cabe concluir que el AENC supone una mera declaración de intenciones y, sobre todo, reiteraciones de aspectos y cuestiones previstos en la normativa que afectan e inciden en el empleo ordinario de las personas con discapacidad, más que plantear líneas de actuación futuras o novedades. En el futuro habrá que constatar si los convenios colectivos recogen estas orientaciones y objetivos generales en acciones concretas que obliguen al empresariado a hacer algo real y efectivo para la integración laboral, más allá de las buenas intenciones y de reiterar lo establecido en la normativa vigente con carácter general.

Palabras clave: Negociación colectiva, Acuerdo Interprofesional, Personas con discapacidad

Abstract:

The purpose of this article is to analyze and make a critical assessment of the content of the IV Agreement for employment and collective bargaining for the years 2018-2020. We analyze whether it contains specific concretions and regulation or involves a mere statement of intents. Secondly, we state the degree of novelty of its formulations. It can be concluded that the AENC supposes a mere declaration of intention and reiterations of aspects and issues foreseen in the regulations that involve and affect the ordinary employment of persons with disabilities, rather than stablishing lines for future action. It will be necessary in the future to verify if the collective bargains will include these guidelines and general objectives in specific actions. This should compel employers to do

Correspondencia a:

Montserrat Yepes-Baldó, Departamento de Psicología Social, Universidad de Barcelona, Passeig de la Vall d'Hebron, 171, 08035 Barcelona, España.

Email: myepes@ub.edu

Recibido: 2-12-2019; aceptado: 24-12-2019.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2019 UPV/EHU



2019 CC BY Autor/a o Autores/as y UPV/EHU Press