



La inclusió laboral i la diversitat funcional

ÍNDEX

Introducció.....	2
2 Les xifres de la discapacitat	3
3. Les problemàtiques en la inclusió.....	4
Els Centres Especials de Treball	4
La funció pública	5
L'accessibilitat al lloc de feina.....	6
4. Conclusions	7
Bibliografia.....	10

Introducció

La inserció laboral és un àmbit crucial en el procés d'emancipació del jovent a Barcelona. La conjuntura econòmica ha fet que ens ayesem a un seguit de problemàtiques greus, com ara la temporalitat en la contractació, la precarietat o un índex elevat de desocupació. Per la seva banda, el col·lectiu de la diversitat funcional històricament ha hagut de fer front a barreres que impedeixen la inclusió en el mercat laboral o l'accessibilitat en el lloc de feina. És per això que el CJB considera de gran interès apuntar les **traves específiques relacionades amb la inserció laboral del jovent amb diversitat funcional**.

Aquest informe, de fet, s'emmarca en una línia d'acció del CJB que duu tres anys en marxa relativa a la inserció laboral de les persones joves amb discapacitat. La importància de la inserció laboral és clau perquè **qualsevol persona dugui a terme un projecte de vida digne** i, a més a més, en el cas del col·lectiu de la diversitat funcional és encara un espai de lluita i un mitjà per a avançar en la inclusió. D'aquesta manera, el CJB ha organitzat debats al voltant d'aquesta qüestió, ha engegat una campanya mostrant exemples d'èxit en la inserció laboral i ara publica l'Informe de La inclusió laboral i la diversitat funcional a Barcelona.

Amb aquest document el CJB pretén fer una nova aportació per tal de situar en el debat els problemes que afronta el col·lectiu, avançar en el diagnòstic precís que cal per tenir un coneixement adequat de la realitat i, finalment, revertir la situació de desigualtat existent. L'informe assenyala, en primer lloc, **les dificultats de la inclusió en l'empresa ordinària i la situació dels Centres Especials de Treball**. En segon lloc, es fixa en **l'accés a la funció pública** i, finalment, explica problemes generals d'accessibilitat. Com a conclusions, hi ha una valoració de la informació recollida des de la perspectiva de les associacions del Grup de Treball de Diversitat Funcional del CJB.

2 Les xifres de la discapacitat

Segons dades de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMD) del 2014, es reconeix una discapacitat a **136.630 persones a Barcelona**, la qual cosa representa un **8,47% de la població** (1). Aquest percentatge és sensiblement superior al del conjunt de Catalunya, el qual és un 7,14% del total de la població. Hi ha un vincle evident entre discapacitat i envelliment, de forma que la major part de les persones amb discapacitat es concentren en els segments d'edat més avançada. Les persones amb discapacitat amb una edat compresa entre els 16 i els 44 anys representen tot just un 13% del conjunt de persones amb discapacitat de Barcelona.

Pel que fa a les dades laborals, hi ha diversos indicadors que mostren una situació de desavantatge del col·lectiu. Segons dades de l'INE de l'any 2015, **el salari mitjà anual d'un treballador amb discapacitat era de 19.569€**, mentre la mitjana de la població general era de 23.208€, un 15% superior (2). La diferència salarial és més accentuada entre els homes amb discapacitat i sense, d'un 20,4%, que entre les dones amb discapacitat i sense, d'un 11,6%. La distribució del nivell salarial també ve influïda pel tipus de discapacitat. **Les discapacitats intel·lectuals o mentals acusen més la diferència salarial** i, per contra, les discapacitats físiques tenen sous més propers a la mitjana general.

Pel que fa a l'ocupació, les dades de l'INE també mostren diferències importants. Segons dades de l'any 2016, tot just un 35,2% de la població amb discapacitat era activa, mentre la taxa de població activa general era del 78% (3). **La taxa d'atur per al col·lectiu era del 28,6%**, 9,1 punts percentuals per damunt la taxa de la població general.

3. Les problemàtiques en la inclusió

Els Centres Especials de Treball

Des de l'aprovació de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids, de l'any 1981, i actualment amb la Llei General de les Persones amb Discapacitat i la seva Inclusió Social, existeix **l'obligació que les empreses amb més de 50 treballadors contractin un 2% de personal amb discapacitat** (4). Aquesta obligatorietat de la contractació, però, permet una sèrie d'exempcions a través de les mesures alternatives a la contractació. Les mesures alternatives a la contractació consisteixen, entre més, en el finançament de Centres Especials de Treball (CET) per part de les empreses que s'acullen a l'exempció en la contractació de personal amb discapacitat.

Els Centres Especials de Treball (CET) constitueixen un mercat laboral protegit, conformat actualment per 205 centres a Catalunya, amb unes característiques molt concretes. L'objectiu d'aquest model de centre és **esdevenir un pont per a les persones amb discapacitat desocupades i el mercat laboral ordinari**. Per aquest motiu els CET estan àmpliament finançats per ajuts públics, ofereixen en general contractes temporals i poc remunerats.

No obstant això, hi ha estudis que situen la taxa de trànsit dels CET al mercat ordinari en un 5% (6). A més a més, actualment els CET ocupen 8.647 persones amb discapacitat a Catalunya, mentre 5.083 formen part del mercat ordinari. Aquesta situació s'explica pels **beneficis fiscals que implica la contractació mitjançant els CET respecte de l'empresa ordinària**. Els CET, per exemple, tenen l'exempció de pagar la seguretat social del treballador, mentre la contractació en el mercat ordinari només hi ha una reducció. Finalment, hi ha indicadors que

apunten la prevalença de la contractació de personal jove, entre 24 i 35 anys, en els CET per damunt la resta de franges d'edat.

La funció pública

El Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'Accés a la Funció Pública de les Persones amb Discapacitat, regula i desenvolupa el principi de no discriminació establert en l'Estatut i en la legislació catalana pel que fa a la contractació de personal amb discapacitat. L'article 3 del decret disposa que hi haurà una **reserva de places de fins al 3% en les ofertes públiques d'ocupació** per tal de complir amb l'obligació del mínim legal establert del 2%. En tot cas, **no es fixa cap mínim pel que fa a la reserva de places en les ofertes públiques de feina.**

D'altra banda, l'article 4 del Decret fixa que el principi de no discriminació en l'accés a la funció pública es determinarà en funció de la valoració emesa per part d'un equip interdisciplinari. Aquesta valoració la duu a terme l'Equip de Valoració i Orientació Laboral (EVO), adscrit al Departament de Benestar Social i Família, el qual emet un dictamen per a l'òrgan tècnic de selecció en què certifica si el candidat és apte per a dur a terme el catàleg de tasques i funcions del lloc de feina. **L'obtenció d'aquest dictamen positiu per part de la persona amb discapacitat és una condició necessària per a presentar-se a l'oferta pública de feina.**

L'objectiu del dictamen de l'EVO Laboral és estudiar l'encaix de la persona amb discapacitat amb el lloc de feina pel que fa al conjunt de tasques que es demana realitzar. L'EVO determina **quines adaptacions són necessàries en el lloc de feina per ajustar-lo a les necessitats del treballador** i quines tasques podrà fer aquest. En última instància, si les tasques afectades per l'adaptació del lloc de feina desvirtuen de forma desorbitada la seva naturalesa l'EVO podrà emetre un dictamen negatiu de l'aptitud del funcionari amb discapacitat.

L'accessibilitat al lloc de feina

Tant en l'empresa ordinària com en la funció pública i els **CET és obligatori que el lloc de feina sigui accessible**. En tot cas, l'accés al mercat laboral del col·lectiu de la diversitat funcional mostra una sèrie de particularitats. Hi ha un predomini de certs perfils professionals, com ara telefonistes, personal administratiu, auxiliars de serveis i altres ocupacions de baixa qualificació. Aquesta situació en part es pot explicar pel menor nivell formatiu de les persones amb discapacitat, juntament amb el fet que **les persones amb discapacitat amb estudis acaben treballant en àmbits allunyats de la seva especialitat** (8).

A més a més, l'especialització en certs perfils laborals, com ara fisioterapeutes o telefonistes, és un arma de doble tall. Val a dir que els perfils laborals protegits per a les persones amb discapacitat representen una oportunitat en la seva inserció amb garanties d'accessibilitat. D'altra banda, es pot produir un efecte limitador en noves opcions laborals mancades de les condicions necessàries d'accessibilitat.

A Barcelona, l'IMD té l'Equip d'Assessorament Laboral (EAL), vinculat amb el programa Barcelona Activa, que **ofereix orientació i suport als demandants de feina amb discapacitat**. L'EAL duu a terme assessorament i orientació als demandants de feina, acompanya si cal a les entrevistes i fa un seguiment en la incorporació al lloc de feina. Recentment, a més a més, l'Ajuntament ha incorporat clàusules socials en la contractació d'empreses que inclouen la incorporació de treballadors amb discapacitat.

4. Conclusions

Abans d'abordar pròpiament la qüestió de la inserció, un primer aspecte a remarcar és la **manca de dades complertes i actualitzades**. Cal tenir en compte que la informació demogràfica disponible oferta per l'IMD és de l'any 2014. Tampoc no estan a l'abast les dades desglossades per edat, concretament de joves entre 16 i 29 anys. No es troba tampoc la informació relacionada amb els índex d'ocupació de les persones amb discapacitat a Barcelona o la distribució d'aquestes en empreses ordinàries i CET, així com la informació específica a Barcelona. Aquesta manca de dades fa difícil que hi hagi un coneixement precís de la realitat de la inclusió laboral del col·lectiu.

La lectura dels indicadors salarials i d'ocupació mostra que **la situació de discriminació és persistent**. La taxa d'activitat, per les característiques del col·lectiu, serà probablement un dels indicadors més difícils d'igualar amb les dades de la població general. No obstant això, **les desigualtats salarials fan pensar que hi ha un gros sostre de vidre que limita les possibilitats d'inserció i de promoció laboral** dels treballadors amb discapacitat. Crida l'atenció, a més, les variacions que existeixen en funció del tipus de discapacitat i **cal analitzar les desigualtats que existeixen dins el mateix col·lectiu**. En darrer lloc, no hauria d'alegrar la dada que la diferència salarial de les dones amb discapacitat i sense és inferior a la diferència masculina, ja que probablement aquest fet s'expliqui perquè el salari mitjà de les dones sense discapacitat és inferior al de la població d'homes.

Pel que fa a l'ocupació, cal veure que hi ha un doble motiu de preocupació. En primer lloc, **l'índex d'atur és vuit punts percentuals superior a la mitjana general**, la qual cosa respon a una realitat de discriminació estructural en el mercat laboral. D'altra banda, de les 13.000 persones amb discapacitat ocupades a Catalunya,

unes 8.000 treballen als CET, mentre 5.000 ho fan a l'empresa ordinària. Falten dades que ho validin, però sembla també **que els joves són els principals contractats mitjançant els CET**. Aquestes dades només permeten entendre que la funció original que es va encomanar als CET, és a dir, ser una via transitòria per facilitar la inserció laboral en el mercat laboral ordinari, no es compleix. Per contra, els CET en molts de casos són l'única possibilitat en la contractació de persones amb discapacitat en condicions manifestes de sous baixos i temporalitat. Cal dir que els CET existeixen com una mesura alternativa i extraordinària perquè les empreses no compleixin l'obligació de contractar personal amb discapacitat. Per això, cal assenyalar que **la discussió s'hauria de centrar no tant en quin és el model desitjable de CET sinó en com les empreses deixen d'incomplir les obligacions legals amb mesures alternatives**.

En aquest sentit, l'administració pública ha de ser exemplar en la inclusió laboral i en l'accessibilitat. Sembla, doncs, que el requeriment del dictamen d'aptitud emès per l'EVO Laboral que valida que un funcionari amb discapacitat pugui dur a terme les tasques del seu lloc de feina no ajuda a aquesta voluntat d'inclusió. El requeriment del dictamen es justifica per l'argument que és una garantia per al funcionari amb discapacitat, el qual té un aval pel que fa a les tasques que pot dur a terme. L'experiència, però, demostra que el dictamen de l'EVO Laboral actua en el sentit contrari, **limitant les possibilitats del funcionari més que no pas potenciant-les**. Finalment, la reserva de places hauria de tenir en compte la distribució en els diferents graons de la jerarquia de l'administració pública, ja que d'una altra **manera hi ha el risc que s'acumulin les places reservades en els llocs de menor qualificació i es reforci el sostre de vidre**.

Finalment, un gran repte és avançar en l'accessibilitat en nous àmbits laborals, que permetin possibilitats encara no explorades. En aquest sentit, cal demanar-se si la feina de l'EAL s'ha de limitar a l'acompanyament en la inserció o si, per contra, pot servir per a tasques d'anàlisi o d'estudis propositius. En tot cas, l'existència de l'EAL és necessària en la mesura que Barcelona Activa no pugui atendre les demandes del col·lectiu, però **seria desitjable que, progressivament, Barcelona Activa fos capaç de donar servei a tothom**, incloses les persones amb discapacitat.

Bibliografia

1. Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (2014). PERSONES AMB RECONeixEMENT LEGAL DE DISCAPACITAT A LA CIUTAT DE BARCELONA 2014, CARACTERÍSTIQUES I DISTRIBUCIÓ TERRITORIAL. Recuperat de <http://ajuntament.barcelona.cat/accessible/sites/default/files/docs/dades-discapacitat-barcelona-2014.pdf>
2. Instituto Nacional de Estadística (2015). EL SALARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EXPLOTACIÓN DE LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2015 Y DE LA BASE ESTATAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
3. Instituto Nacional de Estadística (2017). EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
4. Boletín Oficial del Estado. 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 SU INCLUSIÓN SOCIAL. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>
5. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. PROCEDIMENT PER A L'APLICACIÓ DE LES MESURES. Recuperat de http://treball.gencat.cat/web/.content/07_-_relacions_laborals/documentos/02_-_drets_i_deures_empresa/arxius/procediment_alternatives.pdf
6. Domènech Sociats, Judith i Force Castells, Marina (2017). DISCAPACITAT I MERCAT LABORAL, RETRAT DE LA SITUACIÓ ACTUAL A CATALUNYA. Recuperat de <https://www.social.cat/socialitzant/img/Dossier-Socialitzant-Integracio-laboral-persones-discapacitat.pdf>

7 Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (1999). Recuperat de http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/normativa/arxius/dec66-99.pdf

8 . Rovira-Esteva, Sara i Segura, Daniel (2018). [ACCÉS BARCELONA, INFORME FINAL](#).
Dipòsit Digital de Documents de la UAB.