

Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya.

Informe 2015

Secretaria d'Estat del Benestar i Treball

UGT de Catalunya

Desembre 2015



PRESENTACIÓ

Amb motiu del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, la UGT de Catalunya hem realitzat el nostre tradicional informe anual *Les persones amb discapacitat i el mercat de treball de Catalunya*, en el que pretenem analitzar la participació laboral de les persones amb diversitat funcional.

Com veurem, any rere any continua repetint-se el mateix esquema d'elevats nivells d'inactivitat i desocupació i amb grans dificultats per a accedir i mantenir-se en el mercat de treball. Lluny d'estrènyer-se les desigualtats que aquest col·lectiu pateix en relació al mercat de treball, les persones amb discapacitat han de lluitar diàriament contra les barreres i discriminacions que limiten el seu accés a l'ocupació per poder assolir la seva integració en el mercat de treball.

Per la UGT de Catalunya és fonamental aconseguir la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, i per això cal que les persones amb discapacitat puguin participar en el mercat de treball en igualtat de condicions que la resta de les persones treballadores i aprofitar el seu potencial i capacitats.

Amb aquest informe volem contribuir a la visualització i sensibilització de les necessitats d'un col·lectiu que, en general, es troba molt desatès en la nostra societat i, ajudar en la reflexió sobre quines polítiques d'inclusió laboral dirigides a aquest col·lectiu poden facilitar una efectiva participació i permanència al mercat de treball de les persones amb discapacitat.

Per tot plegat, la UGT de Catalunya hem realitzat l'informe que podeu llegir a continuació.

LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA

QUAN ES CONSIDERA QUE UNA PERSONA TÉ DIVERSITAT FUNCIONAL?

Es considera que una persona té una discapacitat si té una **limitació important per a realitzar les activitats de la vida diària** que hagi durat o es prevegi que vagi a durar més d'un any i tingui el seu origen en una deficiència, tot i que la tingui superada amb l'ús d'ajudes tècniques externes o amb l'ajuda o supervisió d'altres persones.

QUANTES PERSONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL HI HA A CATALUNYA?

El nombre de persones amb discapacitat a Catalunya varia, sensiblement, en funció de la font que fem servir. En el moment de realitzar aquest informe es disposen de les dades l'any 2014 del Departament de Benestar Social i Família.

Al 2014 a Catalunya hi havia 537.998 persones amb una discapacitat legalment reconeguda

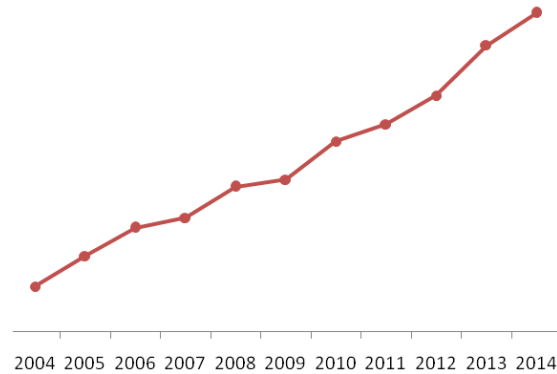
Així, segons les dades del Departament al 2014 a Catalunya hi havia 537.998 persones amb una discapacitat legalment reconeguda, 24.139 persones més que al 2013.

Continua d'aquesta manera la tendència alcista del nombre de persones amb discapacitat, produïda tant per l'envelliment de la població i prolongació de l'esperança de vida, com per l'increment de malalties cròniques que poden derivar en una discapacitat, com per l'augment de persones que demanen el reconeixement per aconseguir ajuts o avantatges fiscals i laborals.

Les persones amb alguna discapacitat legalment reconeguda representen el 7,15% del total de la població catalana.

Respecte al total de la població catalana, les persones amb alguna discapacitat legalment reconeguda representen el 7,15%. I com podem observar al gràfic següent, **en 10 anys les persones amb una discapacitat legalment reconeguda han augmentat un 61%**, al 2014 hi havia 204.414 persones més que al 2004.

Evolució del nombre de persones amb discapacitat a Catalunya



Font: UGT de Catalunya a partir de dades del Departament de Benestar Social i Família.

El 50,7% són dones. Si ens fixem en variables com el sexe i l'edat, podem comprovar que, observant les dades que disposem del 2013, no ha variat la representativitat dels dos sexes entre les persones amb discapacitat, així, al 2014 el 50,7% eren dones.

I pel que fa a l'edat, hem observat com **en els grups de menor edat hi ha més pes d'homes que de dones**, però a partir de la franja d'edat de 55 a 64 anys les dones van guanyant pes fins que **al grup d'edat de 75 i més anys les dones representen el 60%**, potser associada a una major esperança de vida de les dones però també a que presentin una discapacitat a una edat més tardana.

Però en general, són **les dones les que tenen un grau de discapacitat més elevat**, representen el 53,2% de les persones amb una discapacitat reconeguda superior al 65%, en canvi representen el 48,8% de les persones amb una discapacitat d'entre el 33% i el 64%.

El 58,6% tenen reconeguda una discapacitat física. Atenent també a la tipologia de la discapacitat, la majoria presenta una discapacitat física, el 58,6%, en la que el 63% tenen un grau inferior al 65%. La discapacitat física és més present conforme augmenta l'edat i és superior en els homes, excepte en la franja d'edat de 75 i més anys on les dones representen el 58,2%.

La discapacitat psíquica representa el 9,6% de les discapacitats legalment reconegudes, amb una majoria d'homes (60,3%) i superior en les franges d'edat inferiors, el 55,8% tenen menys de 35 anys.

Les persones amb discapacitat visual i auditiva representen el 6,7% i el 4,5% respectivament sobre el total de les discapacitats legalment reconegudes. Aquestes augmenten també la seva presència mentre augmenta l'edat.

La segona discapacitat més freqüent és la malaltia mental, representant el 19,7% de les persones amb una discapacitat legalment reconeguda. El 55% de les persones amb una malaltia mental reconeguda són dones. Cal dir també que és una malaltia que augmenta la seva presència conforme augmenta l'edat, i que **en general no es dona amb un elevat grau de discapacitat ja que el 77% d'aquestes presenten el grau inferior**, d'entre el 33% i el 64%.

EL MERCAT DE TREBALL I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

Pel que fa la **població amb discapacitat en edat laboral**, és a dir, la que té entre 16 a 64 anys, hi havia 265.599 persones, representant el 49,4% del total de persones amb discapacitat i el 5,4% de la població total en edat de treballar. Per tant, podem dir que en relació a població activa, **1 de cada 2 persones amb diversitat funcional és potencialment activa per qüestions d'edat**. La població amb alguna discapacitat reconeguda i en edat laboral, ha augmentat en 6.060 persones en un any i, com en general ha passat amb el conjunt de la població amb discapacitat, en deu anys la població potencialment activa amb discapacitat ha crescut un 38% (72.974 persones).

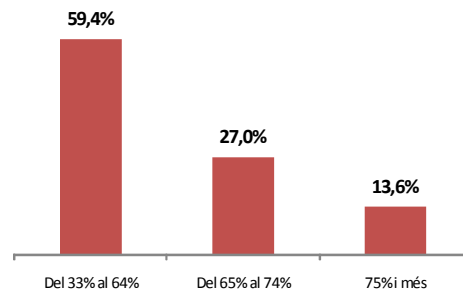
1 de cada 2 persones amb diversitat funcional és potencialment activa. El 18% tenen entre 55 i 64 anys.

Per grups d'edat, la major part se situa entre els 55 i els 64 anys, representant el 18,4% del total de les persones amb discapacitat en edat laboral, seguits pel grup d'edat d'entre 45 i 54 anys amb el 14,2%. En canvi, **els menors de 35 anys només representen el 7,4%**.

El 59,4% de les persones amb diversitat funcional en edat laboral, tenen una discapacitat lleu.

El grau i el tipus de discapacitat ens poden ajudar a conèixer quines són les possibilitats d'accedir al mercat laboral de les persones amb diversitat funcional potencialment actives, és a dir, amb edat compresa dins dels 16 i 64 anys. Al 2014, a Catalunya **157.828 persones, és a dir, el 59,4% de les persones amb diversitat funcional en edat laboral, tenen una discapacitat lleu**, entre el 33% i el 64%, que els permet una certa autonomia per a desenvolupar-se en l'àmbit laboral, personal i social. El 27% de les persones amb discapacitat reconeguda tenen un grau entre el 65% i el 74% de discapacitat, i el 13,6% d'aquestes persones tenen un grau de discapacitat superior al 75%.

Distribució de la població amb discapacitat en edat laboral segons el grau



Font: UGT de Catalunya a partir de dades del Departament de BSF.

La meitat de les persones amb diversitat funcional entre 16 i 64 anys al 2014 tenen una discapacitat física, i d'aquestes el 71% tenen un grau de discapacitat entre 33% i 64%, 93.464 persones. En segon lloc es troba el grup de persones amb malalties mentals, que representen el 25,7% del conjunt de persones amb discapacitat dins d'aquesta franja d'edat, 68.203 persones.

Per concloure aquest apartat ens agradaria poder disposar d'una foto més actual de la participació laboral de les persones amb discapacitat, però aquesta correspon al 2013 i pel conjunt de l'Estat Espanyol. Tot i així creiem convenient fer referència a aquestes. Així, segons l'INE, a l'any 2013 les persones amb discapacitat tenien una taxa d'activitat del 37,4%, gairebé 40 punts inferior a la de la població sense discapacitat. Pel mateix any la taxa d'ocupació va ser del 24,3%, menys de la meitat que en el cs de les persones sense discapacitat, i la taxa d'atur va ser superior en nou punts a la de la població sense discapacitat (35%).

Aquestes dades ens venen a assenyalar la **baixa participació en el mercat de treball de les persones amb discapacitat**. A continuació anem a detallar alguna dada més, més actualitzada, que també ens permeten profunditzar sobre la participació en el mercat laboral de les persones amb diversitat funcional.

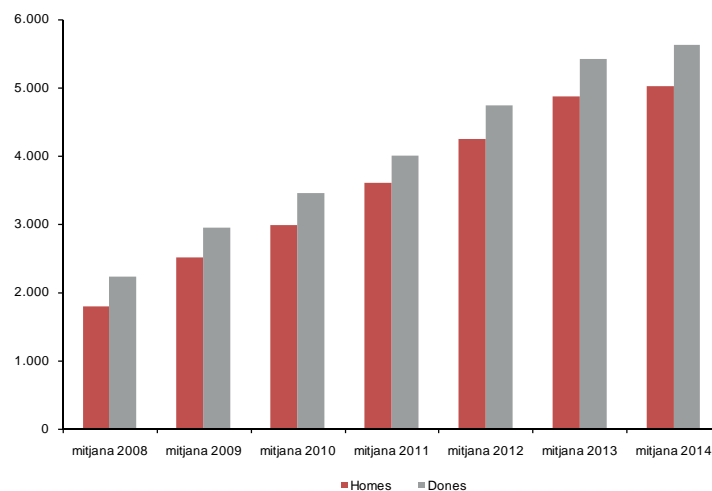
LES PERSONES TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT REGISTRADES A L'ATUR

Segons dades d'atur registrat en les oficines de Treball facilitades pel Gabinet Tècnic del Departament d'Empresa i Ocupació, la mitjana de persones registrades a l'atur amb discapacitat l'any 2014 a Catalunya ha estat de 10.635, el que **suposa l'1,8% del total de l'atur registrat**.

Durant la crisi l'atur de les persones amb discapacitat va tenir un increment del 165%, mentre que pel conjunt de la població va ser del 78%.

Durant la crisi, l'atur entre les persones amb discapacitat s'ha incrementat més intensament que el del conjunt de la població, de fet, del 2008 al 2014 la mitjana d'atur de les persones amb discapacitat va incrementar-se un 164,6% mentre que pel conjunt de la població va ser d'un 77,9%. Al gràfic següent també podem observar com any rere any ha anat augmentat l'atur d'aquest col·lectiu, en el que cal advertir que, respecte l'any anterior, **al 2014 l'atur registrat va augmentar en el col·lectiu de persones amb discapacitat (+3,4%) mentre que va disminuir en el conjunt de la població (-6,9%).**

Evolució de la població amb discapacitat declarada aturada registrada. Catalunya



Font: Observatori d'Empresa i Ocupació

Si concretem el perfil de la persona amb discapacitat registrada a l'atur veurem que el 53% són dones, de 45 i més anys (54,3%) i amb una durada de la demanda superior als dos anys (el 43,8% enfront del 26,6% del conjunt de la població a Catalunya). O sigui, podem confirmar que **el col·lectiu de persones treballadores a l'atur i que es troben amb algun tipus de diversitat funcional, és un col·lectiu especialment vulnerable: és un col·lectiu feminitzat, de més de 45 anys i en situació d'atur de llarga duració.**

Per tipus d'ocupació demandada, la major part de les persones registrades a l'atur amb discapacitat sol·licita una feina no qualificada (el 35%).

LA CONTRACTACIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

La contractació de les persones amb discapacitat és gairebé testimonial en el conjunt de la contractació realitzada a Catalunya: **els 11.354 contractes signats per persones amb diversitat funcional al 2014 representen només el 0,47% del total de la contractació realitzada a Catalunya el mateix any.** Si tenim en compte que la població amb algun tipus de diversitat funcional a Catalunya potencialment activa suposa el 5,4% del total de la població entre 16 i 65 anys, podem afirmar que la taxa de contractació de les persones amb discapacitat està molt per sota de la mitjana general de contractació.

La testimonial contractació realitzada a persones amb diversitat funcional, només el 0,47% del total de la contractació a Catalunya, en la seva majoria ha estat per a treballs no qualificats.

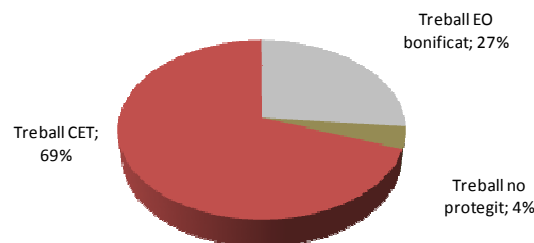
La majoria de la contractació realitzada a persones amb discapacitat ha estat protagonitzada pels homes, el 61,2%. Per edats, la franja d'edat amb més contractació ha estat la compresa entre els 35 i 49 anys (el 47,2%). La major part de les persones contractades ha cursat educació secundària o general (55,3%). El 92% s'han situat en el sector serveis i, per grup ocupacional, el 44,8% del contractes són en treball no qualificats, davant el 31,3% del total de la població, en canvi, només el 4,1% han signat contractes en el grup de tècnics enfront el 19,9% del total de la població.

L'índex de temporalitat de les persones amb discapacitat és molt elevat, situant-se en un 77,7%, però tot i així presenten més estabilitat que el conjunt de la contractació realitzada a Catalunya. Una de les raons per les que s'opti per la realització de la contractació temporal és l'escassa diferència per a contractar a persones treballadores amb discapacitat amb caràcter indefinit o temporal. Atenent a que la majoria de la contractació s'efectua a homes menors de 45 anys (el 36,7% de la contractació acumulada a octubre del 2014), la quantia anual bonificada sens discapacitat severa és de 4.500 euros per a la contractació indefinida i 3.500 per als contractes temporals.

La pràctica totalitat de la contractació realitzada a persones amb discapacitat ha estat sota mesures positives.

Analitzant la contractació a les persones treballadores amb discapacitat, crida l'atenció que el 96,1% dels contractes efectuats durant l'any 2014 s'han fet sota mesures positives. O sigui, que pràcticament la totalitat de la contractació realitzada a les persones amb diversitat funcional s'ha fet en centres de treball o ha esta bonificada.

Distribució de la contractació a persones amb discapacitat segons mesures positives. Catalunya 2014



Font: UGT de Catalunya a partir de dades del Servei Públic d'Ocupació.

Mesures com el programa de foment de l'ocupació on es bonifiquen els contractes realitzats amb persones amb discapacitat, l'ocupació amb suport, els enclavaments laborals, o mesures d'acció positiva com la reserva de llocs de treball, no només no estan permetent la incorporació de les persones amb discapacitat al mercat de treball, sinó que totes les mesures es dirigeixen a facilitar la inserció en el treball protegit, deixant de ser una fórmula de trànsit en el treball a passar a ser l'única.

A més a més, les persones amb discapacitat que han rebut mesures de foment de l'ocupació, o sigui que les empreses per a contractar-les van rebre avantatges derivades de les reduccions i bonificacions en les quotes de cotització o subvencionant part del salari amb en el cas dels CET, van ser les que van rebre un salari menor. Segons les estadístiques publicades el passat setembre per l'INE sobre el *Salari de les persones amb discapacitat*, les diferències salarials al 2013 entre les persones treballadores amb diversitat funcional en funció de si havien o no rebut alguna mesura positiva podia arribar a ser un 27,2% inferior.

CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

La situació de les persones amb discapacitat es caracteritza per un nivell baix de contractació al mercat ordinari, fent que els Centres Especials de Treball (CET) siguin un clar instrument d'inserció laboral de les persones amb discapacitat.

L'origen dels Centres Especials de Treball es remonta a la Llei 13/1982 d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) on al seu article 37 s'estableix que la finalitat de les polítiques d'ocupació serà la integració en el mercat ordinari i, en el seu defecte, el treball protegit. Així, un dels objectius principals dels CET és facilitar la transició de les persones treballadores amb discapacitat cap al mercat ordinari, és a dir, han de ser una plataforma per facilitar la integració de persones treballadores amb discapacitat al mercat laboral ordinari. Però tot i que els CETs constitueixen una important empenta per a la inserció laboral, poques vegades es produeix un trànsit cap a l'empresa ordinària, estudis situen la taxa de transició entre un 1 i un 5%, i converteix els CETs en la única oportunitat laboral per a moltes persones treballadores amb discapacitat. A més els salaris són baixos i els "millors" treballadors no promocionen cap a l'empresa ordinària per no afectar a la productivitat del CET.

Pel que fa a la contractació en els CET durant l'any 2014, podem observar que aquesta constitueix el 69,4% del total dels contractes efectuats a persones amb discapacitat, però només representa el 37,4% de la contractació indefinida. Cal que recordem que els CET funcionen com a pont o trànsit cap el mercat ordinari i, per tant, la durada d'aquests contractes hauria de ser la precisa per aconseguir la formació i aptitud de les persones treballadores per a la seva inclusió laboral en l'empresa ordinària.

Contractes a persones amb discapacitat en CET.			
2014			
	nº	%	% s/t.c.pad.
Indefinit (Bonif. /no Bonif.)	279	3,54%	100%
Convertits en indefinits	668	8,48%	66%
TOTAL INDEFINITS	947	12,02%	37%
Obra o servei	2.362	29,99%	100%
Eventual	1.440	18,28%	100%
Interinitat	1.508	19,15%	95%
Temporal PAD	1.496	18,99%	45%
Formació	112	1,42%	91%
TOTAL TEMPORALS	6.918	87,84%	79%
Altres contractes	11	0,14%	100%
TOTAL	7.876	100,00%	69%

La inestabilitat d'aquests contractes s'evidencia també en dues dades més:

- el 87,8% de la contractació en CET és temporal
- pràcticament la totalitat de la contractació temporal, excepte la temporal a persones amb discapacitat, són contractes en centres especials de treball

Per a finalitzar aquest punt només un recordatori més, tant els contractes indefinits com els temporals en CET tenen una subvenció del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social i una subvenció del cost salarial fins el 50% del SMI, premiant de la mateixa manera al CET si contracta precàriament o de manera indefinida.

EL SALARI DE LES PERSONES TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT

Al setembre d'aquest any l'INE va publicar una actualització de *El Salari de les Persones amb Discapacitat*, amb dades de l'any 2013, a partir d'una explotació de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial i de la Base Estatal de Persones amb Discapacitat. Els resultats d'aquesta publicació són per al conjunt de l'Estat, però tot i així hem cregut convenient aprofitar aquest informe per donar-les a conèixer ja que segurament s'apropen molt a la realitat de Catalunya.

Les dades més destacables són les següents:

- El salari de les persones amb discapacitat sempre és inferior al de les persones sense discapacitat. En 2013, en cap concepte (edat, sexe, tipus d'ocupació, grandària del centre d'activitat) el salari de les persones amb discapacitat va superar al de la població sense discapacitat.
- **El salari mig anual brut de les persones assalariades amb discapacitat va ser un 14,5% inferior al de les persones sense discapacitat.** Aquesta bretxa s'ha ampliat en els darrers anys, doncs al 2011 aquesta diferència era de 11,5%.
- **La bretxa salarial és més ampla entre els homes, guanyant un 20,5% menys els treballadors amb discapacitat,** que entre les dones. En el cas de les dones, les treballadores amb diversitat funcional van tenir uns ingressos salarials un 12,1% inferior.
- Les dones amb discapacitat tenen un salari un 16,2% inferior que el dels homes amb discapacitat. Les diferències salarials entre homes i dones amb discapacitat van ser menors que en el cas de la població sense discapacitat (24,3%).
- Les diferències salarials pel tipus d'ocupació, són també més elevades en les categories més baixes. Així, en les ocupacions de categoria baixa el salari va ser un 16,9% inferior pels treballadors amb discapacitat, en canvi, en les ocupacions de categoria alta les persones treballadores amb discapacitat van rebre un salari d'un 4,9% inferior a la resta de treballadors.

- **Els salaris més baixos corresponen a les persones treballadores amb discapacitat intel·lectual i mental, amb salaris inferiors en un 38,6% i un 13,5%, respectivament.** Les persones treballadores amb discapacitat sensorial i física van percebre els més elevats.
- El salari de les persones amb discapacitat augmenta a mesura que s'incrementa la mida del centre de cotització.
- També s'observen diferències segons el grau de discapacitat, tot i que en menor grau, oscil·lant els salaris des de 19.499,8 euros anuals fins a 18.304,1 euros. A més, en aquest cas, la relació entre el nivell salarial i el grau de discapacitat no és lineal, és a dir, no els que tenen un grau de discapacitat més elevat tenen un salari inferior, segurament en part degut al recolzament que reben els col·lectius de més grau de discapacitat.
- **El salari de les persones amb discapacitat que han rebut mesures de foment de l'ocupació és entre un 10,8% i un 27,2% inferior**, ja sigui per contracte específic o per tenir reduccions en les quotes de cotització respectivament, que el de les que no van rebre cap tipus de mesura positiva.

LA QUOTA DE RESERVA I LES MESURES ALTERNATIVES

L'article 39 de la Llei d'integració Social dels Minusvàlids (LISMI) atribueix als serveis públics d'ocupació la funció de la intermediació entre les persones amb discapacitats i els llocs de treball oferts per les empreses. És per això que considerem que és prioritari el paper de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya, element clau en la intermediació entre les persones demandants d'ocupació i l'empresariat.

Si a més tenim en compte el fet que hi ha empreses que accedeixen a mesures alternatives a la contractació, al·legant una absència de personal amb discapacitat registrat com a demandant de feina o pel no compliment del perfil professional, queda patent la necessitat de l'aplicació de mesures que evitin que quedin vacants llocs de treball a les empreses, dirigits a persones treballadores amb diversitat funcional.

La LISMI assenyalava que les empreses amb 50 persones treballadores o més han de respectar una quota del 2% de persones treballadores amb discapacitat igual o superior al 33% i les administracions públiques el 5% o, en el seu defecte, la contractació de mesures alternatives a la contractació. En quant a la quota de reserva d'ocupació pública, a Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, entre d'altres modifica l'article 22 de la Llei 44/2003 d'ordenació de les professions sanitàries i l'article 59 de la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per a incrementar la quota de reserva al 7% i es crea una quota específica del 2% per a persones amb discapacitat intel·lectual en el cas de les ofertes d'empleat públic.

Cal també, com a novetat aquest any, mencionar que al juny del 2015 es va publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el Decret 86/2015 sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Aquest decret deroga l'anterior Decret 322/2011 i regular el el procediment que han de seguir les empreses per obtenir la declaració d'excepcionalitat i l'aplicació de les mesures alternatives.

No tenim dades que ens permetin saber quantes d'aquestes empreses que estan obligades a complir amb la reserva d'una quota del 2% de la seva plantilla per a persones treballadores amb discapacitat estan incomplint la llei. Aquest incompliment de la quota del 2% per a treballadors amb diversitat funcional es correlaciona de manera directa amb l'elevat nivell d'atur que pateix el col·lectiu amb discapacitat.

Per una banda, segons l'estadística del Directori central d'empreses de l'INE, **al 2015 a Catalunya 10.728 empreses i establiments estarien obligades a complir amb la quota de reserva del 2%.**

Sens dubte hem de perseguir les infraccions relacionades amb la integració laboral de les persones amb diversitat funcional, no només perquè el compliment de la LISMI és un deure, sinó perquè afecta directament sobre l'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat. Però per un altre costat, cal un foment més decidit de l'ocupació efectiva en les empreses ordinàries de treballadors amb diversitat funcional, enlloc de promoure la utilització de mesures alternatives, que poden esdevenir un mecanisme encobert per a la no contractació de persones amb discapacitat. La UGT de Catalunya considerem que s'hauria de generalitzar el compliment de la quota de reserva del 2% a favor de les persones amb discapacitat i que en tot cas les mesures alternatives haurien de ser un fet realment excepcional. L'objectiu final és aconseguir la màxima integració laboral possible de les persones amb discapacitat i per aquest motiu advoquem per què s'introdueixin més mesures i control per l'acompliment de la quota de reserva.

No hem d'obviar la importància que pot tenir la negociació col·lectiva per garantir o si més no millorar la presència, situació i condicions laborals de les persones amb diversitat funcional la món laboral. En aquest sentit hem d'impulsar la concreció de clàusules que facin referència a la necessitat d'adequació del lloc de treball en situació de discapacitat de la persona treballadora i a la obligatorietat de quota de plantilla del 2%, però també clàusules de no discriminació al lloc de treball que puguin ser emprades en defensa dels drets de les persones amb alguna discapacitat i treballadores de l'empresa.

CONCLUSIONS

L'any 1992, l'Assemblea General de les Nacions Unides va proclamar el dia 3 de desembre Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, fent una crida als estats membres a destacar la commemoració del Dia amb l'objectiu de sensibilitzar i mobilitzar recolzaments per a la inclusió de les persones amb discapacitat en la societat.

Al nostre informe hem pogut comprovar que les persones amb discapacitat constitueixen un sector de població heterogeni, però totes tenen en comú que, en major o menor mesura, necessiten garanties suplementàries per a viure amb plenitud de drets o per a participar en igualtat de condicions que la resta de ciutadans en la vida econòmica, laboral i social. I podem concloure que **les persones amb diversitat funcional tenen un greu problema d'accés al treball, d'accessibilitat al lloc de treball i finalment d'adaptació del lloc de treball.**

I és persones amb diversitat funcional tenen problemes d'accés al treball en el moment de la selecció, com a conseqüència de la seva diversitat funcional. Un cop s'ha accedit al lloc de treball, tenen problemes d'accessibilitat al lloc de treball per què aquests no són accessibles i presenten barreres arquitectòniques. Finalment, tenen problemes del lloc de treball per què aquest no està adaptat a les necessitats de les persones amb discapacitat, el que posa serioses dificultats per al desenvolupament de les seves obligacions laborals.

Per tant, **tota proposta relativa a la integració laboral de les persones amb discapacitat s'ha de realitzar des d'un punt de vista transversal per a augmentar les garanties d'èxit de les polítiques dirigides a la integració d'aquestes persones treballadores.** Així, quan parlem de la integració laboral hem d'analitzar aspectes com la formació de la persona treballadora, l'adequació dels llocs de treball i l'accessibilitat per a poder desplaçar-se al centre de treball.

Per a la UGT de Catalunya les polítiques públiques actuals fomenten l'ocupació protegida, i això incrementa la temporalitat de les persones treballadores amb discapacitat i es despleguen més possibilitats per a la integració de les persones treballadores amb baixa o mitjana discapacitat. A més es desconeix l'impacte que aquestes tenen en el mercat de treball ordinari, doncs no es fa un seguiment de quantes persones treballadores que passen per mesures positives terminen finalment per aconseguir una inserció al mercat ordinari.

És per això que la UGT de Catalunya apostem per a fomentar les alternatives per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en el mercat ordinari, i això comença per acabar amb la construcció social que considera a les persones amb discapacitat per les seves carències i no per les seves capacitats. La nostra organització entén que les polítiques cap a la igualtat han de ser una prioritat i han de garantir que els grups de treballadors més susceptibles a patir discriminacions tinguin les mateixes possibilitat d'accés al treball, la mateixa retribució a igual treball i el dret a la seva promoció professional.

La nostra organització aposta per un servei públic d'ocupació (SOC) més eficaç en quant a la seva funció d'intermediació en el mercat de treball. El SOC té la responsabilitat legal d'actuar com a intermediador entre les ofertes de treball i les persones treballadores amb discapacitat, ha de supervisar les actuacions de les agències privades de col·locació, ha de vigilar que no es produeixin situacions de discriminació i ha d'assolir un paper molt més actiu que fins ara. És per aquest motiu que cal reforçar i millorar la tasca dels serveis públics d'ocupació, facilitant serveis especialitzats concebuts com a drets permanents i no com a programes temporals vinculats a les disponibilitats pressupostaries.

A més, caldria consolidar eines com la prospecció d'empreses, que per un costat pugui sensibilitzar i informar de les capacitats i competències de les persones amb discapacitat, i per un altre pugui alhora identificar els llocs de treball que podrien ser ocupats i els ajuts o suports que podria rebre l'empresa per la seva adaptació i manteniment.

En definitiva, la UGT de Catalunya reclamem un **foment més decidit de l'ocupació efectiva a les empreses ordinàries** de treballadors amb diversitat funcional. En aquest sentit, cal:

- Fomentar i assegurar el compliment de la quota, tant en les Administracions Públiques com en el sector privat.
- Controlar l'aplicació de les mesures alternatives només per aquelles situacions on no sigui possible la quota de reserva.
- Reforçar les actuacions de la Inspecció de Treball i revisar les sancions en el cas d'incompliment per part de les empreses de la quota o de les mesures alternatives.
- Per a aquelles persones treballadores amb discapacitat que per les seves especials característiques no puguin ser objecte de trànsit cap a l'empresa ordinària, els CET haurien de ser la via per la que s'asseguri un treball remunerat i la prestació de serveis d'ajust personal i social que requereixin les persones treballadores.
- Promoure el trànsit de les persones treballadores amb diversitat funcional des dels CET cap al mercat de treball ordinari.

La igualtat d'accés a l'ocupació és un factor clau de participació social, així com la integració de les persones amb discapacitat en el mercat de treball. Des de la UGT de Catalunya considerem que les polítiques públiques d'ocupació per a les persones amb discapacitat s'han de realitzar en el marc del diàleg i posada en comú amb les organitzacions sindicals i empresarials, establint que la millor via d'inclusió és impulsar l'accés al mercat de treball ordinari i, per tant, en aquesta línia s'han d'establir les polítiques actives.

La UGT de Catalunya **defensem la negociació col·lectiva** com el instrument per millorar les condicions laborals de les persones en situació de diversitat funcional: d'una banda a través de

redacció de clàusules als convenis generals i d'altra, als convenis d'empreses CET. No podem oblidar que les centres especials de Treball són empreses que realitzen un treball productiu i han d'assegurar una ocupació remunerada. Per això és important que les treballadores i treballadors dels Centres Especials de Treball disposin de representació sindical que vetlli per unes condicions laborals de qualitat.

- **La finalitat de les polítiques d'ocupació per a les persones amb discapacitat han d'estar dirigides a la seva integració en el mercat de treball ordinari, i subsidiàriament al treball protegit sense que sigui sinònim de treball de baixa qualitat i protecció.** El mercat de treball protegit ha de facilitar la integració de les persones treballadores amb diversitat funcional en el mercat laboral i afavorir la transferència de les persones treballadores dels CET al mercat ordinari.
- Apostem per el manteniment i el reforç de la **concertació de les polítiques i les mesures prioritàries.** Cal especialment abordar amb més decisió accions dirigides a millorar la situació laboral de les dones amb diversitat funcional, els malalts mentals o les persones amb capacitat intel·lectual límit que no tenen certificat de discapacitat però que necessiten suports addicionals.