

# EL REPTA DE LA INTEGRACIÓ SOCIAL I LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

CRITERIS DE CCOO DE CATALUNYA

**el repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat.  
criteris de CCOO de Catalunya**

**Elaborat:** Cristina Faciaben Lacorte

**Amb la col·laboració de:**

Secretaria d'acció socioeconòmica de la CONC  
Federació d'Ensenyament de la CONC

**Disseny gràfic:** Mikel de Toro Muñoz  
2006

**Edita:** CONC Comissió Obrera Nacional de Catalunya

**Finançament:** Departament de Benestar i Família. Generalitat de Catalunya

**Impressió:** Service Point

**DL:???**

# Índex

---

## **Presentació, 5**

## **1. Introducció, 7**

## **2. dades estadístiques sobre discapacitat i ocupació, 13**

## **3. integració laboral de persones amb discapacitat, 25**

- 3.1. conceptes relacionats amb la integració laboral, 27
- 3.2. polítiques d'ocupació per a treballadors i treballadores amb discapacitat, 29
- 3.3. adaptació de llocs de treball, 32
- 3.4. mesures de foment de l'ocupació de persones amb discapacitat als països de la UE, 34

## **4. modalitats d'ocupació de persones amb discapacitat, 37**

- 4.1. treball de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària, 39
  - 4.1.1. tipus de suport a la integració laboral, 40
  - 4.1.2. mesures establertes en la Llei d'inserció social de minusvàlids (LISMI), 42
  - 4.1.3. treball amb suport, 45
  - 4.1.4. foment de l'ocupació en l'empresa ordinària: bonificacions i subvencions, 46
  - 4.1.5. foment de l'ocupació en l'empresa ordinària: licitacions públiques, 54
  - 4.1.6. l'ocupació selectiva, 55
  - 4.1.7. ocupació en el sector públic, 56
  - 4.1.8. foment de l'ocupació autònoma, 58
- 4.2. treball de persones amb discapacitat en el treball protegit, 60
  - 4.2.1. centres especials de treball (CET), 60
  - 4.2.2. centres ocupacionals (CO), 65
  - 4.2.3. enclavaments laborals, 67

## **5. mesures alternatives a la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, 71**

## **6. accessibilitat, 81**

## **7. discriminació envers les persones amb discapacitat, 87**

- 7.1. terminològica, 89
- 7.2. d'accés a l'educació i la formació professional, 90
- 7.3. en el treball, 91
- 7.4. de tracte amb l'Administració, 95
- 7.5. en el dret a l'autonomia personal i la participació ciutadana, 95
- 7.6. d'accés a prestacions de la Seguretat Social, 96
- 7.7. de determinats col·lectius de persones amb discapacitat, 96

## **8. les persones amb discapacitat i el sistema públic de pensions, 99**

- 8.1. compatibilitat entre PNC per invalidesa i treball remunerat, 105
- 8.2. coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor de treballadors i treballadores amb un grau important de disminució, 106

## **Conclusions, 109**

## **Annex 1. Legislació sobre integració social i laboral de les persones amb discapacitat, 113**

1. treball de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària, 116
  - 1.1. Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social de Minusvàlids (LISMI), 116
  - 1.2. mesures alternatives al compliment de la quota de reserva establert en la LISMI, 117
  - 1.3. foment de l'ocupació, 118
  - 1.4. foment de l'ocupació autònoma, 120
  - 1.5. ocupació al sector públic, 120
2. treball protegit, 122
  - 2.1. centres especials de treball, 122
  - 2.2. enclavaments laborals, 123
3. altres normes, 123
  - 3.1. prevenció de riscos laborals, 123
  - 3.2. Seguretat Social, 124
  - 3.3. licitacions públiques, 124
  - 3.4. normativa europea, 125
  - 3.5. defensa de la igualtat, 126
  - 3.6. accessibilitat, 127
  - 3.7. reconeixement del llenguatge de signes, 128
  - 3.8. protecció patrimonial, 128

## **Annex 2. Criteris de CCOO respecte a la integració social i laboral de persones amb discapacitat, 131**

1. negociació col·lectiva i integració de persones amb discapacitat, 133
2. programa d'acció de CCOO respecte a igualtat de tracte en el treball i lluita contra la discriminació laboral de persones amb discapacitat (extret del Document aprovat en el 8è Congrés de la CS de CCOO), 135
3. acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva 2005. (Capítol VI. Igualtat de tracte i oportunitats), 137
4. criteris confederals de negociació col·lectiva 2005, 138
5. conclusions i propostes de la comissió de seguiment de l'Acord de Negociació Col·lectiva (ANC) en matèria de treballadors i treballadores amb discapacitat, 140

## **Índex de quadres**

---

- Distribució per sexes de la població amb discapacitat i sense. Espanya 1999, 15
- Distribució de les persones amb discapacitat en edat de treballar per sexes i edat. Espanya 1999, 15
- Distribució per nivell educatiu. Espanya 1999, 16
- Nivell d'estudis acabats de les persones amb discapacitat en edat de treballar, per sexes. Espanya 1999, 17
- Taxa d'activitat, ocupació i atur per sexes en la població entre 16 i 64 anys. Espanya 2002, 18
- Taxa d'activitat i atur a Europa. 1996, 20
- Contractes indefinits de minusvàlids, segons gènere i edat. 2005, 20
- Contractes indefinits de minusvàlids, segons gènere i edat. 2005, 21
- Contractes de minusvàlids en centres especials de treball, segons gènere i edat. 2001, 21
- Ajuts públics concedits a centres especials de treball. 2001, 22
- Mesures de foment de l'ocupació de persones amb discapacitat als països de la UE, 34
- Quadre-resum dels ajuts i bonificacions, segons la tipologia de contractes, 51
- Mesures alternatives a la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, 76
- Límit d'ingressos de la unitat familiar per a determinar la PNC (any 2006), 104

# Presentació

Aquest document pretén compilar les mesures legals vigents i els criteris de CCOO de Catalunya respecte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat.

La integració plena d'aquest col·lectiu de persones passa necessàriament per la incorporació normalitzada en el mercat de treball amb l'objectiu d'avançar en l'assoliment del màxim grau d'autonomia personal.

Perquè això sigui possible cal fomentar la contractació d'aquestes persones i vèncer les barreres que sovint impossibiliten la seva permanència en el mercat de treball ordinari. S'ha de vetllar perquè els treballadors i treballadores amb discapacitat gaudeixin d'una posició d'igualtat i no pateixin cap tipus de discriminació en el tracte, en les condicions en què desenvolupen la seva feina, en la remuneració, en els drets sindicals en relació a la resta de treballadors i treballadores de l'empresa.

CCOO volem jugar un paper actiu en la integració d'aquestes persones. Des dels àmbits de representació institucional reclamant als poders públics l'adopció de mesures que facilitin la integració. Des de l'acció sindical actuant en el sí de les empreses on tenim representació i concientiant als nostres delegats i delegades sindicals i al conjunt de treballadors i treballadores de la necessitat de vetllar perquè les persones amb discapacitat es trobin en igualtat de condicions. En la negociació col·lectiva propiciant la inclusió de clàusules en els convenis que garanteixin l'acompliment de la legislació vigent en matèria d'integració d'aquest col·lectiu.

Aquest document vol contribuir a l'objectiu, aprovat en el nostre 8è congrés, d'aconseguir la inserció plena de les persones amb discapacitat garantint la igualtat i la no discriminació en el sí de les empreses. Esperem que us sigui d'utilitat.

També volem agrair la seva col·laboració a les següents persones: Maria Jesús Conte, Pepe García, Eulàlia Romeu, Benigno Martínez. Tots han fet possible l'e-laboració d'aquest llibre.

Dolors Llobet i Maria  
Secretària d'acció socioeconòmica  
CCOO de Catalunya





# 1. INTRODUCCIÓ





# 1. introducció

La posició de CCOO de Catalunya respecte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat es basa en la defensa del seu dret a gaudir del màxim grau d'autonomia personal. Per assolir aquesta fita, es fa necessària la seva integració social normalitzada, que, en part, s'aconseguirà mitjançant la seva incorporació regular en el mercat de treball.

Abans d'analitzar en profunditat quin és la situació actual de les persones amb discapacitat respecte el mercat de treball, les polítiques adreçades a la seva integració i quins poden ser els mecanismes que facilitin o possibilitin aquesta integració, creiem convenient fer uns quants aclariments terminològics.

Tot i que s'ha generalitzat l'ús del terme "inserció" social i laboral, des de CCOO de Catalunya preferim utilitzar el mot "integració". "Integrar" significa incorporar o incloure en un tot, i pot aplicar-se a la inclusió de persones en un grup social, mentre que "inserir" és introduir una cosa dins una altra: és més aplicable a coses que a persones. Per últim, per "incorporació" entenem, entre d'altres accepcions, l'inici de les activitats en un lloc de treball.

En parlar de les persones que pateixen algun tipus de limitació per dur a terme determinades activitats, utilitzem el terme "discapacitat". El preferim a altres paraules com "disminució", que té relació amb un sentit de minoració i/o depreciació per qualificar persones que presenten certes limitacions en les seves facultats físiques, psíquiques o sensorials, o "minusvalidesa", que es refereix a la deficiència que impedeix el desenvolupament "normal" de la persona<sup>1</sup>.

Els diferents organismes internacionals han anat abordant el tema de la inserció de les persones amb discapacitat des de diversos àmbits i punts de vista. Així, les Nacions Unides (ONU) han elaborat diverses declaracions que van culminar amb el Programa d'acció mundial per a persones amb discapacitat (1982) i en les Normes uniformes sobre la igualtat d'oportunitats per a les persones amb discapacitat (1993).

---

<sup>1</sup> **Deficiència:** pèrdua o anormalitat d'una estructura o funció psicològica, fisiològica o anatòmica. **Discapacitat:** reducció o absència de la capacitat física o mental d'una persona per a dur a terme una activitat dins dels límits que es consideren normals, a causa d'una deficiència. **Minusvalidesa:** situació d'una persona conseqüència d'una deficiència o d'una discapacitat, que li impossibilita o dificulta de desenvolupar una funció social determinada. *Recull de neologismes catalans de la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya (2001).*

L'Organització Internacional del Treball (OIT), per la seva part, reconeix el dret a la inserció laboral de les persones amb discapacitat en els seus convenis i recomanacions, sobretot en la de l'any 2001 sobre gestió de la discapacitat en el lloc de treball.

La Unió Europea inclou anualment en els plans nacionals d'acció en matèria d'ocupació recomanacions per afavorir l'ocupació de persones amb discapacitat, i la Carta de drets fonamentals inclou la prohibició de discriminació per raó de discapacitat i el dret d'aquest col·lectiu a gaudir de mesures per garantir-ne la integració laboral i la participació en la vida comunitària.

Dins el marc de la UE, cada cop té més importància el concepte de responsabilitat social corporativa (RSC), que, a més de respecte mediambiental, també incorpora aspectes de compromís amb els drets socials. La Comissió Europea, en el Tractat d'Amsterdam, inclou una directriu sobre la igualtat de tracte en la feina.

A Espanya, la Constitució de 1978 estableix, en l'article 49, que els poders públics han de prestar una especial atenció a les persones amb discapacitat que així ho requereixin, sobretot pel que fa als seus drets i deures fonamentals, entre els quals destaquen, en l'article 35, el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball, la suficient remuneració per satisfer les seves necessitats, etc.

L'any 1982 la LISMI (Llei d'integració social dels minusvàlids) estableix que la integració laboral de les persones amb discapacitat, primordialment, es realitzarà a través de la seva integració en el sistema ordinari de treball, i, només quan no sigui possible, sota la fórmula especial de treball protegit (centres especials de treball i centres ocupacionals). Per possibilitar la contractació de persones amb discapacitat, es determina una quota de reserva de llocs de treball del 2 % a favor de treballadors i treballadores amb discapacitat de la plantilla en les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores.

Malauradament, tot i el caràcter innovador i progressista de la norma, l'impacte real sobre la contractació efectiva de treballadors i treballadores amb discapacitat ha estat més aviat reduït. Les causes han estat el reiterat incompliment empresarial, l'escàs interès per part de les administracions competents d'habilitar mecanismes per obligar al compliment de la quota de reserva del 2 % esmentada, creant, per contra, les mesures alternatives a la reserva de llocs de treball, i el fet que els CET no han complert amb la seva funció de pont d'accés al mercat ordinari.

Al marge de la necessitat d'una regulació que fomenti la contractació de persones amb discapacitat, també és necessari que aquests treballadors i treballadores, un cop contractats, rebin tot el suport necessari per desenvolupar les seves capacitats.

És necessari que cobreixin un lloc de treball d'acord amb les seves potencialitats (igual que la resta de treballadors i treballadores). També es fa necessari, en molts casos, un canvi actitudinal per part d'empresaris o empresàries i de companys i companyes de feina per aconseguir la normalització en la integració laboral de les persones amb discapacitat, i el reconeixement ple de la seva capacitat per treballar.

Ha de vetllar-se, en tot moment, perquè els treballadors i treballadores amb discapacitat gaudeixin d'una posició d'igualtat i no pateixin cap tipus de discriminació en el tracte, en les condicions en què desenvolupen la seva feina, la remuneració, els drets sindicals... respecte a la resta de treballadors i treballadores de les empreses on presten serveis, siguin de treball protegit o no.

Cal fer un esforç per assegurar que les persones amb discapacitat puguin accedir a la màxima informació possible perquè puguin exercir els seus drets de ciutadania, inclosos els relacionats amb el treball, amb una major garantia. Al mateix temps, han de trencar-se determinats estereotips que les empreses tenen respecte de la contractació de persones amb discapacitat i que, en molts casos, són conseqüència de la manca d'informació sobre les capacitats i potencialitats de les persones amb discapacitat.

El sindicat, com a agent social, ha de tenir un important paper en la integració social i laboral de les persones amb discapacitat. L'acció sindical ha d'abastar, des de la representació institucional que forci els poders públics a l'adopció de les mesures que facilitin aquesta integració, fins a la conscienciació, tant dels representants legals dels treballadors i treballadores als centres de treball com de la resta de companys i companyes, de la necessitat i la justícia de l'accés a la feina en igualtat de condicions de les persones amb discapacitat.

La negociació col·lectiva ha de propiciar la inclusió de clàusules en els convenis i acords col·lectius que garanteixin l'acompliment de la legislació vigent en matèria d'ocupació efectiva de treballadors i treballadores amb discapacitat (LISMI) i que impedeixin, en la mesura del possible, les decisions unilaterals dels empresaris a l'hora de sol·licitar l'excepcionalitat. Entre d'altres aspectes que també haurien de preveure aquestes clàusules, es troba l'ocupació selectiva per a qui hagi patit una invalidesa sobrevinguda, al qual s'ha de garantir la readmissió un cop acabats els corresponents processos de recuperació.

Dins els centres de treball, la representació legal dels treballadors i treballador ha de vetllar perquè s'acati el principi d'igualtat de tracte respecte als treballadors i treballadores amb discapacitat i perquè es compleixi la normativa laboral i les mesures establertes en la Llei de promoció de l'accessibilitat i supressió de barreres arquitectòniques i sensorials, tant pel que fa al foment de l'adaptació dels centres de treball, com pel que fa als estudis de necessitats d'adaptació de l'entorn laboral. També s'ha de vetllar pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals, amb especial atenció als treballadors i treballadores amb discapacitat contractats.



## 2. DADES ESTADÍSTIQUES SOBRE DISCAPACITAT I OCUPACIÓ



## 2. dades estadístiques sobre discapacitat i ocupació

### Població

**Distribució per sexes de la població amb discapacitat i sense. Espanya 1999 (taula 1)**

	homes	dones	diferència (d-h)
amb discapacitat	49.5%	50.5%	1.0%
sense discapacitat	49.3%	50.7%	1.4%

Font: panel de llars de la UE (PHOGUE), 1999.

La distribució de la població per sexes no presenta, pràcticament, diferències entre la població amb discapacitat i la població sense.

15

**Distribució de les persones amb discapacitat en edat de treballar per sexes i edat. Espanya 1999 (taula 2)**

edat	homes	dones	diferència (d-h)
16-19	4,14 %	2,46 %	1,68 %
20-24	5,86 %	3,44 %	2,42 %
25-29	7,16 %	4,50 %	2,66 %
30-34	9,51 %	6,54 %	2,97 %
35-39	8,85 %	8,36 %	0,49 %
40-44	9,02 %	8,18 %	0,84 %
45-49	9,77 %	10,43 %	-0,66 %
50-54	11,04 %	14,55 %	-3,51 %
55-59	14,25 %	17,34 %	-3,09 %
60-64	20,91 %	24,19 %	-3,28 %
TOTAL 16-64	100 %	100 %	100 %

Font: enquesta sobre deficiències, discapacitat i estat de salut (EDDES), 1999

- Més de la meitat de la població amb discapacitat té més de 50 anys, la qual cosa comporta un envelliment de la població amb discapacitat.
- La major concentració de persones en edat activa amb discapacitat es troba entre els 60 i els 64 anys.
- El menor nombre de prevalença de persones amb discapacitat se situa entre els 16 i els 19 anys.
- Per sexes, fins als 44 hi ha un major nombre d'homes que de dones amb discapacitat. A partir d'aquesta edat, i fins als 64 anys, s'inverteix la tendència.
- En la franja de 50 a 54 anys hi ha la major diferència entre homes i dones amb discapacitat (un 3,5 % més de dones), mentre que entre els 30 i els 34 anys hi ha un 3 % més d'homes amb discapacitat que de dones.

## Educació

16

### Distribució per nivell educatiu. Espanya 1999 (taula 3)

educació			
	superior	secundària	primària <sup>2</sup>
amb discapacitat			
<b>Espanya</b>	5.5%	10.7%	83.8%
mitjana UE-15 <sup>1</sup>	13.3%	31.6%	55.3%
sense discapacitat			
<b>Espanya</b>	23.2%	24.3%	52.5%
mitjana UE-15 <sup>1</sup>	21.2%	40.8%	39.2%

Font: Panel de llars de la UE (PHOGUE), 1999

<sup>1</sup> Inclou Espanya.

<sup>2</sup> Com a màxim acrediten estudis primaris



**Nivell d'estudis acabats de les persones amb discapacitat en edat de treballar, per sexes. Espanya 1999 (taula 4)**

	homes	dones	total
Analfabets per problemes físics o psíquics	6,6 %	5,3 %	5,9 %
Analfabets per altres raons	3,4 %	6,4 %	4,9 %
Sense estudis	22,9 %	25,7 %	24,3 %
Estudis primaris o equivalents	36,8 %	37,9 %	37,4 %
Ensenyament general secundària. 1r cicle	14,9 %	12 %	13,5 %
Ensenyament professional 2n grau. 2n cicle	3,7 %	3,1 %	3,4 %
Ensenyament general secundària. 2n cicle	6,1 %	4,9 %	5,5 %
Ensenyaments professionals superiors	2,1 %	1 %	1,6 %
Estudis universitaris o equivalents	3,5 %	3,7 %	3,6 %

Font: Enquesta sobre deficiències, discapacitat i estat de salut (EDDES), 1999.

- Les dades sobre el nivell educatiu de les persones amb discapacitat mostren, en primer lloc, les diferències entre Espanya i la mitjana de la Unió Europea dels 15.

- A Espanya hi ha un exagerat percentatge de persones amb discapacitat que tenen una educació primària (gairebé el 84 %), mentre que el 55 % dels discapacitats residents a la UE tenen estudis primaris, hi ha un 31 % que han cursat estudis secundaris (enfrent el 10 % d'Espanya).

- Entre les persones amb discapacitat amb estudis superiors la diferència no és tan marcada (un 5,5 % a Espanya i un 13 % a la UE).

- Pel que fa al nivell educatiu de la població sense discapacitat, les diferències entre Espanya i la mitjana de la UE es redueixen considerablement.

- El nivell d'educació superior és pràcticament el mateix entre Espanya i la UE.

- La diferència més gran es troba en els estudis secundaris. En la mitjana de la UE un 40 % de la població té estudis secundaris, mentre que només un 24 % de la població espanyola acredita aquest nivell d'estudis.

- Aquesta diferència respon al fet que a Espanya hi ha un 12 % més de persones amb estudis primaris que en la mitjana de la UE.

- En analitzar la població amb discapacitat en edat laboral de forma desagregada, destaca el fet que gairebé un 11 % de les persones amb discapacitat són

analfabetes, un 6 % per motius relacionats amb la seva discapacitat i un 5 % per altres causes.

- Quasi una quarta part de la població amb discapacitat no té estudis, que, agregada a la població analfabeta, és més del 35 % del total de la població amb discapacitat. Aquest fet és, per si mateix, un inconvenient afegit per a la integració laboral de les persones amb discapacitat, atès que moltes oportunitats d'ocupació poden quedar frustrades per la manca de formació. Hi ha més dones que homes sense estudis.

- El percentatge més nombrós és el de persones amb estudis primaris o equivalents.

- Els estudis generals de segon cicle, així com els ensenyaments professionals de segon cicle i superiors, són molt minoritaris. La proporció de persones amb estudis professionals superiors és 2 punts inferior a la de persones amb estudis universitaris.

## Mercat de treball, activitat, ocupació i atur

18

### Taxa d'activitat, ocupació i atur per sexes en la població entre 16 i 64 anys. Espanya 2002 (taula 5)

	homes	dones	total
<b>amb discapacitat</b>			
taxa d'activitat	39.3%	27.1%	33.7%
taxa d'ocupació	34.3%	21.7%	28.5%
taxa d'atur	12.8%	19.7%	15.3%
<b>sense discapacitat</b>			
taxa d'activitat	84.4%	55.8%	70.0%
taxa d'ocupació	78.1%	46.7%	62.4%
taxa d'atur	7.5%	16.2%	11.0%
<b>diferencial</b>			
taxa d'activitat	-45.1%	-28.7%	-36.3%
taxa d'ocupació	-43.8%	-25.0%	-33.9%
taxa d'atur	5.3%	3.5%	4.3%

Font: Enquesta població activa (INE), segon trimestre 2002.

- La taxa d'activitat és més del doble entre la població en edat de treballar sense discapacitat que amb discapacitat.
- La taxa d'ocupació entre les persones amb discapacitat no és, ni tan sols, la meitat que la de la població sense discapacitat.
- La taxa d'atur no presenta tantes diferències. Únicament és un 4 % més elevada entre persones amb discapacitat. Això pot respondre al fet que, com que hi ha un nombre tan baix de població activa, qui perd la feina o no la troba deixa de cercar-la, és a dir, no compta com a població aturada que busca feina.
- El fet que la manca d'informació de la qual disposen moltes persones amb discapacitat pot fer que es desconegui el mecanisme tipus de recerca de feina, a través de la inscripció com a demandant d'ocupació a les OTG.
- Per sexes, és destacable que les diferències entre dones amb discapacitat i sense és inferior a la que presenten els homes. Això és conseqüència de les baixes taxes d'activitat i ocupació de les dones en general.
- Dues de cada tres persones amb discapacitat i en edat de treballar estan en situació d'inactivitat. Les dones amb discapacitat tenen nivells d'activitat i ocupació inferiors als homes, i nivells d'atur superiors (similars a les diferències que existeixen entre treballadors i treballadores sense discapacitat).
- La taxa d'atur entre les persones amb discapacitat és un 40 % superior als que no pateixen discapacitat.
- Una dona sense discapacitat que busca feina té més dificultats per trobar-ne pel fet de ser una dona (taxa d'atur del 16,2 %) que un home per tenir discapacitat (taxa d'atur del 12,8 %).

## Taxa d'activitat i atur a Europa. 1996 (taula 6)

	taxa d'activitat	taxa d'atur
<b>amb discapacitat</b>		
Espanya	29.5%	16.4%
UE-15	44.2%	12.0%
<b>sense discapacitat</b>		
Espanya	66.3%	22.7%
UE-15	70.9%	9.6%
<b>diferencial</b>		
Espanya	36.8%	6.3%
UE-15	26.7%	2.4%

Font: Panel de llars de la UE (PHOGUE), 1999.

- Tot i que les diferències entre taxes d'activitat de persones amb discapacitat i sense són 10 punts superiors a Espanya que a la UE dels 15, és remarcable que la taxa d'activitat de persones amb discapacitat sigui un 26 % inferior.

- La diferència en la taxa d'atur és considerablement inferior a la mitjana europea de les persones sense discapacitat en relació amb les persones sense discapacitat a la UE (2,4 %) que a Espanya (6,3 %).

## Mercat de treball. Contractació

### Contractes indefinits de minusvàlids, segons gènere i edat. 2005 (taula 7)

	homes			dones			total
	< 25	25-44	> 45	< 25	25-44	> 45	
<b>Catalunya</b>	37	201	142	20	140	74	614
<b>Espanya</b>	210	1.326	772	123	669	309	3.409

- Formen part de les mesures de foment de l'ocupació.

- El major nombre de contractes es concentra entre els homes de 25 a 44 anys, seguit de les dones en el mateix tram d'edat.

- Els contractes realitzats amb homes són el 62 % del total a Catalunya i el 68 % a Espanya.

- Els contractes indefinits a Catalunya són el 18 % del total a Espanya. En el cas de dones més grans de 45 anys, arriba fins al 24 %.

- La subvenció superior que comporta contractar treballadors i treballadores més grans de 45 anys sembla ser la causa que hi hagi un nombre bastant elevat de contractacions en aquest tram d'edat.

### Contractes indefinits de minusvàlids, segons gènere i edat. 2005 (taula 8)

	homes					dones					total
	< 25	25-29	30-39	40-44	> 45	< 25	25-29	30-39	40-44	> 45	
<b>Catalunya</b>	66	80	154	72	115	34	50	77	29	70	747
<b>Espanya</b>	347	481	962	415	680	177	248	405	168	285	4.168

- Hi ha més contractació en la modalitat temporal que en la indefinida.

- El grup amb un major nombre de contractes és el dels homes entre 30 i 39 anys seguit dels homes de més de 45 anys.

- Entre les dones, el col·lectiu amb un major nombre de contractes és el de 30 a 39 anys, seguit també per les dones amb més de 45 anys.

- Els contractes realitzats amb dones són el 35 % del total a Catalunya i el 31 % a Espanya.

### Contractes de minusvàlids en centres especials de treball, segons gènere i edat. 2001 (taula 9)

	homes			dones			total
	< 25	25-44	> 45	< 25	25-44	> 45	
<b>Catalunya</b>	300	806	370	227	604	238	2.545
<b>Espanya</b>	1.709	6.231	2.162	1.162	4.217	1.439	16.920

Font: www.usual.sid.es

## Ajuts públics concedits a centres especials de treball. 2001 (taula 10)

	projectes generadors d'ocupació		manteniment llocs de treball	
	ajuts	import (milers €)	ajuts	import (milers €)
Catalunya	382	4.141	7.845	28.790
Espanya	2.131	26.004	47.138	92.357

Font: Anuari d'estadístiques laborals i d'assumptes socials 2001 (MTAS), 2002.

- Les darreres dades de les quals es disposa són de l'any 2001, la qual cosa no permet fer una interpretació del tot acurada de la situació actual del treball protegit.

- El nombre de contractes de minusvàlids en centres especials de treball no reflecteix la totalitat de persones amb discapacitat ocupades en aquests centres, ja que pot formalitzar-se la relació laboral amb altres modalitats contractuals.

- El nombre de contractes registrats amb homes representa el 60 % del total a tot l'Estat i el 58 % a Catalunya.

**22** - Els homes entre 25 i 44 anys és el col·lectiu que concentra la majoria dels contractes. Entre les dones, aquest grup també és el que té més persones contractades en centres especials de treball.

- Els contractes en centres especials de treball a Catalunya representen el 15 % del total de contractes a tot Espanya. Els contractes amb dones de menys de 25 anys a Catalunya representen el 19,5 % del total de contractes formalitzats a l'Estat.

- Els ajuts que s'han concedit per projectes generadors d'ocupació a Catalunya representen el 18 % del total d'Espanya, amb una despesa que suposa el 5 % del total estatal.

- Els ajuts per manteniment de llocs de treball també són superiors (proporcionalment) al nombre de centres especials de treball a Catalunya respecte del total (15 % del total de centres especials de treball i 16,6 % del total d'ajuts). Quant a la despesa, aquesta puja fins al 30 % del total d'Espanya.

## Conclusions

- La grandària del col·lectiu de persones amb discapacitat que requereix polítiques de foment de la seva integració laboral representa un 5 % de la població total.
- El problema més greu del col·lectiu és la inactivitat, és a dir, la manca de participació en el mercat de treball.
- La taxa d'atur és més elevada que la mitjana de la població sense discapacitat.
- La població amb discapacitat està sensiblement més envellida que la població en edat de treballar sense discapacitat.
- El nivell d'estudis que presenta és inferior a la mitjana.
- El mercat de treball de les persones amb discapacitat és un reflex del mercat general, però a una escala més reduïda: hi ha menys actius.







# 3. INTEGRACIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT



## 3. integració laboral de persones amb discapacitat

### 3.1. conceptes relacionats amb la integració laboral

**Integració laboral de les persones amb discapacitat:** ha de contribuir a la seva plena incorporació social i a l'assoliment de la plena autonomia personal.

**Normalització:** les persones amb discapacitat han de poder gaudir d'un estil de vida similar al de les persones del seu grup social.

**Participació:** han de participar en les mateixes activitats que la resta de la societat per evitar la segregació i l'estigmatització.

**Ocupació:** en l'empresa ordinària, i només en el treball protegit (centres especials de treball) com a model de transició cap a l'ocupació normalitzada.

**Treball remunerat:** permet individualment fruit d'independència econòmica, autonomia personal i un major poder de decisió i, col·lectivament, la visualització positiva del col·lectiu.

**Mercat de treball de les persones amb discapacitat:** caracteritzat per la baixa taxa d'activitat i alta taxa d'atur. Ocupació de poca qualificació i mal pagada.

#### Perfil d'aturat/ada amb discapacitat

- treballador amb escassa formació o nul reconeixement de l'adquirida per experiència;
- amb poca o sense experiència laboral prèvia;
- aturat de llarga durada;
- desconeixement del mercat de treball i baixes expectatives d'ocupació;
- poc accés a la informació;
- alta transició entre prestacions assistencials i treball remunerat precari.

## **Les empreses davant la contractació de treballadors i treballadores amb discapacitat**

- manca d'informació sobre la legislació vigent (reserva de llocs de treball, subvencions, ajuts, eliminació de barreres...);
- visualització negativa del col·lectiu (la seva imatge social i física comporta un inconvenient per contractar-los);
- desconeixement de la realitat de les persones amb discapacitat;
- estereotips sobre la seva:
  - baixa productivitat i rendiment
  - major índex d'absentisme
  - major risc d'accidents
  - necessitat d'adaptació del lloc de treball

## **Esculls que s'han de vèncer per assolir la integració social i laboral**

- compliment de la legislació vigent en matèria d'integració social i laboral de persones amb discapacitat, sobretot pel que fa a reserva de llocs de treball;
- articulació de les mesures necessàries per obligar al compliment de la normativa legal;
- evitar, en la mesura del possible, l'adopció de mesures alternatives a la reserva de llocs de treball de la LISMI, que comporta contractació directa de persones amb discapacitat en empreses ordinàries;
- supressió de tot tipus de barrera arquitectònica i de comunicació;
- compensació justa del sobrecost que, en determinats casos, pot comportar la contractació de persones amb discapacitat en una empresa ordinària;
- visualització positiva de les persones amb discapacitat per part d'empresaris i companys i companyes de feina per al reconeixement de la seva capacitat laboral;
- canvi actitudinal: pensar en les seves capacitats i no en les seves discapacitats;

- formació ocupacional ordinària o accions específiques;
- adaptació del lloc de treball ocupat per un treballador o treballadora amb discapacitat a les seves capacitats i habilitats (exactament igual que per a qualsevol altre treballador o treballadora de l'empresa) per generar un entorn adequat de treball, amb especial atenció a allò que s'estableix en matèria de prevenció de riscos laborals;
- evitar qualsevol tipus de discriminació (de contractació, salarial, de condicions laborals, d'accés a la formació o la promoció professional...) entre treballadors i treballadores amb discapacitat i sense, tant en el treball normalitzat com en el protegit.

### 3.2. polítiques d'ocupació per a treballadors i treballadores amb discapacitat

Les polítiques d'ocupació específiques per a treballadors i treballadores amb discapacitat, entre d'altres causes, responen a la necessitat de corregir les desigualtats en les oportunitats laborals. Les mesures pretenen fomentar la incorporació al mercat de treball i el manteniment de llocs de treball per a persones amb discapacitat. La consecució de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat no depèn només d'una política d'ocupació adequada i sensible, sinó també d'una conscienciació social i de la reeducació que permeti superar els prejudicis que existeixen respecte de la discapacitat.

L'extensió de l'Estat del Benestar a Espanya la dècada dels 80 va tenir un dels seus màxims exponents amb la Llei d'integració social de minusvàlids (LISMI) de 1982. Aquesta llei va ser important perquè unificava l'extensa legislació existent sobre la matèria i perquè promovia la protecció social com a base del suport a la integració social de les persones amb discapacitat.

El 1985 apareixen el Reial Decret 1368/85, de 17 de juliol, i el Reial Decret 2273/85, de 4 de desembre, que regulen els centres especials de treball (CET). El 1987 s'aprova el Reial Decret 279/87, de 27 d'agost, que regula els centres ocupacionals (CO) en l'àmbit català.

L'any 95 el Consell Econòmic i Social (CES) va emetre un informe sobre les fites aconseguides per la LISMI. La conclusió va ser que havia servit per garantir unes transferències suficients, però que havia estat un fracàs pel que fa a

l'entrada al mercat de treball. La recomanació que es feia era que, atès que la LISMI ja estava esgotada com a instrument per a l'ocupació, calia un nou tipus de política d'ocupació per aconseguir la integració social de les persones amb discapacitat.

La política d'ocupació que s'ha anat implementat a Espanya pot resumir-se en:

- **Pla d'acció per als discapacitats**, de 1996

- Mesures del **Pla plurianual d'ocupació**, que recollia les següents mesures:
  - Incentius per a la contractació de persones amb discapacitat: contractes de formació i aprenentatge, contractes temporals i permanents.
  - Renovació del registre d'aturats de l'INEM, promoció dels serveis d'intermediació laboral especialitzats i donar cobertura legal a l'ocupació amb suport.
  - Serveis d'intermediació, millora dels centres especials de treball, ajuts financers i incentius fiscals per als centres especials de treball i les empreses ordinàries, substitució de polítiques passives per actives.

- **Pla de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació de les persones amb discapacitat**, de 1997, fruit de l'acord entre el Govern i el CERMI. Les àrees que incorpora són la participació institucional, els serveis d'intermediació en el mercat de treball, la formació professional, la contractació i la integració laboral, i el treball amb suport.

- **Plans nacionals d'acció per a l'ocupació**, des de 1998 les persones amb discapacitat es consideren un col·lectiu amb dificultats d'inserció al mercat de treball. El foment de l'ocupació de treballadors i treballadores amb discapacitat es fonamentava, el 2000, en reduccions de cotitzacions i en la creació de mesures alternatives al compliment de la quota de reserva de la LISMI. El Pla de 2001 proposa lluitar contra la discriminació i promoure la integració social mitjançant l'accés al treball. Es mantenen les menors cotitzacions i es dona un tractament fiscal favorable als treballadors i treballadores amb discapacitat que perden la feina i s'estableixen com a autònoms. El 2002 es crea un Programa de foment de l'ocupació per a treballadors i treballadores discapacitats i mesures de suport a la contractació en empreses ordinàries i centres especials de treball i a l'autoocupació.

- **I Pla per a la inclusió social**: de 2001, segueix amb els mateixos objectius que els Plans nacionals d'acció per a l'ocupació, per a les persones amb discapacitat, pel seu risc d'exclusió conseqüència del seu dèficit d'integració laboral.

Les polítiques que han anat sorgint al voltant de la integració laboral de les persones amb discapacitat persegueixen la normalització de la seva ocupació dins de la política general d'ocupació i intenten evitar que es creïn empreses aïllades del mercat per ocupar persones amb discapacitat.

- **II Pla nacional per a la inclusió social del Regne d'Espanya 2003-2005:** ha estat elaborat d'acord amb les directrius del Comitè de Protecció Social acordades en els Consells europeus de Lisboa, Niça i Copenhaguen. Entre d'altres mesures que conté, destaca l'ampliació fins al 4 % de la quota reservada per a persones amb discapacitat en les ofertes d'ocupació pública o la reducció de la temporalitat a través del foment de la contractació indefinida.

- **Pla nacional d'accessibilitat 2004-2012:** pretén facilitar que els entorns, productes i serveis nous es facin de forma accessible al màxim nombre de persones, i els ja existents s'adaptin convenientment. Es pretén promoure l'accessibilitat i el "disseny per a tothom" i l'accessibilitat en les noves tecnologies.

## **Polítiques actives d'ocupació**

Fins avui, a Espanya, han tingut més prevalença les polítiques passives d'ocupació (prestacions econòmiques que supleixen la manca d'ocupació) que les polítiques actives (foment de l'ocupació efectiva de la població). Una de les causes per la qual es fan imprescindibles les polítiques actives d'ocupació és evitar el que s'anomena "trampa de la prestació" o "trampa de la pobresa" i que no és més que l'assistencialisme en el qual cauen algunes persones amb discapacitat i les seves famílies. Se senten desmotivades per treballar, perquè les feines a les quals accedeixen són precàries i perquè el treball remunerat comporta la pèrdua de la prestació, amb la conseqüent dificultat per recuperar-la si es perd l'ocupació<sup>3</sup>.

## **Polítiques d'ocupació i edat de la població activa**

Es pot parlar de dos grups diferenciats dins el col·lectiu de persones amb discapacitat, d'acord amb la seva edat. Per una banda, hi ha un nombrós grup de persones amb edats properes a la jubilació. Com pot comprovar-se en la taula

---

<sup>3</sup> Aquesta situació pot veure's modificada amb l'entrada en vigor de la Llei 8/2005, de 6 de juny, per a compatibilitzar les pensions d'invalidesa en la modalitat no contributiva amb el treball remunerat.

4, més de la meitat de la població en edat de treballar (entre 16 i 65 anys) amb discapacitat té més de 50 anys i la major concentració es dona entre els 60 i els 64 anys. Algunes polítiques d'avançament de l'edat de jubilació per a persones amb discapacitat<sup>4</sup>, o altres mecanismes que equiparin incapacitat laboral amb jubilació, podrien ser factibles per solucionar la problemàtica concreta d'aquest segment.

Per altra banda, entre els 16 i els 39 anys es concentra una quarta part de la població amb edat activa i alguna discapacitat. Aquest col·lectiu és cap al qual han d'adreçar-se les polítiques actives que fomentin la inserció al mercat laboral.

### 3.3. adaptació de llocs de treball

L'adaptació de llocs de treball no és una necessitat estrictament lligada a l'ocupació de treballadors i treballadores amb discapacitat. El rendiment, la capacitat i la qualitat del treball realitzat està en funció del grau d'adequació del lloc de treball. Tot lloc de treball ha d'estar adaptat a les aptituds del treballador i treballadora que l'ha d'ocupar. Aquesta aptitud és determinada per molt diverses variables: la formació, les habilitats personals, l'experiència social i laboral... i en cap cas no només per la discapacitat que pugui presentar el treballador o la treballadora.

En algunes ocasions, l'accés de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària comporta la necessitat de realitzar un seguit d'adaptacions al lloc de treball o dissenyar un nou lloc pensant en les circumstàncies de la persona i en l'ús d'ajuts tècnics.

Però és important tenir en compte que no tots els llocs de treball requereixen ser adaptats, ni ser-ho en el mateix grau. En molts casos, no hi ha desajustament entre els requeriments de la feina i la capacitat funcional del treballador o treballadora amb discapacitat.

Molt freqüentment, les adaptacions realitzades no tenen tant a veure amb la discapacitat del treballador o la treballadora, com amb la falta de criteris ergonòmics en el disseny dels llocs. Per tant, en aquests casos, l'adaptació és un benefici, tant per al treballador o treballadora amb discapacitat com per a la

---

<sup>4</sup> Com la regulada pel Reial Decret 1539/2003, de 5 de desembre, de coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor dels treballadors que acrediten un grau important de minusvalidesa.



resta de companys i companyes.

Moltes de les adaptacions no tenen cap cost, ja que es calcula que un 40 % de les adaptacions realitzades són sobre elements espacials o organitzatius (redistribució de tasques, canvi d'ubicació d'elements...). El 90 % de les adaptacions realitzades han estat de cost inferior a la subvenció màxima concedida per aquest concepte: 901,52 €.

L'adaptació del lloc de treball pot consistir en ajustaments en els mitjans materials (il·luminació, adaptació d'eines...) o de caràcter immaterial (formació, horari flexible...). També ha de tenir-se en compte que l'accessibilitat de l'entorn (accés a les instal·lacions, menjadors, lavabos...) s'adapti a la normativa vigent.

Les subvencions que concedeix el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya per adaptació de lloc de treball o per dotació de mitjans de protecció personal necessaris per evitar accidents de treball als treballadors i treballadores amb discapacitat, són compatibles amb la resta de bonificacions de quotes empresarials de la Seguretat Social i altres ajuts per fomentar la contractació de persones amb discapacitat fins al 60 % del cost salarial anual del contracte que hi dona dret.

### 3.4. mesures de foment de l'ocupació de persones amb discapacitat als països de la UE

Taula 11

	quota de reserva		treball protegit	contractes formació	altres
	sector privat	sector públic			
<b>Espanya</b>	2 % empreses > 50 treballadors Mesures alternatives	5 % de les vacants, per cobrir el 2 %	CET (amb relació laboral) CO (no contingut laboral)	Fins a 4 anys en treball protegit i normalitzat	Pot haver reducció salarial fins al 25 % per disminució del rendiment en igual %  centres de reciclatge professional: èxit 72 % ocupació
<b>Alemanya</b>	6 % empreses > 15 treballadors	6 % empreses > 15 treballadors			
<b>França</b>	6 % empreses > 20 treballadors Altres alternatives	6 % empreses > 20 treballadors Altres alternatives	TALLER PROTEGIT (subcontractació de serveis) CAT (centres ajut al treball)	Fins a 6 mesos en treball protegit Contracte d'aprenentatge amb discapacitats entre 16 i 26 anys	Reducció salarial per disminució de rendiment Garantia de recursos per discapacitats
<b>Luxemburg</b>	2 % empreses > 50 treballadors. A + % - quotes Seguretat Social	5 %	En tallers privats subvencionats		OTH (oficina específica d'ocupació per a persones amb discapacitat)
<b>Dinamarca</b>	NO	NO	En activitats artesanals	Utilització del treball protegit a prova per a acostament a l'empresa	Ajut d'una altra persona per l'execució del treball a l'ocupació ordinària

Taula 11	quota de reserva		treball protegit	contractes formació	altres
	sector privat	sector públic			
Regne Unit	3 % empreses > 20 treballadors	3 % assumit voluntàriament	special contracts arrangement (contractes de subministrament amb CET)	Mesures de formació: de 1 a 12 mesos en empreses	Ajut econòmic per compensar reducció de rendiment. Positiu per a joves discapacitat
Itàlia	15 % empreses > 35 treballadors	15 % empreses > 35 treballadors	Poc utilitzat	Mesures de formació: períodes de pràctiques en empreses	Èxit cooperatives amb i sense persones amb discapacitat
Holanda	5 % (no obligatori)	5 % (no obligatori)	Molts treballadors ocupats. Poca transició al treball ordinari centres de dia (ocupacionals)	Consultors experts en col·locació de persones amb discapacitat	Possible remuneració proporcional al rendiment en ocupació ordinària pública i privada
Bèlgica	Existeix per a empreses > 20 treballadors No s'aplica	Nombre de llocs segons normes	Molts llocs de treball gestionats per les administracions públiques	Èxit del contracte d'aprenentatge especial per a readaptació	Les administracions públiques són les encarregades de la rehabilitació social i professional
Irlanda	NO	3 %	Escàs desenvolupament	Períodes d'ocupació a prova	Formació en determinades activitats

**Taula 11**

	quota de reserva		treball protegit	contractes formació	altres
	sector privat	sector públic			
<b>Finlàndia</b>	NO	NO	Treball a domicili		Subvencions estatals per a ocupació joves i aturats llarga durada
<b>Àustria</b>	4 % empreses > 25 treballadors				
<b>Suècia</b>	NO	NO	Molts treballadors		Equips d'ajustament per a les persones amb discapacitat per facilitar-ne i promoure'n ocupació
<b>Grècia</b>	3 % empreses > 50 treballadors	5 % places vacants	Poc desenvolupat		
<b>Portugal</b>	NO	NO	Taller protegit Enclavament Treball a domicili		Subvenció fins a un any per començar a pensar en menor rendiment durant el període d'adaptació al lloc de treball



# 4. MODALITATS D'OCUPACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT



## 4. modalitats d'ocupació de persones amb discapacitat

Els treballadors i les treballadores amb discapacitat tenen dues modalitats d'ocupació possible. Per una banda, la contractació en empreses ordinàries amb relacions laborals normalitzades, és a dir, les establertes en l'Estatut dels Treballadors i, de l'altra, el treball protegit, amb relacions laborals de caràcter especial i altres mesures de suport i d'ajustament personal.

### 4.1. treball de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària

Com anem reiterant al llarg d'aquest document, des de CCOO creiem fermament que la integració laboral de les persones amb discapacitat ha de fer-se amb la màxima normalitat possible. Aquesta normalitat només s'assolirà mitjançant la seva incorporació a empreses ordinàries, reservant el treball protegit només per a aquells casos en què no sigui viable la incorporació al mercat de treball ordinari, amb comprovació prèvia que el lloc de treball es correspon amb les aptituds del treballador o la treballadora i que s'han implementat les mesures afavoridores perquè la persona amb discapacitat desenvolupi la seva activitat. Sempre, però, com a preparació per al posterior pas a l'empresa genèrica.

La reserva legal de llocs de treball per a persones amb discapacitat determinada en la LISMI i en la Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre ocupació pública de discapacitats, és una mesura que persegueix aquesta integració normalitzada, tot i que posteriors lleis han desvirtuat aquesta eina en permetre l'adopció de mesures alternatives a la reserva. Més endavant, s'analitzen amb profunditat les conseqüències de les situacions d'excepcionalitat.

Els poders públics han de fer una aposta per aplicar mesures compensatòries a les empreses que decideixen contractar treballadors i treballadores amb discapacitat que poden presentar dificultats per realitzar algunes de les tasques que corresponen al seu perfil professional.

De la mateixa manera, caldria que les administracions fessin l'esforç necessari per difondre la informació sobre avantatges econòmics establerts legislativament per a la contractació de persones amb discapacitat en les empreses ordinàries.

#### 4.1.1. tipus de suport a la integració laboral

La contractació de persones amb discapacitat en l'entorn normalitzat de treball és l'objectiu i la voluntat del nostre sindicat, però som conscients que aquesta incorporació té dificultats.

Alguns treballadors i treballadores amb discapacitat poden tenir necessitat de suport i/o orientació per a la seva integració en l'empresa ordinària. Aquestes accions de suport i acompanyament poden ser durant el procés de recerca, el de selecció i fins a la incorporació al lloc de treball.

Entre les mesures de mediació hi pot haver accions de foment de l'oferta de llocs de treball per a persones amb discapacitat en les empreses ordinàries, l'estímul a la recerca formal de feina (inscripció com a demandants de feina a les oficines públiques d'ocupació, l'elaboració de currículums...) de les persones amb discapacitat, selecció de candidats o valoració de les necessitats d'adaptació de llocs de treball per a treballadors o treballadores amb discapacitat, etc.

Els **centres d'atenció a disminuïts (CAD)** del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya són centres d'atenció individualitzada per a persones amb discapacitat. El seu objectiu és donar resposta a les necessitats i demandes del col·lectiu al qual s'adrecen. Entre d'altres funcions, s'encarreguen de la valoració de la disminució per atorgar un reconeixement del grau de disminució o revisar-lo. Aquest certificat dóna dret a:

- Certificats d'aptitud física per al treball.
- Accedir a la reserva de places per a persones amb discapacitat determinada en la LISMI i de les convocatòries als cossos de funcionaris de totes les administracions.
- Ser contractat en la modalitat de contracte de foment de l'ocupació per a minusvàlids.
- Obtenció de la targeta d'aparcament per a vehicles que portin persones amb disminució amb dificultats de mobilitat.
- Reducció de l'IVA en la matriculació de vehicles i altres que puguin sorgir.
- Desgravació de la quantia establerta a l'efecte de la declaració de renda.
- Sol·licitar habitatges adaptats i les subvencions existents per comprar-los.



- Ingrés en residències, centres de dia, assistència a centres ocupacionals transitoris i productius, etc.

Als CAD hi ha els **equips de valoració i orientació laboral (EVOL)**, equips multiprofessionals formats per un metge, un assistent social i un psicòleg que determinen la capacitat de rendiment laboral de les persones amb discapacitat.

Un altre tipus de serveis són els **serveis de suport a la integració laboral (SSIL)**, regulats per l'Ordre d'1 de març de 1990. Són equips multiprofessionals formats per professionals del camp psicopedagògic i del treball social (1 psicòleg/òloga, 1 assistent/a social i 1 treballador/a social per cada cent usuaris i usuàries), i monitors de suport qualificats (un per cada quinze usuaris i usuàries). El seu objectiu és l'adaptació a l'entorn laboral i social de les persones amb discapacitat que tenen capacitat laboral. La seva principal tasca és la de potenciar el pas des dels centres especials de treball al sistema ordinari de treball i, que un cop es produeixi, no hi hagi discriminacions.

Cada centre especial de treball té un SSIL propi, que treballa amb els seus usuaris. Els treballadors i treballadores amb discapacitat contractats en empreses ordinàries poden adreçar-se a un SSIL extern, com poden ser els equips d'assessorament laboral dels ajuntaments.

Les funcions del SSIL, que s'han d'incloure al programa individual d'integració, són:

- Fer propostes d'adaptació del i al lloc de treball.
- Definir els objectius productius i laborals.
- Donar suport de monitor o monitora.
- Vetllar per l'aprenentatge i la promoció professionals.
- Ajudar a crear hàbits laborals i relacionals.
- Fer propostes de mesures de rehabilitació professional.
- Fomentar la generació de relacions humanes a l'entorn del lloc de treball.
- Elaborar el programa individual d'integració, que ha de contenir diagnòstic, objectius, metodologia d'ajustament i integració, i seguiment.

El finançament dels SSIL no ha estat assumit per l'Estat dins del marc de subvencions. A Catalunya, de forma parcial, ha estat assumit pel Govern de la Generalitat en forma de subvenció complementària. Sembla tenir sentit que els serveis d'ajustament personal i social dels centres especials de treball se subvencionin dins del marc normatiu de subvencions als centres especials de treball. El finançament podria graduar-se en funció del tipus de discapacitat dels usuaris i usuàries atesos.

Per aplicar l'escala, caldria un sistema de valoració objectiu que determinés els nivells de suport en l'ajustament personal i social necessari. També seria imprescindible l'exigència d'un equip especialitzat mínim per part de l'empresa, que garantís la prestació d'aquests serveis i que definís els objectius i el mètode de treball (programa individual).

#### **4.1.2. mesures establertes en la Llei d'inserció social de minusvàlids (LISMI)**

La Llei 13/1982, de 7 de juny, estableix que la finalitat de les polítiques d'ocupació de treballadors i treballadores minusvàlids ha de ser la seva integració en el sistema ordinari de treball o, en el seu defecte, en la fórmula especial de treball protegit.

Per a aquesta integració en el mercat de treball ordinari es fixen un seguit de mesures:

#### **Reserva de llocs de treball en favor de persones amb discapacitat**

Totes aquelles empreses públiques i privades amb plantilles superiors a 50 persones estan obligades a ocupar el 2 % de la plantilla amb treballadors minusvàlids. Per al càlcul de la quota de reserva ha de tenir-se en compte que:

- El període de referència són els 12 mesos anteriors. Ha de calcular-se la mitjana de treballadors i treballadores empleats, inclosos els de temps parcial, en la totalitat de centres de treball.
- Els contractes temporals superiors a 1 any es computen com a fixos de plantilla.
- Els contractes temporals inferiors a 1 any es computen segons el nombre de dies treballats en el període de referència. Cada 200 dies treballats, o fracció, es computa com un treballador i treballadora més (per al càlcul dels dies es tenen en compte dies efectivament treballats, els de descans, els dies festius i les vacances anuals).
- Els equips multiprofessionals determinaran, en cada cas, mitjançant resolució motivada, les possibilitats d'integració real i la capacitat de treball de les persones amb discapacitat.

## **Prohibició de discriminació**

Paral·lelament a la reserva legal de llocs de treball per a persones amb discapacitat, es determina que seran nuls i sense efecte tots els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de les empreses que comportin discriminacions en l'ocupació, retribucions, jornades i resta de condicions de treball. També es regula que, en les proves selectives per a l'ocupació en el sector públic, s'han d'admetre els minusvàlids en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.

## **Foment de la contractació de persones amb discapacitat**

Se'n fomenta la contractació mitjançant subvencions i préstecs per a l'adaptació de llocs de treball, l'eliminació de barreres, per a l'ocupació autònoma i les quotes de la Seguretat Social, entre d'altres.

## **Treball protegit**

Pel que fa al treball protegit, els centres especials de treball estan adreçats a aquelles persones que, per raó de la naturalesa o de les conseqüències de la seva minusvalidesa, no poden, de manera provisional o definitiva, exercir una activitat laboral en les condicions habituals, i els centres ocupacionals, per ocupar les persones amb discapacitat que no arribin al percentatge de capacitat per treballar determinat reglamentàriament. Són els equips multiprofessionals de valoració els que determinen, en cada cas, les possibilitats d'integració real i la capacitat de treball dels minusvàlids per determinar la tipologia de la seva ocupació.

Els centres especials de treball es dediquen a la producció remunerada amb els serveis d'ajustament personal i social que requereixin els treballadors i treballadores minusvàlids per servir realment com a instrument d'integració en el mercat ordinari. Estan constituïts, en la seva totalitat, per treballadors i treballadores minusvàlids amb el personal no minusvàlid imprescindible per al desenvolupament de l'activitat.

Per garantir la viabilitat dels centres especials de treball es destinen compensacions econòmiques i els mecanismes de control que es considerin necessaris. Per accedir als ajuts, els centres especials de treball han de complir les condicions d'utilitat pública i d'imprescindibilitat, i no han de tenir ànim de lucre.

Els equips multiprofessionals de valoració sotmeten a revisions periòdiques els minusvàlids ocupats als centres especials de treball per impulsar-ne la promoció tenint en compte el nivell d'adaptació laboral assolit.

### **Altres mesures**

La LISMI també regula la rehabilitació, el tractament i l'orientació psicològica, l'educació, i la recuperació professional. També s'ordenen els serveis socials als quals tenen accés les persones amb discapacitat per possibilitar-ne la màxima integració social. També hi ha referència a l'eliminació de barreres, sobretot de tipus arquitectònic.

### **Valoració de CCOO**

Des de CCOO de Catalunya creiem que, tot i el caràcter innovador i progressista de la LISMI, el poc interès que els diversos governs han mostrat respecte al compliment de les mesures que inclou demostra que encara avui, més de 20 anys després de la seva promulgació, la integració social i laboral de les persones amb discapacitat no és un aspecte bàsic de les agendes de govern.

44

La mesura més coneguda i més innovadora de la LISMI és, sens dubte, la reserva del 2 % de llocs de treball en les empreses de més de 50 treballadors i treballadores a favor de persones amb discapacitat. El grau de compliment d'aquest mandat legal és ridícul. Aquest fracàs, però, no ha servit per alertar sobre les possibles inadequacions de la norma, la necessitat d'un major control i penalització dels incompliments, o altres instruments necessaris per fomentar la contractació de persones amb discapacitat.

Si bé és cert que el convenciment sobre les potencialitats dels treballadors i treballadores amb discapacitat és la millor eina per aconseguir la seva plena integració laboral, també som del parer que ha d'apostar-se per un sistema punitiu exemplar que forci les empreses a complir la reserva legal. La Inspecció de Treball ha de treballar com a institució de control i seguiment de les obligacions legals de les empreses. Un instrument útil podrien ser comissions de seguiment formades per l'Administració, la patronal i els sindicats, per vetllar pel compliment de la quota de reserva.

L'Administració ha de servir d'exemple per a les empreses privades complint, almenys, amb la reserva mínima legal i fent un esforç per a la contractació d'aquells col·lectius de persones amb discapacitat amb especials dificultats

d'accés al mercat de treball.

### 4.1.3. treball amb suport

Els processos d'integració de persones amb discapacitat severa pateixen importants obstacles en els entorns laborals ordinaris. El treball amb suport s'ha anat consolidant com un instrument útil per facilitar aquests processos. A Espanya es desenvolupen programes de treball amb suport (ECA-Ocupació amb Suport) des de finals dels anys 80. L'experiència d'aquests reflecteix que existeix alguna cosa més enllà de la dicotomia treball a l'empresa ordinària - centres especials de treball.

#### **Definició**

Ocupació de persones amb discapacitat en ambients laborals integrats, és a dir, en empreses ordinàries amb la provisió del suport necessari (dins i fora del lloc de treball) i amb les condicions laborals i salarials el més similars possibles als de la resta de treballadors i treballadores.

El suport consisteix en un conjunt de serveis de recerca, formació, accés i seguiment, d'ajustament personal i social, d'adaptació del lloc de treball i d'ajuts ergonòmics.

#### **Principals elements**

- Treball en empreses normalitzades i en condicions i llocs de treball com més similars millor a les de la resta de treballadors i treballadores. Ha d'haver-hi instrucció al mateix lloc de treball. Primer, s'hi ubica la persona i, posteriorment, se li proporciona formació.
- Remuneració des del primer dia, igual que la resta de companys i companyes.
- Suport al llarg de la vida laboral per possibilitar el manteniment del lloc de treball.

#### **Destinataris**

Persones amb discapacitat o en risc d'exclusió que mai no han tingut accés al mercat de treball o no han pogut mantenir l'ocupació. Les especials dificultats

que pateixen poden haver-los impedit treballar abans o fan que requereixin de suport continuat en el desenvolupament de les activitats laborals.

Des del punt de vista polític, el Pla de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació de les persones amb discapacitat de 1997 ja incloïa el compromís governamental de regular el treball amb suport. El Pla d'acció per a l'ocupació de les persones amb discapacitat 1997-2002 tenia com un dels principis bàsics la integració normalitzada i el treball amb suport com a objectiu. La Llei 51/2003, de 2 desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat parla, expressament, de serveis de suport, el dret de retorn i els enclavaments laborals.

## **Valoració de CCOO**

Valorem positivament qualsevol iniciativa que permeti a les persones amb discapacitat la seva incorporació al treball normalitzat en situació d'igualtat respecte de la resta de companys i companyes. Especialment, pel que fa a persones amb especials dificultats, que, difícilment, podrien accedir al mercat ordinari.

Aquesta inclusió en el mercat de treball ordinari normalitza l'activitat de persones amb discapacitat i, al mateix temps, permet visualitzar que aquest col·lectiu té capacitat i voluntat per participar activament en la societat com la resta de ciutadans i ciutadanes. Demostra que tota persona amb discapacitat pot accedir al mercat laboral ordinari amb el suport necessari.

Cal garantir, en tot moment, que les persones amb discapacitat rebin tot aquell suport que sigui necessari per a la seva plena integració social i laboral. Per a això, és necessària una regulació exhaustiva, i que les administracions públiques es comprometin amb aquest tipus d'iniciatives. Per la seva part, els representants dels treballadors i treballadores han de donar-los el màxim suport possible per garantir que les seves condicions laborals siguin com més normalitzades millor, tan salarialment com contractualment.

### **4.1.4. foment de l'ocupació en l'empresa ordinària: bonificacions i subvencions**

Per estimular l'accés de treballadors i treballadores amb discapacitat al mercat ordinari de treball, existeixen diverses mesures de foment de la contracta-

ció. Les bonificacions i els beneficis s'apliquen a les empreses que contracten, temporalment o indefinidament, treballadors i treballadores amb una discapacitat reconeguda.

El Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, modificat pel Reial Decret 170/2004, de 30 de gener, va ser la primera norma que va regular el foment de la contractació de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària. Aquest decret també regulava l'ocupació selectiva, és a dir, la readmissió de persones a qui sobrevé una situació de discapacitat. Posteriorment, diverses normes han anat modificant i actualitzant les mesures de foment de la contractació de treballadors i treballadores amb discapacitat en el mercat de treball ordinari.

### **Requisits dels treballadors i treballadores**

Per generar dret a un contracte bonificat per a minusvàlids, els treballadors i treballadores han de tenir reconegut un grau de disminució igual o superior al 33 % i una disminució de la seva capacitat de treball almenys igual o superior a aquest percentatge.

### **Tramitació**

Les empreses han de presentar oferta genèrica a les oficines de treball de la Generalitat de Catalunya per a la contractació de treballadors i treballadores amb la modalitat de contractes per a minusvàlids i minusvàlides.

La concessió dels ajuts es comunica en el termini d'un mes des de la presentació del contracte de treball, la sol·licitud d'alta a la Seguretat Social i el certificat de reconeixement del grau de disminució.

### **Tipus de subvencions**

#### Subvenció a empreses per a adaptació de lloc de treball

Subvenció a càrrec del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya. L'objecte és l'adaptació del lloc de treball, la dotació d'equips de protecció personal per evitar accidents dels treballadors i treballadores amb discapacitat contractats, o l'eliminació d'obstacles que dificultin o impedeixin el treball de persones amb discapacitat.

La quantia correspon al 80 % del cost real de les obres, amb un màxim de 901,52 €.

Poden acollir-s'hi les empreses que realitzin adaptacions de llocs de treball per acollir treballadors i treballadores minusvàlids sota la modalitat de contracte indefinit per a minusvàlids. També és d'aplicació als contractes temporals, de pràctiques o de formació per a minusvàlids i als contractes de durada determinada regulats en l'article 15 de l'ET, sempre que la seva durada sigui superior a 12 mesos. Només generen dret a aquesta subvenció els contractes a jornada completa.

El tràmit per sol·licitar l'ajut consisteix en la presentació del contracte de treball, el darrer butlletí de cotització a la Seguretat Social del treballador i treballadora amb disminució, i el pressupost del cost de l'adaptació.

#### Subvenció a la creació de llocs de treball indefinits per a persones amb discapacitat

Subvenció a càrrec de l'Institut Nacional d'Ocupació (INEM) que es concedeix cada vegada que es contracta indefinidament un treballador i treballadora amb discapacitat.

La quantia és de 3.907 € per treballador i treballadora. Aquesta quantia és proporcional a la durada de la jornada en el cas de contractes indefinits a temps parcial.

#### Subvenció per a la contractació directa de treballadors i treballadores d'enclavaments laborals

Subvenció que s'atorga a l'empresa col·laboradora que contracta directament un treballador i treballadora provinent de l'enclavament laboral.

Si el treballador i treballadora té especials dificultats d'accés al mercat de treball<sup>6</sup>, la quantia de la subvenció és de 7.814 € per cada contracte a temps complet. En cas de concertar-se a temps parcial, es reduirà proporcionalment a la reducció de jornada.

Si el treballador i treballadora no té especials dificultats, s'aplica la mateixa subvenció que en el cas de contractes indefinits per a minusvàlids.

---

<sup>6</sup> Es considera que tenen especials dificultats d'accés al mercat de treball:

- a) les persones amb paràlisi cerebral, amb malaltia mental o amb discapacitat intel·lectual amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 33 %;
- b) les persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 65 %;
- c) les dones amb discapacitat no esmentades abans amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 33 %. Aquest col·lectiu pot suposar, com a màxim, la meitat de les persones amb especials dificultats d'inserció de l'enclavament laboral.



## **Tipus de bonificació a la Seguretat Social**

Bonificació de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes. La diferència entre la quota ordinària i la bonificada va a càrrec de l'INEM, com a política activa d'ocupació per a persones amb discapacitat.

### Bonificacions per a contractes indefinits per a minusvàlids

Bonificació, durant tota la vigència del contracte, del 70 % de la quota per a menors de 45 anys i del 90 % per a més grans de 45 anys.

En cas de dones amb discapacitat, bonificació del 100 % de la quota per a dones amb més de 45 anys i del 90 % per a menors de 45 anys.

### Bonificacions per a contractes temporals de minusvàlids

Per als contractes a jornada completa, la bonificació durant tota la vigència del contracte és del 75 % de la quota.

En cas de dones amb discapacitat, la bonificació és del 90 % de la quota per a dones amb més de 45 anys i del 80 % per a menors de 45 anys.

El primer treballador o treballadora contractat en la plantilla des de l'1 de gener de 2004 dóna dret a una bonificació del 100 % de la quota.

### Bonificacions per a la contractació directa de treballadors i treballadores de l'enclavament laboral

Bonificació de la quota del 100 % per a treballadors i treballadores amb especials dificultats d'accés al mercat de treball. En cas de ser treballadors i treballadores sense especials dificultats, s'apliquen les bonificacions determinades per als contractes indefinits.

### Bonificació per als contractes de pràctiques i de formació per a minusvàlids

Bonificació del 50 % de la quota.

## Deduccions fiscals

### Deducció de la quota íntegra de l'impost de societats

Deducció de 6.000 € per any i treballador minusvàlid contractat indefinidament.

## Valoració de CCOO

Els ajuts i bonificacions a la contractació de persones amb discapacitat haurien d'anar vinculats directament a la persona amb discapacitat. D'aquesta manera, rebrien similars ajuts públics els CET i les empreses ordinàries per la contractació de la mateixa persona. Aquesta mesura podria permetre que moltes empreses que avui en dia adopten la forma de CET per rebre majors ajuts, poguessin tenir la forma d'empresa ordinària amb el benefici de la normalització en el treball que això podria significar per a les persones amb discapacitat ocupades.

**Taula 12**

Requisits treballador o treballadora	Requisits empresa	Incentius i bonificacions	Durada i jornada	Compensació econòmica i altres
<p><b>discapacitat/ades</b></p> <p><b>contracte indefinit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- treballador i treballadora amb discapacitat reconeguda</li> <li>- estar inscrit en el Servei Públic d'Ocupació</li> <li>- no vinculat a l'empresa o grup els darrers 24 mesos anteriors mitjançant contracte indefinit</li> <li>- no haver finalitzat contracte durant els 3 mesos anteriors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- obligació de mantenir estabilitat de l'ocupació (contracte almenys de 3 anys excepte baixa voluntària)</li> <li>- si hi ha hagut acomiadament procedent: obligació de substitució per un altre treballador amb discapacitat</li> <li>- estar al corrent de les obligacions amb SS i Hisenda</li> <li>- oferta genèrica a les ofertes de treball de la Generalitat (OTG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bonificació quota empresarial a la SS per contingències comunes durant tota la vigència del contracte:</li> <li>- 70 % &lt; 45 anys</li> <li>- 90 % &gt; 45 anys</li> <li>- dones 45 anys 100 %</li> <li>&lt; 45 anys 90 %</li> <li>- subvenció de 3.907€ a l'inici del contracte</li> <li>- subvenció de fins a 901,52€ per a adaptació lloc de treball</li> <li>- deducció de la quota íntegra de l'impost de societats de 6.000€/any i treballador/a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- per temps indefinit</li> <li>- jornada completa o temps parcial (les bonificacions de quota a la SS són iguals a temps parcials o complet, les subvencions són proporcionals al temps de treball)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poden acollir-se a la reducció de la indemnització per acomiadament de 33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats</li> </ul>
<p><b>contracte temporal foment ocupació discapacitats/ades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- no haver amortitzat llocs de treball per acomiadament improcedent, expedient regulació ocupació o causa prevista en l'art. 52.c de l'ET des de l'1-1-2004</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contracte a jornada completa:</li> <li>- bonificació quota empresarial a la SS per contingències comunes durant tota la vigència del contracte del 75 %</li> <li>- dones 45 anys 90 %</li> <li>&lt; 45 anys 80 %</li> <li>- primer contractat de plantilla des de l'1-1-2004 100 %</li> <li>- subvenció de fins a 901,52€ per a adaptació lloc de treball si el contracte és &gt; 12 mesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entre 12 mesos i 3 anys</li> <li>(pròrrogues no inferiors a 12 mesos)</li> <li>- jornada completa o temps parcial (les bonificacions de quota a la SS són iguals a temps parcials o complet, les subvencions són proporcionals al temps de treball)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- a la fi del contracte: treballador i treballadora té dret indemnització 12 dies per any</li> </ul>

**Taula 12**

**Incorporació treballadors i treballadores de l'enclavament a l'empresa**

Requisits treballador o treballadora	Requisits empresa	Incentius i bonificacions	Durada i jornada	Compensació econòmica i altres
<ul style="list-style-type: none"> <li>- haver estat contractat mitjançant un enclavament a l'empresa almenys 3 mesos abans</li> <li>- estar en situació d'excedència al CET</li> <li>- ha de tenir especials dificultats per a l'accés al mercat de treball (si no les té s'apliquen els incentius del contracte indefinit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ser empresa col·laboradora</li> <li>- obligació de mantenir estabilitat de l'ocupació (contracte almenys de 3 anys excepte baixa voluntària)</li> <li>- si hi ha hagut acomiadament procedent: obligació de substitució per un altre treballador amb discapacitat</li> <li>- estar al corrent de les obligacions amb SS i Hisenda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el treballador i treballadora té especials dificultats per a l'accés al mercat de treball:</li> <li>- bonificació quota empresarial de la SS per contingències comunes del 100 %</li> <li>- subvenció de 7.814 € per cada contracte a temps complet (si és a temps parcial es reduirà proporcionalment)</li> <li>- subvenció de fins a 901,52 € per a adaptació lloc de treball</li> <li>- si el treballador i treballadora no té especials dificultats s'apliquen les mateixes bonificacions i subvencions que en el contracte indefinit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- indefinit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poden acollir-se a la reducció de la indemnització per acomiadament de 33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- titulació universitària, FP de grau mitjà o superior o títols equivalents que habilitin per a l'exercici professional dins els 6 anys anteriors a la contractació des de la data de finalització dels estudis</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- bonificació del 50 % de la quota empresarial de la SS per contingències comunes si és contracte a temps complet</li> <li>- subvenció de fins a 901,52€ per a adaptació lloc de treball quan el contracte no sigui &lt; 12 mesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durada entre 6 mesos i 2 anys</li> <li>- fins a dues pròrrogues no inferiors a 6 mesos</li> <li>- jornada completa o temps parcial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- retribució fixada en conveni</li> <li>- no pot ser inferior a: 60 % el 1r any 75 % el 2n any del salari fixat per a la mateixa categoria o lloc equivalent</li> </ul>

**contracte de pràctiques**

**Taula  
12**

Requisits treballador o treballadora	Requisits empresa	Incentius i bonificacions	Durada i jornada	Compensació econòmica i altres
<ul style="list-style-type: none"> <li>- treballador i treballadora amb discapacitat reconeguda</li> <li>- a partir de 16 anys i no hi ha límit d'edat</li> <li>- no tenir la titulació requerida per al contracte en pràctiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- el temps dedicat a formació no pot ser inferior al 15 % jornada</li> <li>- si el treballador i treballadora té discapacitat psíquica pot substituir la formació teòrica per procediments de rehabilitació o ajustament personal i social</li> <li>- si s'acredita tenir la formació teòrica es pot dedicar aquesta jornada a treballar</li> <li>- els treballadors i treballadores contractats com a aprendents no computen com a nombre màxim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bonificació del 50 % quota empresarial de la SS per contingències comunes</li> <li>- subvenció de fins a 901,52 € per a adaptació lloc de treball quan el contracte no sigui &lt; 12 mesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durada entre 6 mesos i 2 anys (per conveni col·lectiu es pot determinar una altra durada mai superior a 4 anys)</li> <li>- fins a dues pròrrogues no inferiors a 6 mesos</li> <li>- jornada completa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la retribució es fixa al conveni col·lectiu</li> <li>- no pot ser inferior al 85 % de l'SMI</li> <li>- un cop superats els 2 anys no pot ser contractat per una altra empresa amb aquesta modalitat</li> </ul>

**contracte de formació**

Regulació: Llei 2/2004, de 27 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2005.

#### 4.1.5. foment de l'ocupació en l'empresa ordinària: licitacions públiques

La normativa referent a contractació amb les administracions públiques (Reial Decret Legislatiu 2/2000, de 16 de juny) determina la prohibició expressa a l'Administració de contractar les persones que hagin estat sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria d'integració laboral de minusvàlids.

Així mateix, es regula que, en els plecs de clàusules administratives particulars, poden tenir preferència en l'adjudicació dels contractes les empreses que ocupin, almenys, el 2 % de treballadors i treballadores minusvàlids en la seva plantilla, sempre que les seves proposicions igualin les més avantajoses d'acord amb els criteris objectius d'adjudicació.

#### Valoració de CCOO

Considerem que la regulació sobre contractació pública hauria de servir com a mitjà per garantir la integració social de les persones amb discapacitat a través de la feina. L'Administració té el deure de vetllar pel compliment de la legislació i, més encara, amb referència a les empreses amb les quals subcontracta serveis.

Aquesta contractació pública també hauria de servir per fomentar o incentivar que les empreses amb voluntat de prestar serveis a les administracions públiques complissin, fins i tot per sobre d'allò establert, les seves obligacions en matèria de contractació de persones amb discapacitat i d'eliminació de barres de tota mena i que s'adaptessin als criteris d'accessibilitat i disseny per a tothom.

Caldria exigir per llei, en tota convocatòria de concurs o adjudicació de béns i serveis de les administracions públiques, que la totalitat de les empreses concursants haguessin d'acreditar el compliment legal de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat. Actualment aquest compliment no es comprova ni es considera condició per aconseguir un contracte. L'exigència formal de compliment de la quota de reserva per a licitar podria servir com a mesura per fomentar la contractació de persones amb discapacitat, almenys pel que fa a empreses que mantenen relacions contractuals amb l'Administració.

Una pràctica positiva seria que aquelles empreses no obligades per la LISMI a reservar llocs de treball en favor de persones amb discapacitat, o aquelles em-

preses obligades que ocupin un percentatge superior al que determina la llei, haurien de tenir un tracte preferent en l'adjudicació, sempre en el cas de complir amb la resta de requisits determinats en els plecs de condicions. L'esforç de contractar persones amb discapacitat hauria de constituir un criteri suplementari d'assignació.

Caldrà controlar que, com succeeix en massa casos, les administracions no acabin basant únicament la seva decisió d'adjudicar en criteris economicistes, és a dir, que contractin amb CET no com a suport a la integració social de persones amb discapacitat, sinó amb l'objectiu de comprar un servei al preu més baix possible (les subvencions als salaris dels treballadors/ores amb discapacitat contractats als CET fan que el cost dels seus serveis siguin inferiors als de les empreses privades que compleixen amb la normativa laboral).

#### 4.1.6. L'ocupació selectiva

S'entén com a ocupació selectiva, la reincorporació o readmissió de treballadors i treballadores declarats en situació d'incapacitat permanent a l'empresa on treballaven, un cop finalitzat el procés de rehabilitació corresponent.

El treballador i treballadora que pretén ser readmès o reincorporar-se a l'empresa pot trobar-se en les situacions següents:

##### **Incapacitat permanent parcial**

- **sense afectació del rendiment normal:** la reincorporació ha de ser al mateix lloc de treball i, si això no és possible, mantenir-ne el nivell retributiu.

En cas de recuperar la seva total capacitat per a la seva professió habitual té dret a reincorporar-se al seu lloc de treball original, si el que ocupava era de categoria inferior i no havia passat més de 3 anys en aquesta situació.

- **amb disminució de rendiment:** ha d'ocupar un lloc adequat a la seva capacitat i, si no existís, s'hauria d'aplicar una reducció salarial, com a màxim del 25 %, i mai un salari inferior al salari mínim interprofessional.

##### **Incapacitat permanent total o absoluta**

- **si recobra la seva plena capacitat laboral:** té preferència absoluta per a la seva readmissió en la darrera empresa on va treballar quan es produeixi la primera vacant en la seva categoria o grup professional.

- **si queda afectat o afectada amb una incapacitat permanent parcial:** té preferència absoluta per a la seva readmissió en la darrera empresa on va treballar quan es produeixi la primera vacant i que resulti adequada a la seva capacitat laboral.

En tots els casos, els treballadors i treballadores que tinguin dret a la readmissió, ho han de comunicar a l'empresa i als representants de personal en el termini d'un mes des de la declaració d'aptitud. L'empresa ha de comunicar les vacants que existeixin d'igual o inferior categoria. Si el treballador o treballadora refusa un lloc de treball d'igual categoria o inferior, l'empresari queda alliberat.

#### 4.1.7. ocupació en el sector públic

La reserva de vacants de places públiques per a persones amb discapacitat va passar del 3 % al 5 % amb la Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre ocupació pública de discapacitats. Això no vol dir que el 5 % de les places al sector públic estiguin reservades per a persones amb discapacitat; es reserva aquest percentatge en les proves d'accés.

El que es pretén aconseguir amb aquesta mesura és que el 2 % dels treballadors i treballadores ocupats al sector públic siguin discapacitats. El fet que la selecció per a l'ocupació pública es realitzi a través de mèrits, concurs o concurs oposició, no permet garantir que un candidat o candidata amb discapacitat superi aquestes proves per accedir a una plaça pública.

#### Valoració de CCOO

Les administracions públiques han de servir de model perquè les empreses privades prenguin exemple. Per això, caldria que fessin un esforç addicional per demostrar que les persones amb discapacitat poden tenir tanta potencialitat per al treball com qualsevol altre company i companya.

Entre d'altres propostes per millorar l'ocupació de persones amb discapacitat en el sector públic, des de CCOO hem proposat:

#### convocatòries

Caldria descriure clarament els llocs de treball corresponents a les places convocades. També caldria aclarir de quin tipus de sistema de convocatòria es



tracta: promoció interna<sup>7</sup>, accés lliure...<sup>8</sup>

Les places que no es cobreixin amb les convocatòries de promoció interna haurien d'acumular-se al sistema d'accés lliure.

### selecció

Hauria d'exigir-se als tribunals majors coneixements sobre discapacitat. Entre els membres dels òrgans de selecció hauria d'haver-hi professionals del sector de la discapacitat o, almenys, treballadors/ores d'aquella administració amb discapacitat.

Seria necessari separar els torns (lliure i de reserva) al llarg de tot el procés selectiu per augmentar les possibilitats perquè les persones amb discapacitat poguessin ser ocupades en l'Administració.

Les proves haurien d'adaptar-se a les tasques i funcions dels llocs de treball i a les capacitats i perfils necessaris per al seu compliment.

Les adaptacions haurien de ser personalitzades en funció del tipus i el grau de discapacitat.

### quota de reserva

El càlcul de la quota de reserva ha de fer-se sobre el total de persones ocupades en la funció pública (funcionaris i laborals). Ha de calcular-se el percentatge de reserva sobre l'oferta total que realitza cada administració, per evitar el cas freqüent que cada convocatòria, per si mateixa, no doni lloc a obligació de reserva.

La reserva ha d'estendre's a tot tipus de contractació: temporal, promoció interna, plans ocupació, a tot tipus de cossos i escales, siguin de caràcter tècnic o administratiu.

Perquè un major nombre de persones amb discapacitat accedissin a les proves de selecció per a l'Administració, haurien de millorar-se els canals d'informació de les persones amb discapacitat, a través de les seves entitats de representants. Una altra mesura incentivadora seria l'exempció de pagament dels

<sup>7</sup> Procediment de selecció de personal restringit a qui ja presta serveis a l'Administració com a funcionari en una categoria del grup de titulació immediatament inferior al de les places convocades o com a personal laboral. Pot ser temporal (per estar reservat o per substitució) o permanent.

<sup>8</sup> Procediment de selecció de personal obert a tota la població.

drets d'examen i formació per a les proves gratuïtes.

Dins del contingent de reserva s'haurien de promoure, tant legalment com operativament, places exclusives per a persones amb discapacitat psíquica o greument afectats, ja que actualment tenen pràcticament vedat el treball en l'Administració excepte per subcontractes. De la mateixa manera que determinats col·lectius, com poden ser malalts mentals o persones amb intel·ligència límit, haurien de ser contractats per les administracions públiques, ja que, si no és en el sector públic, la seva integració laboral és gairebé impossible. Aquests col·lectius, en molts casos, no tenen el grau mínim de disminució (33%) que dóna dret a beneficis per a les empreses que els contracten o compliment a la reserva legal, ni poden ser contractats com a treballadors i treballadores amb discapacitat en els centres especials de treball.

#### 4.1.8. foment de l'ocupació autònoma

Els treballadors i treballadores amb discapacitat que vulguin establir-se com a autònoms poden accedir a diversos tipus d'ajut. En tots els casos, cal que estiguin en atur i registrats en una OTG. També és necessari que estiguin al corrent de les seves obligacions tributàries i amb la Seguretat Social, i que l'activitat per a la qual es demana la subvenció s'hagi iniciat dins l'exercici pressupostari en el qual es demana l'ajut.

#### subvencions al treball autònom

Subvencions que concedeix el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

Hi ha tres tipus de subvencions:

- **Subvencions a fons perdut o rendes de subsistència:** per un únic cop i per garantir uns ingressos mínims en l'inici d'una activitat. Consisteix en un pagament únic, i la quantia màxima és de 3.005,06 €.
- **Subvencions per a assistència tècnica:** poden cobrir com a màxim el 50 % del cost amb un màxim de 20.000 €. Per tenir-hi dret, cal realitzar memòria explicativa que justifiqui la conveniència de l'estudi tècnic.
- **Subvencions financeres:** per a l'amortització parcial dels préstecs destinats al finançament d'inversions. Per tenir-hi dret, cal tenir concedit un prés-

tec en qualsevol entitat de crèdit amb un termini d'amortització de 3 anys, com a mínim. La quantia màxima és de 5.108,60 €.

### **subvencions per a la constitució de treballadors i treballadores amb discapacitat desocupats com a treballadors i treballadores autònoms**

Subvencions del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya.

Hi ha dos tipus de subvenció:

- **Subvenció parcial per als interessos dels préstecs:** que obtingui un crèdit d'una entitat amb la qual el Departament tingui un conveni previ. Serà com a màxim de 3 punts del tipus d'interès. Es pagarà en una sola vegada i no podrà superar els 4.507,59 €.

- **Subvenció per a inversió en capital fix:** de, com a màxim, 3.906,58 €.

### **pagament únic de la prestació d'atur contributiva com a mesura de foment de l'ocupació autònoma**

Els treballadors i treballadores desocupats que es constitueixin com a treballadors i treballadores autònoms i tinguin una discapacitat reconeguda d'almenys el 33 % poden gaudir de l'abonament de l'import de la prestació per atur contributiu d'un sol cop. De la quantia de la prestació, es deduirà l'import relatiu a l'interès legal del diner.

Els requisits dels beneficiaris són:

- Tenir dret a la prestació contributiva per atur.
- Tenir pendent de rebre, almenys, tres mensualitats.
- No haver fet ús d'aquest dret en els darrers 4 anys.
- Acreditar una minusvalidesa d'almenys el 33 %.
- Constituir-se com a treballador i treballadora autònom.

Un cop rebuda la capitalització és obligatori començar l'activitat en un termini màxim d'un mes i acreditar aquest inici d'activitat. Ha de destinar-se la quantitat percebuda a la inversió necessària per desenvolupar l'activitat.

## 4.2. treball de persones amb discapacitat en el treball protegit

### 4.2.1. centres especials de treball (CET)

#### Definició

La LISMI i el Reial Decret 2.273/1985, de 4 de desembre (reglament dels centres especials de treball), defineixen els centres especials de treball com a tracte d'empreses que actuen en el mercat i que tenen com a principal objectiu proporcionar als treballadors i treballadores amb discapacitat un lloc de treball productiu i remunerat adequat a les seves característiques personals. Han d'assegurar als usuaris els serveis d'ajustament personal i social que requereixin, entesos com a serveis de rehabilitació, terapèutics, d'integració social, culturals i esportius que procurin al treballador o treballadora amb discapacitat una major rehabilitació personal i una millor adaptació a les seves relacions socials. Han de servir com a pont cap al treball en l'empresa ordinària.

La seva titularitat pot ser pública o privada i, en funció de l'aplicació dels seus beneficis, poden, o no, tenir ànim de lucre.

#### Requisits

Almenys el 70 % de la plantilla han de ser treballadors i treballadores amb discapacitat, és a dir, amb una minusvalidesa reconeguda igual o superior al 33 % i que comporti una disminució de la seva capacitat de treball almenys igual o superior a aquest percentatge perquè una empresa tingui la consideració de centre especial de treball.

Ha d'estar qualificat com a centre especial de treball i registrar-se, un cop s'ha acreditat la personalitat del titular, i s'han justificat econòmicament les possibilitats de viabilitat i subsistència, es disposa del personal tècnic i de suport amb la titulació professional adequada a l'activitat del centre i els percentatges mínims legals de treballadors i treballadores amb discapacitat contractats.

#### Relacions laborals

La prestació de serveis dels treballadors i treballadores amb discapacitat als

centres especials de treball és una relació laboral de caràcter especial determinada en l'art. 2.1.g de l'Estatut dels Treballadors (ET), que es desenvolupa en el Reial Decret 1.368/1985, de 17 de juliol.

Els contractes subscrits als centres especials de treball poden ajustar-se a qualsevol modalitat contractual prevista legalment.

Amb l'objectiu de facilitar l'adaptació professional al lloc de treball o per completar-ne la formació, es pot establir un "període d'adaptació a la feina" amb caràcter de període de prova.

### **Accés al treball protegit**

Per accedir a una ocupació en un centre especial de treball, cal que el treballador o treballadora estigui inscrit en una oficina pública d'ocupació. En aquestes oficines es classifiquen els demandants de treball protegit d'acord amb el tipus i grau de minusvalidesa i amb el grau de capacitat de treball reconegut per part dels equips multiprofessionals. A Catalunya, moltes persones amb discapacitat accedeixen als CET mitjançant els SSIL.

Els titulars de centres especials de treball han de sol·licitar de l'oficina d'ocupació els treballadors i treballadores amb discapacitat que vulguin contractar, descrivint els llocs de treball a cobrir, les seves característiques tècniques i les circumstàncies personals i professionals dels treballadors i treballadores.

Un cop rebudes les ofertes, l'oficina ha de demanar als equips multiprofessionals informe sobre els treballadors i treballadores que, inscrits com a demandants, s'adeqüin al perfil del lloc de treball ofert.

### **Contracte**

La feina que es realitzi en un centre especial de treball ha de ser productiva, remunerada i adequada a les característiques del treballador o treballadora, amb l'objecte d'afavorir-ne el trànsit cap al mercat ordinari de treball.

Perquè la feina s'adeqüi a les característiques professionals i personals, els equips multiprofessionals:

- Han de rebre còpia del contracte de treball remès pel centre especial de treball.

- Han de sotmetre a revisió, almenys cada dos anys, la feina que realitza l'usuari o usuària.

### durada i temps de treball

La durada dels contractes pot ser indefinida o temporal, d'acord amb les modalitats de contractació de durada determinada de l'ET.

Hi ha possibilitat de distribució flexible i negociada del temps de treball.

### modalitat contractual

El tipus de contracte pot ser qualsevol dels previstos en l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats següents:

el contracte de formació<sup>9</sup>:

- La durada màxima pot ampliar-se, amb informe favorable previ de l'equip multiprofessional, quan el treballador o treballadora no hagi assolit el nivell mínim de coneixements exigint per dur a terme les tasques del lloc de treball, sense que mai pugui ser de més de 4 anys.
- Els equips multiprofessionals han d'informar favorablement dels continguts formatius.

el contracte de treball a domicili<sup>10</sup>:

- No es pot utilitzar per a treballadors i treballadores amb discapacitat psíquica.
- L'equip multiprofessional ha d'informar, prèviament a la formalització del contracte, sobre l'adequació de la feina concreta a les característiques personals i professionals.
- En el contracte es fan constar les adaptacions tècniques necessàries per dur a terme l'activitat laboral i els serveis d'ajustament personal i social que el centre especial de treball posa a disposició del treballador o treballadora amb discapacitat.

### extinció

Possibilitat d'extinció per causes objectives, per permetre als centres especials de treball abordar les situacions que puguin posar en perill la seva subsistència i el compliment de la seva finalitat.

<sup>9</sup> El RD 427/99, de 12 de març, reforma el RD 1368/85, de 17 de juliol, i redueix de 6 a 4 anys la durada màxima d'aquest tipus de contracte.

<sup>10</sup> El RD 1368/1985, de 17 de juliol, prohibia expressament el treball a domicili de les persones amb discapacitat.

## **Igualtat de condicions en la prestació de treball**

Les condicions de treball són com més similars millor, sempre que les condicions personals i professionals del treballador o treballadora ho permeti, a les d'una empresa ordinària.

Els drets i deures són els previstos per a la resta de treballadors i treballadores en l'ET. No pot haver-hi un tracte diferenciat respecte de la resta de treballadors i treballadores en matèria de promoció, tot i que per als ascensos, cal un informe dels equips multiprofessionals.

El dret a la representació col·lectiva i a la negociació col·lectiva s'exerceix d'acord amb allò que determina la legislació laboral vigent, sense que, en cap cas, un treballador o treballadora d'aquest tipus pugui ser exclòs del dret a escollir i/o a ser escollit representant legal dels treballadors i treballadores.

## **Estructura salarial i temps de treball**

Està d'acord amb el que determina l'ET, però:

- Si hi ha incentius al rendiment, no poden utilitzar-se aquells que puguin comportar un risc per als treballadors i treballadores amb discapacitat, segons valoració dels equips multiprofessionals.

- Es pot subscriure contracte de baix rendiment quan es consideri que, tot i ser a jornada completa, el rendiment del treballador o treballadora és un 25 % inferior al d'un treballador o treballadora normal. Aquesta condició l'ha hagut de constatar l'equip multiprofessional. La reducció de salari no pot superar el 25 %.

- Està prohibida la realització d'hores extraordinàries, excepte les necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris.

- El treballador o treballadora, amb avís i justificació previs, pot absentar-se de la feina per assistir a tractaments de rehabilitació medicofuncionals i per participar en accions d'orientació, formació i readaptació professional, amb dret a remuneració si les absències no superen els 10 dies en un semestre.

## Finançament dels centres especials de treball<sup>11</sup>

- Aportacions dels titulars dels mateixos centres especials de treball.
- Aportacions de tercers.
- Beneficis que puguin obtenir-se amb l'activitat del centre.
- Ajuts públics als centres especials de treball:
  - a) subvencions per a la generació d'ocupació:
    - subvencions per a assistència tècnica
    - subvenció parcial dels interessos dels préstecs, de fins a tres punts d'interès
    - subvenció per a sufragar la inversió fixa en projectes d'interès social
  - b) subvencions per al manteniment de llocs de treball:
    - subvenció del cost salarial, fins a un màxim del 50 % del SMI
    - bonificació del 100 % de la quota empresarial de la Seguretat Social
    - subvenció per a l'adaptació dels llocs de treball i la supressió de barres arquitectòniques, en una quantia no superior a 1.803,04 € per lloc de treball
    - subvenció, per una sola vegada, destinada a equilibrar i sanejar finançerament els centres
    - subvenció adreçada a equilibrar el pressupost de centres sense ànim de lucre i que siguin d'utilitat pública i d'imprescindibilitat
    - subvenció per a assistència tècnica destinada al manteniment de llocs de treball.

En cas de rebre qualsevol tipus d'ajut públic, els centres especials de treball estan sotmesos a control mitjançant la presentació d'una memòria justificativa de la destinació dels fons públics rebuts.

## Valoració de CCOO

Com ja hem dit, des de CCOO de Catalunya tenim el convenciment que el millor instrument per a la integració social i laboral de les persones amb discapacitat és la seva inserció en empreses ordinàries (públiques o privades), limitant el treball protegit a aquelles persones que, per raó de la naturalesa de la seva discapacitat o especials dificultats, no puguin prestar serveis en una empresa ordinària.

La finalitat sempre ha de ser servir de pont cap a la integració en empreses

---

<sup>11</sup> Regulat en l'Ordre de 16 d'octubre de 1998.



normalitzades, per la qual cosa les situacions de llarga permanència són irregulars per se.

Entre les dificultats a les quals s'enfronten les persones ocupades en els CET destaca la de la inexistència d'un enquadrament professional prou diversificat per als treballadors i treballadores amb discapacitat, en correspondència amb les tasques que realitzen. Aquesta situació, paral·lelament amb els obstacles a la promoció, comporta que, a efectes pràctics, els treballadors i treballadores amb discapacitat no superin la categoria de peó i, per la manca d'especialitat reconeguda, no superin el SMI.

Les condicions de seguretat i salut laboral dels CET, en molts casos, no s'adeqüen a allò que diu la normativa.

En molts CET no hi ha RLT per les dificultats dels sindicats per "entrar" als centres de treball i per la manca d'informació de moltes persones amb discapacitat sobre el seu dret a ser escollits i a escollir els seus representants sindicals. Aquesta situació dificulta especialment el control i el seguiment de la normativa, tant laboral com de prevenció de riscos i eliminació de barreres. I, sobretot, impossibilita la reivindicació de drets per part dels treballadors i treballadores, tant amb discapacitat com sense.

#### 4.2.2. centres ocupacionals (CO)

##### **Definició**

Tot i que els centres ocupacionals no tenen caràcter d'empresa, ja que no poden realitzar activitats productives remunerades, s'inclouen amb els centres especials de treball dins el treball protegit.

Són tots els serveis i establiments de serveis socials destinats a persones amb discapacitat que ofereixen una atenció diürna de tipus rehabilitador integral: serveis de teràpia ocupacional i ajustament personal i social.

##### **Finalitat**

Facilitar que els usuaris assoleixin, dins les seves possibilitats i a través d'un programa individual de rehabilitació, la seva màxima integració laboral.

## Requisits dels usuaris i usuàries

Els CO es destinen a aquelles persones amb discapacitat, en edat laboral i que han finalitzat el període de formació, el grau de disminució reconegut dels quals sigui igual o superior al 65 %.

A més, no han de tenir capacitat de treball suficient per cobrir el cost de manteniment d'una plaça de centre especial de treball (cost salarial de la relació laboral especial de baix rendiment al centre especial de treball menys la subvenció per plaça dels centres especials de treball). S'estima que la capacitat productiva general de la persona amb discapacitat no pot ser superior al 37,5 % de la considerada com a normal en el sistema ordinari de treball. Per determinar aquesta capacitat, es tenen en compte, a més de les variables de mètodes i temps productius, els factors psicosocials de la persona amb discapacitat. Aquest grau de capacitat ha de ser revisable periòdicament per determinar la possibilitat d'accés als CET o al sistema ordinari de treball.

## Valoració de CCOO

L'orientació cap al centres ocupacionals hauria de tenir caràcter temporal i un cop valorada i desestimada qualsevol altra possibilitat d'ocupació amb les adaptacions i el suport necessari, tant en l'empresa ordinària com en el treball protegit.

Les activitats no laborals realitzades als CO haurien de tendir cap a una atenció diürna com més inclusiva i inseridora millor.

Els CO s'haurien d'organitzar de manera que poguessin complir les funcions de teràpia ocupacional següents:

- Ajustament personal: activitats adreçades a l'usuari o usuària que, mitjançant la seva participació directa, persegueixen la rehabilitació estructural de la persona i la millora de la relació amb l'entorn.

Les activitats d'ajustament personal han d'ocupar el 50 % del temps diari d'estada al centre. Els usuaris o usuàries temporals poden limitar aquest temps al 25 %.

- Ocupació terapèutica: tasques amb les quals els usuaris o usuàries puguin copsar un resultat material i satisfactori, més enllà de les tasques rutinàries i estèrils. El seu objectiu no és aconseguir productes per comercialitzar-los.

Creiem que els usuaris i usuàries haurien de tenir una part pràctica en la seva formació, sense que això vulgui dir una pressió productiva o de lliurament.

Si es produeixen beneficis per l'activitat prelaboral, aquests haurien de ser gestionats per l'equip del CO amb els usuaris i usuàries com a mesura pedagògica d'autonomia i com a garantia de reversió sobre aquests.

En cas que s'utilitzin usuaris o usuàries d'un CO per a realitzar tasques de CET, hauria de sancionar-se el centre.

### 4.2.3. enclavaments laborals

#### **Definició**

El Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer, regula els enclavaments laborals i els defineix com a contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball (empresa col·laboradora) i un centre especial de treball per a la realització d'obres o serveis productius. Per a la realització de la feina, un grup de treballadors i treballadores amb discapacitat del centre especial de treball es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

Són una unitat independent del centre especial de treball establerta en el si d'una empresa ordinària.

#### **Requisits dels centres especials de treball**

Per realitzar enclavaments laborals, els centres especials de treball han d'estar qualificats i registrats amb una antiguitat mínima de 6 mesos i han d'haver desenvolupat la seva activitat, de forma continuada, els 6 mesos anteriors a la concertació del contracte amb l'empresa col·laboradora.

El centre especial de treball ha de mantenir una activitat pròpia, és a dir, no pot dedicar-se únicament a les activitats que realitza en un o més d'un enclavament laboral.

#### **Requisits de les empreses col·laboradores**

Pot ser qualsevol empresa del mercat ordinari de treball.

## Requisits dels treballadors i treballadores

Almenys el 60 % dels treballadors de l'enclavament han de tenir especials dificultats d'inserció en el mercat de treball ordinari, considerant com a tal:

- Persones amb paràlisi cerebral, amb malaltia mental o amb discapacitat intel·lectual amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 33 %.
- Persones amb discapacitat física o sensorial amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 65 %.
- Les dones amb discapacitat (no incloses abans) amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 33 %. Aquest col·lectiu pot suposar, com a màxim, la meitat de les persones amb especials dificultats d'inserció de l'enclavament laboral.

La resta de treballadors i treballadores de l'enclavament han de ser treballadors i treballadores amb discapacitat, amb un grau de minusvalidesa reconegut d'almenys el 33 %.

## Relacions laborals

Mentre té vigència l'enclavament, els treballadors i treballadores amb discapacitat mantenen la seva relació laboral especial amb el centre especial de treball, per la qual cosa aquest exerceix la direcció i l'organització del treball.

## Formalitats de l'enclavament

El centre especial de treball i l'empresa col·laboradora han de formalitzar per escrit el contracte. Ha de constar l'obra o el servei objecte del contracte, la durada, el nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat que treballaran en l'enclavament i el preu convingut.

La durada mínima serà de 3 mesos i la màxima, de 3 anys. Quan es concerta per una durada inferior a la màxima, podrà renovar-se per períodes no inferiors a 3 mesos.

Transcorreguts els 3 anys màxims de durada, l'enclavament només podrà prorrogar-se en cas que el CET acrediti que l'empresa col·laboradora o una altra empresa ordinària ha contractat, amb caràcter indefinit, treballadors o treballadores amb discapacitat de l'enclavament, d'acord amb la següent proporció:

- en enclavaments que ocupin fins a 20 treballadors o treballadores, un treballador o treballadora com a mínim.

- en enclavaments que ocupin més de 20, almenys 2 treballadors o treballadores.

L'enclavament ha d'estar format per:

- almenys 5 treballadors o treballadores si l'empresa col·laboradora té una plantilla igual o superior a 50.
- almenys 3 treballadors o treballadores si és inferior a 50.

L'empresa col·laboradora podrà contractar treballadors o treballadores de l'enclavament en qualsevol moment, tant en la modalitat indefinida com en la temporal.

### **Objectius teòrics**

- Afavorir el trànsit a l'empresa ordinària de les persones amb discapacitat contractades a centres especials de treball.
- Servir de complement a la formació dels treballadors i treballadores amb discapacitat a través de la prestació de serveis a una empresa ordinària.
- Millorar el coneixement de les capacitats i aptituds reals dels treballadors i treballadores amb discapacitat per part de les empreses.
- Possibilitar més activitat pels centres especials de treball amb la possibilitat del seu desenvolupament i de la creació de més ocupació estable per a treballadors i treballadores amb discapacitat.
- Facilitar a les empreses el compliment de la quota de reserva determinada en la LISMI.

### **Valoració de CCOO**

Els problemes dels CET es reproduiran automàticament en els enclavaments laborals: situacions laborals precàries sense possibilitat real de promoció, classificació professional inadequada, no compliment de la seva finalitat darrera de pont cap a l'empresa ordinària...

El fet de ser una mesura alternativa a la contractació directa de persones amb discapacitat fa que no sigui una contractació estable, sinó una situació temporal (mentre dura la mesura alternativa).

Per altra banda, les empreses obligades a la reserva de quota que optin per un enclavament laboral estalviaran diners i maldecaps en no contractar directament les persones amb discapacitat.

El fet que persones amb discapacitat, tot i que contractades per un CET, prestin serveis a l'empresa vol dir que és possible que també ho fessin directament, que el sistema productiu i organitzatiu ho permet, i se suposa que no són necessàries adaptacions del centre de treball.

La relació contractual entre l'empresa col·laboradora i els centres especials de treball no està suficientment regulada. Els serveis de suport i ajut que han de tenir els treballadors i treballadores amb discapacitat contractats en un centre especial de treball, poden no estar garantits en el lloc de treball de l'empresa ordinària.

És necessari que s'especifiquin clarament quines són les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral que corresponen als CET i quins a l'empresa col·laboradora (d'acord amb allò que estableix la Llei de prevenció i l'art. 24 del Reglament per a les contractes).

Ha de garantir-se que les empreses col·laboradores que tinguin un enclavament laboral adequin les seves instal·lacions i els llocs de treball a les necessitats dels treballadors i treballadores del CET.

Seria necessari millorar el compromís d'inserció en l'empresa col·laboradora de forma que, a la fi de l'enclavament laboral, aquesta estigués obligada a contractar indefinidament, almenys, el 25 % dels treballadors i treballadores de l'enclavament, amb un mínim d'un treballador o treballadora.



# 5. MESURES ALTERNATIVES A LA RESERVA DE LLOCS DE TREBALL PER A PERSONES AMB DISCAPACITAT





## 5. mesures alternatives a la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat

L'alternativa o substitució de l'obligació legal que estableix la LISMI de reserva de lloc de treball a favor de persones amb discapacitat consisteix, molt esquemàticament, en l'aplicació d'un seguit de mesures alternatives a la contractació de persones amb discapacitat.

Des de l'entrada en vigor, l'any 2000, a través del Reial decret 27/2000, de 14 de gener, d'aquestes mesures alternatives, des de CCOO de Catalunya hem anat reiterant el nostre rebuig a la no-contractació directa de treballadors i treballadores amb discapacitat. Considerem inacceptable l'existència de mesures alternatives a una llei original, ja que desvirtuen el contingut mateix de la llei: una norma d'obligat compliment possibilita el seu incompliment mitjançant unes mesures d'excepcionalitat. I encara més: que la decisió discrecional d'acollir-se a unes mesures alternatives al compliment d'una llei en vigor, pugui ser una opció unilateral per part de la direcció de l'empresa.

Una nova norma (el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril) modifica alguns aspectes de les mesures alternatives. En lloc d'endurir les condicions per aconseguir la declaració d'excepcionalitat o de limitar i objectivitzar les situacions que possibiliten les alternatives, s'amplien les possibles mesures, afegint la constitució d'enclavaments laborals, i, al mateix temps, s'amplia de dos a tres anys la vigència de la declaració d'excepcionalitat atorgada a l'empresa.

### **Mecanisme per acollir-se a les mesures alternatives**

Per poder-se acollir a les mesures alternatives, cal que es doni algun supòsit d'excepcionalitat. Aquests poden ser:

- Els establerts en la negociació col·lectiva sectorial.
- Els determinats per opció voluntària de l'empresari, quan no hi hagi acords col·lectius, sempre que:
  - No es puguin contractar treballadors i treballadores amb discapacitat perquè l'Oficina de Treball de la Generalitat hagi donat resposta negativa en no trobar demandants inscrits en l'ocupació indicada en l'oferta

o acreditar que els possibles demandants inscrits no manifestin interès en les condicions d'aquesta.

- Hi hagi causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic, econòmic... que dificultin especialment la incorporació de persones amb discapacitat a la plantilla.

A continuació, és necessari el certificat d'excepcionalitat. Els tràmits per aconseguir-lo són:

- En cas de no poder contractar per resposta negativa de la OTG: ha de presentar-se sol·licitud de certificació sobre la inexistència de demandants d'ocupació davant l'òrgan competent, en aquest cas el delegat o la delegada territorial de Treball, en funció de l'àmbit territorial on se sol·liciti l'oferta de treball.

- En el cas d'existir altres causes: cal sol·licitar, amb caràcter previ, la declaració d'excepcionalitat als Serveis Centrals de Treball, acreditant convincentment l'existència de les causes que motiven l'excepció (existeix model oficial de sol·licitud). Aquesta sol·licitud es resol, per part del director o la directora general de Relacions Laborals, motivadament quan entén que concorren, efectivament, les causes al·legades, en un termini màxim de tres mesos. Transcorregut aquest temps sense dictamen, s'entén aprovat. L'òrgan competent pot demanar, prèviament a la declaració, informe de la Inspecció de Treball sobre l'existència de les referides causes. Aquest s'ha d'emetre en un termini de quinze dies.

En ambdós casos, el termini màxim per resoldre són 2 mesos des de la sol·licitud. El silenci administratiu s'entén positiu, és a dir, hi ha excepcionalitat.

La certificació d'excepcionalitat, té una validesa de tres anys<sup>12</sup> des de la seva expedició. Un cop expirat el termini de validesa, l'empresa haurà de tornar a sol·licitar una nova certificació en el cas que persisteixin l'obligació de reserva de quota i les circumstàncies que motiven l'excepcionalitat.

Ens sembla excessiu que un certificat d'excepcionalitat tingui una vigència tan llarga, ja que la causa que va justificar l'excepcionalitat ha pogut variar al llarg del temps. Semblaria més lògic escurçar la vigència per garantir que sempre que una empresa gaudeixi d'una declaració d'excepcionalitat, existeixin real-

<sup>12</sup> El Real Decreto 27/00, de 14 de enero, determinava que la validesa, de forma general, era de 2 anys ampliable fins a 3 anys. La nova redacció del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, amplia a 3 anys la validesa de tots els certificats d'excepcionalitat.

ment les causes que la van originar. En cas que acabi la vigència, si les causes persisteixen, automàticament l'autoritat laboral expediria una nova certificació.

La sol·licitud d'excepcionalitat i la sol·licitud de la mesura alternativa a aplicar ha de fer-se conjuntament.

Les mesures alternatives hauran de realitzar-se durant el període de validesa del certificat o de la resolució que les autoritza, sense perjudici que anualment s'hagin destinat a tal finalitat, com a mínim les quantitats fixades.

Les empreses que opten per l'aplicació de qualsevol tipus de mesura alternativa hauran de remetre anualment una memòria a la Delegació Territorial de Treball corresponent en funció de l'àmbit territorial del seu domicili social. En aquesta memòria haurà de descriure's detalladament l'acompliment de la mesura alternativa prevista.

### **Valoració de CCOO**

El posicionament radicalment oposat a les mesures alternatives que sempre hem expressat des del nostre sindicat respon a tot un seguit d'elements que configuren el procés d'excepcionalitat i acolliment a les mesures alternatives.

Un primer és que la decisió sobre la sol·licitud d'excepcionalitat és discrecional per part de la direcció empresarial. No hi ha cap mecanisme legal que obligui l'empresa a consultar o, almenys, informar a la RLT sobre la decisió de no contractar directament treballadors i treballadores amb discapacitat.

En segon lloc, l'alternativa a la reserva comporta desvirtuar el contingut d'una llei en vigor. Un altre element és el fet que la no-contratació directa de treballadors i treballadores amb discapacitat en les empreses ordinàries obstaculitza l'objectiu últim que guia la LISMI: la plena integració social i laboral de les persones amb discapacitat. Contractar una persona amb discapacitat en una empresa ordinària per se comporta la seva integració sociolaboral, mentre que una donació o la subcontractació de serveis provinents del treball protegit o de treballadors i treballadores autònoms amb discapacitat (tot i que finalment puguin revertir en la integració social i laboral de les persones amb discapacitat) són mesures més ambigües, sense resultats visibles a curt termini i amb destins molt més incerts i intangibles que la creació d'un lloc de treball.

tipus de mesura alternativa	import mínim	requeriments formals
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contracte mercantil o civil amb un centre especial de treball (CET) o amb un treballador o treballadora autònom/a amb discapacitat pel subministrament de béns per desenvolupar l'activitat normal de l'empresa</li> <li>- Contracte mercantil o civil amb un CET o amb un treballador i treballadora autònom/a amb discapacitat per la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa</li> </ul>	<p>L'import mínim de la mesura ha de ser, almenys, <b>tres vegades l'IPREM</b> anual per cada treballador o treballadora amb discapacitat deixat de contractar per sota la quota de reserva del 2 %</p>	<p>Consignació de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contractista</li> <li>- objecte del contracte</li> <li>- nombre de treballadors o treballadores amb discapacitat</li> <li>- import</li> <li>- durada de la mesura</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitució d'un enclavament laboral, amb subscripció prèvia de contracte amb un CET. (RD 290/2004, de 20 de febrer) <sup>13</sup></li> <li>- Donacions o patrocinis per al desenvolupament d'activitats d'integració laboral i de creació de treball per a persones amb discapacitat quan l'entitat beneficiària sigui una fundació o una associació d'utilitat pública amb objecte social relacionat amb la integració de persones amb discapacitat</li> </ul>	<p>L'import mínim de la mesura ha de ser, almenys, <b>una vegada i mitja l'IPREM</b> anual per cada treballador i treballadora amb discapacitat deixat de contractar per sota la quota de reserva del 2 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dades identificatives del CET</li> <li>- nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat que s'ocuparan en l'enclavament</li> <li>- nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat deixats de contractar per sota de la quota de reserva</li> <li>- model oficial de sol·licitud d'autorització amb caràcter previ a l'aplicació a la Direcció General Relacions Laborals</li> <li>- fundació o associació d'utilitat pública destinatària</li> <li>- nombre de contractes amb treballadors i treballadores amb discapacitat els quals se substitueix</li> <li>- import de la mesura</li> </ul>

<sup>13</sup> El RD 364/2005, de 8 de abril, ha introduït aquesta nova mesura a les ja existents des del RD 7/00, de 14 de enero

El cas particular de les donacions és el més paradigmàtic per il·lustrar la nostra afirmació sobre la indeterminació de la tasca "integradora" de les mesures alternatives. És pràcticament impossible fer el seguiment de la reinversió dels diners que reben les fundacions o entitats en activitats per a la integració de les persones amb discapacitat, i que poden ser tan genèriques i indefinides (tal com ho defineix la norma) com la formació professional, la "integració laboral" o la "creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat".

Econòmicament, resulta més barat per a una empresa pagar l'excepció que no pas condicionar el centre de treball eliminant barreres arquitectòniques, sensorials o comunicatives, per adaptar-lo a un treballador o treballadora amb discapacitat. Si a més afegim que, en el cas de les donacions, els diners que s'hi destinen poden declarar-se com a despesa deduïble de l'impost sobre societats amb el límit màxim del 5 % de la base imposable, el resultat és que l'empresa evita l'obligació de reserva i, alhora, estalvia despeses i impostos. D'aquesta manera, les mesures alternatives esdevenen una carta blanca: comprar amb diners l'incompliment d'una obligació legalment establerta.

L'estalvi que comporta per a les empreses la no-contractació directa de treballadors i treballadores amb discapacitat podria compensar-se, tal com es fa a diversos països europeus. Seguint les recomanacions del Consell d'Europa, alguns estats han adoptat cànons compensatoris per incompliment de la quota de reserva, en funció dels llocs de treball no coberts. Aquest cànon genera un fons de recursos econòmics finalista que ha de destinar-se a la promoció de la inserció de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària.

Si sindicats, patronal i Administració vetllen perquè realment aquest fons es destini a la integració social i laboral de persones amb discapacitat, aquesta mesura pot ser un desincentivador de les mesures alternatives (deixaran de comportar un estalvi econòmic) i pot suposar disposar de més recursos per a crear més actuacions dirigides a la integració social i laboral de les persones amb discapacitat.

Per altra banda, el mecanisme per aconseguir els certificats d'excepcionalitat, que implica que les Oficines de Treball de la Generalitat hagin de casar les ofertes de treball per a persones amb discapacitat amb els perfils dels candidats inscrits com a demandants d'ocupació, obre un ventall de possibilitats a les empreses. Per una banda, perquè pot ser temptador fer una oferta d'ocupació massa exigent per garantir que no es trobarà una persona adequada i, per altra, perquè com que moltes persones amb discapacitat no tenen accés ple a la informació, poden desconèixer la necessitat d'estar inscrits com a demandants d'ocupació.

Considerem que l'Administració hauria d'habilitar els mitjans necessaris per a facilitar el procés de posada en contacte d'ofertes i demandes de treball. Haurien d'elaborar-se currículums que tinguessin en compte les capacitats i habilitats de la persona (tal com succeeix amb els treballadors i treballadores sense discapacitat) i no la discapacitat, bases de dades actualitzades i d'utilitat i un àgil sistema de provisió de candidats i candidates per a les empreses que ofereixin llocs de treball. Seria convenient que les Oficines de Treball de la Generalitat disposessin de personal expert en discapacitat per gestionar les ofertes i demandes.

La Inspecció de Treball hauria de controlar que el perfil requerit s'adiu a la realitat del lloc a cobrir o si, simplement, el que es pretén és eludir l'obligació de reserva amb una oferta que no podrà ser coberta, donades les possibles especificitats dels col·lectius als quals s'adreça. S'hauria de proveir les persones amb discapacitat del màxim d'informació possible per facilitar la seva contractació.

Cal fer esment a la pèrdua de drets d'informació de la representació legal dels treballadors i treballadores que la regulació de les mesures alternatives a la reserva ha comportat. El Reial decret 1.415/1983, d'11 de maig, sobre ocupació selectiva i foment de l'ocupació de minusvàlids, establia, en el seu article cinquè, que les empreses de més de 50 treballadors (obligades per la LISMI a reservar el 2 % de llocs de treball per a la contractació de persones amb discapacitat) havien de comunicar als serveis públics d'ocupació i a la representació legal dels treballadors i treballadores la relació de treballadors i treballadores amb discapacitat contractats i d'aquells llocs de treball reservats a ells, dins del primer trimestre de l'any.

El Reial decret 27/2000, de 14 de gener, de mesures alternatives ja no recollia aquesta obligació d'informació i el nou reial decret 364/2005, de 8 d'abril, tampoc la recupera. Considerem que això comporta la pèrdua de drets d'informació de la representació legal dels treballadors i treballadores en matèria de contractació de persones amb discapacitat, o més ben dit, dels processos seguits per l'empresa pel reclutament de treballadors i treballadores amb discapacitat (oferta de treball, procés de selecció, recepció de currículums...), dels posteriors motius al·legats per l'empresa per la no-contractació de persones amb discapacitat (sol·licitud de certificat d'excepcionalitat) i de les mesures alternatives per les quals l'empresa opti, en cas que aconsegueixi el certificat que l'exonera de la reserva.

Des de CCOO de Catalunya, reivindicuem que, per garantir els drets dels treballadors i treballadores amb discapacitat, és imprescindible vetllar pels drets

d'informació dels representants legals dels treballadors i treballadores en matèria de certificats d'excepcionalitat sol·licitats i de mesures alternatives que es decideixi adoptar, en cas d'aprovació de l'exempció. Només així podran evitar-se les actuals situacions en què, de forma sistemàtica i simple, l'empresari o empresària eludeix l'obligació legal de la reserva.







# 6. ACCESSIBILITAT



## 6. accessibilitat

Durant molt de temps, i de forma reduccionista, s'ha entès l'accessibilitat com a l'eliminació de barreres, només en relació amb l'espai físic.

Terminològicament, l'accessibilitat és la qualitat de ser accessible, és a dir, de ser de fàcil accés i tracte, comprensiu i intel·ligible.

L'evolució del concepte d'accessibilitat sorgeix d'allò específic: les dificultats de mobilitat que les persones amb discapacitat troben al seu entorn físic, i evoluciona cap a l'universal: allò que no és estandarditzat.

L'accessibilitat té diferents dimensions.

### **Social**

Es refereix a la possibilitat d'accedir als recursos socials i fer-ne ús en igualtat de condicions que la resta de la ciutadania. Per això les polítiques socials, educatives, laborals i sanitàries han d'articular mesures per afavorir l'accés de les persones amb discapacitat als recursos socioeconòmics, d'oci, culturals, a l'ocupació i als serveis educatius i sanitaris d'acord amb criteris de normalització i integració.

Accessibilitat seria l'antagonisme d'obstacle. Les barreres són obstacles o traves que limiten l'accés, la llibertat de moviment, l'estada o la circulació. Hi ha molts tipus de barreres:

- arquitectòniques, que poden ser urbanístiques, en l'edificació, en els transports o en les comunicacions acústiques i visuals;
- de relació o invisibles o psicosocials, que fan referència als obstacles en la comunicació i la relació humanes. Serien els estereotips i els prejudicis que es provoquen quan una persona amb discapacitat s'acosta.

Aquestes barreres es retroalimenten. Barreres arquitectòniques poden impedir o dificultar l'accés al món "normalitzat" de les persones amb discapacitat, cosa que provocarà un major desconeixement sobre la discapacitat i una major barrera de relació.

## Físico-espai

L'espai físic és on es desenvolupen les relacions humanes. Com a espai on té lloc la vida de les persones i on van succeint-se les diferents etapes de maduresa personal, té molta importància sobre el desenvolupament personal i social de l'individu.

Un medi físic accessible és aquell que pot utilitzar-se sense riscos per a la salut i de forma còmoda. Quan més accessible sigui un espai físic, les persones amb discapacitat podran sortir més dels seus espais propis, es barrejaran amb els altres, se'ls considerarà més autònoms i menys dependents. Pot construir-se un altre concepte social de les persones amb discapacitat.

## Personal

El desenvolupament personal i la participació social augmenten si l'entorn físic es fa més accessible.

L'autonomia personal es defineix per les característiques següents:

- necessitat i dret de les persones a prendre decisions i assumir el control de les seves pròpies vides: té relació amb la independència quant a la capacitat per prendre decisions sobre la pròpia vida en totes les seves dimensions.
- desenvolupament d'activitats significatives en qualsevol àmbit de la vida personal i social: la possibilitat de dur una vida quotidiana autònoma repercuteix en la qualitat de vida. Pot propiciar-se amb la incorporació de la tecnologia.

## Tecnològica

La tecnologia compensatòria o adaptativa engloba tots els ajuts tècnics que tenen com a objectiu capacitar les persones per a dur una vida com més autònoma i independent millor. És un element generador d'igualtat d'oportunitats.

Aquests ajuts van orientats, tant a l'adaptació de llocs de treball o l'assistència per dur a terme la feina, com a facilitar l'accés a l'educació normalitzada de persones amb discapacitat, passant per la rehabilitació professional.

La utilització de la tecnologia de la informació pot ser un element essencial en el contacte d'algunes persones amb discapacitat amb l'exterior, però en lloc de generar igualtat pot augmentar les diferències, ja que afavoreix l'accés a la informació dels grups *d'avantguarda* i allunya els de *reraguarda*.

## **Accessibilitat universal i el disseny per a tothom**

L'accessibilitat ha de ser universal, és a dir, ha d'atendre la diversitat humana en el seu conjunt. No poden construir-se enginys específic per a cada grup de persones.

El disseny per a tothom sorgeix de la comprovació que, generalment, la resposta més adequada a les necessitats coincideix amb el producte més senzill i menys especial. Són dissenys modulars no personalitzats que poden ser utilitzats per diferents usuaris i usuàries.





# 7. DISCRIMINACIÓ ENVERS

LES PERSONES AMB

DISCAPACITAT





## 7. discriminació envers les persones amb discapacitat

Per igualtat d'oportunitats s'entén l'absència de discriminació, directa o indirecta, o d'assetjament, entès com a conducta contra la dignitat de la persona que genera un entorn hostil, intimidatori, degradant o humiliant i que tinguin la seva causa en una discapacitat. Per assolir la igualtat poden adoptar-se:

- **mesures contra la discriminació:** per corregir un tracte menys favorable per a una persona amb discapacitat que per a una que no la pateix en situacions anàlogues o comparables.
- **mesures d'acció positiva:** per evitar o compensar els desavantatges que pateixen les persones amb discapacitat i que poden ser ajuts complementaris o normes.
- **mesures de defensa:** arbitratge o tutela judicial.
- **ajustaments raonables:** per adequar l'ambient físic, social i actitudinal.

Les persones amb discapacitat poden patir situacions de discriminació molt diverses. Des del vocabulari utilitzat per designar la situació de discapacitat, fins l'accés als recursos públics, passant per la integració laboral, l'accés a la informació, l'educació, la formació, algunes pensions públiques o determinades construccions, les persones amb discapacitat pateixen, al llarg de la seva vida i en diferents àmbits, situacions discriminatòries.

Alguns tipus de discriminació són:

### 7.1. terminològica

La terminologia utilitzada per designar la discapacitat ha anat evolucionant adaptant-se a criteris com menys discriminatoris millor. De ser anomenats: subnormals, deficients, disminuïts o minusvàlids s'ha passat a persones amb discapacitat i, més recentment, a persones amb dèficit de ciutadania.

D'aquesta manera, es corregeix la percepció que es tracta de persones amb problemes i amb dependència d'altres, per la de ciutadans que no tenen accés en igualtat de condicions als drets constitucionals.

## 7.2. d'accés a l'educació i la formació professional

Moltes persones amb discapacitat pateixen discriminació en l'accés al sistema educatiu obligatori integrat i, posteriorment, a l'educació postobligatòria i a la formació professional. Entre d'altres, des de CCOO, valorem que les mesures següents poden millorar la igualtat de drets per a les persones amb discapacitat.

### Educació

La política educativa duta a terme per les administracions competents no ha garantit que tots els centres educatius ordinaris realitzin integració educativa.

En l'accés a qualsevol tipus d'ensenyances mantingudes amb fons públics haurà de considerar-se com a criteri prioritari la discapacitat, tant de l'alumne o alumna com dels seus pares o germans o germanes.

En finalitzar l'escolaritat obligatòria, els alumnes amb discapacitat hauran de ser avaluats pels resultats aconseguits relatius als objectius proposats en la valoració psicopedagògica inicial, sobretot de competències professionals, i tindran dret a una orientació sobre si continuar estudiant o iniciar una activitat laboral, sempre tenint en compte les seves preferències, i s'han d'establir els suports o adaptacions per compensar les possibles dificultats.

Pel que fa a l'educació postobligatòria, caldrà que hi hagi reserva de places per a estudiants amb discapacitat. Així mateix, hauran de realitzar-se les adaptacions curriculars necessàries, tant en les proves que estiguin establertes com en els ensenyaments, perquè es puguin superar la formació professional específica, contínua o ocupacional, el batxillerat i els estudis universitaris.

En la política general de beques, hauria de promoure's l'exempció de taxes o matrícules amb especificitat per a les persones amb especials dificultats i amb baixos ingressos, amb independència de la unitat familiar, és a dir, com a dret individual.

## Formació

Els processos i plans de formació a les empreses han de ser adaptats a les característiques de les persones amb discapacitat perquè no siguin discriminades en el seu desenvolupament i promoció professional. El Sistema de Qualificació Professional ha de preveure el reconeixement de l'experiència laboral de les persones amb discapacitat, tot considerant les adaptacions de formació que se'ls hagi realitzat.

Només en aquells casos en què no sigui possible adequar l'oferta educativa o formativa general a les necessitats de les persones amb discapacitat, caldrà dissenyar accions formatives específiques.

### 7.3. en el treball

#### D'accés mercat de treball

Les Oficines de Treball de la Generalitat de Catalunya, com a ens responsables de la gestió d'ofertes i demandes d'ocupació de treballadors i treballadores amb discapacitat, haurien d'habilitar tots els mecanismes necessaris per garantir la seva màxima eficiència. Alguns instruments poden ser dotar-se de personal especialitzat en discapacitat per gestionar les bases de dades de demandants d'ocupació, establiment de currículums on es destaquin les habilitats i capacitats dels demandants (com es fa en el cas de persones sense discapacitat) i no de les discapacitats...

Per evitar la discriminació en l'ocupació que pateixen les persones amb discapacitat, caldria endurir les condicions per acollir-se a les mesures alternatives al compliment de la reserva establerta a la LISMI. Entre altres disposicions: caldria limitar els casos en què l'empresari o empresària, de forma unilateral, decideix evitar la reserva, així com reduir la vigència del certificat d'excepcionalitat, endurir el control sobre el destí final de les mesures alternatives (per exemple, constatar que les mesures alternatives comporten un increment en el nombre de contractacions en els centres especials de treball o de treballadors i treballadores autònoms amb discapacitat) o articular mesures que fomentin l'acompliment de la reserva legal, com pot ser realitzar un balanç real del grau de compliment de la reserva legal per sectors.

Una mesura més per fomentar la contractació de persones amb discapacitat, i així reduir les desigualtats, seria obligar a justificar la reserva legal per a poder concursar en l'adjudicació de contractes públics i la inclusió de clàusules en les licitacions públiques que premiessin el compliment de la reserva legal de llocs de treball per a treballadors i treballadores amb discapacitat.

Seria positiu, també, que la negociació col·lectiva introduís clàusules a favor de la seva contractació.

Per aconseguir la igualtat de condicions, a l'hora de seleccionar o de promocionar un candidat/a per a un lloc de treball, cal tenir en compte només aptituds i capacitats laborals, i no els seus handicaps, les seves dificultats o la seva imatge física. Per a això, haurien d'adaptar-se els criteris de selecció i promoció, mitjançant l'avaluació, la percepció i la valoració de les seves capacitats i no de les seves limitacions. Aquestes mesures haurien de ser d'aplicació en el sector privat i en el públic.

### **De condicions de treball**

Ha d'assegurar-se que tots els treballadors i treballadores que realitzen les mateixes tasques percebin la mateixa remuneració, al marge de si es tracta o no de persones amb discapacitat.

### **De protecció davant riscos laborals**

Han d'adequar-se els llocs de treball ocupats per treballadors i treballadores amb discapacitat per evitar riscos laborals.

Les avaluacions de riscos laborals haurien de tenir en compte les possibles especificitats dels treballadors i treballadores amb discapacitat. Ha de garantir-se la màxima informació sobre salut laboral a les persones amb discapacitat, tenint en compte les seves possibles dificultats d'accés a aquesta informació.

### **En el treball protegit**

Quant a modalitats contractuals, caldria replantejar-se la utilització de la modalitat contractual foment de l'ocupació als CET, ja que els mateixos centres ja constitueixen un instrument de foment de l'ocupació per se. També és

qüestionable la utilització dels contractes de baix rendiment i per la formació a uns centres productius adreçats a persones amb un grau de productivitat inferior al considerat normal i que, a més, tenen un caràcter formatiu.

Molts treballadors i treballadores amb discapacitat contractats en els centres especials de treball no tenen accés a la promoció, ja que ocupen sempre categories no qualificades sense sistemes de promoció o ascensos. Seria necessari establir sistemes de control, legalment i mitjançant la negociació col·lectiva, per garantir el dret a la promoció d'aquests treballadors i treballadores, així com determinar terminis i percentatges de persones ocupats en CET que passessin al mercat de treball ordinari.

L'accés al dret a la informació i a la formació està vedat, en moltes ocasions, als treballadors i les treballadores amb discapacitat ocupats en CET.

Pel que fa al dret a ser escollits o escollir representants legals dels treballadors i treballadores, encara es produeixen moltes irregularitats a l'hora d'exercir aquests drets. Els sindicats hauríem de fer un esforç per adaptar el nostre llenguatge de forma que s'eliminessin barreres de comunicació amb els treballadors i treballadores amb discapacitat, però també caldrien uns protocols d'actuació ètica en relació a les eleccions sindicals en CET que ocupen majoritàriament treballadors i treballadores amb discapacitat psíquica, donada l'especial desprotecció que pateixen.

La prevenció de riscos laborals no està garantida a tots els treballadors i treballadores amb discapacitat contractats en centres especials de treball. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals estableix mesures d'especial protecció per als treballadors i treballadores amb discapacitat.

No sempre es dóna el suport personal i l'ajustament social necessari per a les persones amb discapacitat contractades en els centres especials de treball, o en l'empresa ordinària, que la seva discapacitat o dificultat d'integració social i laboral requereix.

Els salaris haurien d'estar d'acord amb la categoria professional i el sector d'activitat i no la personalitat jurídica de l'empresa o amb la tipologia del centre de treball.

L'objectiu final dels centres especials de treball, de servir de pont cap al mercat laboral ordinari, no es compleix en tots els casos. Molts treballadors i treballadores contractats veuen impossibilitada la normalització de la seva prestació laboral. Una possible forma de control seria l'auditoria social, on es

comprovaria el nombre de treballadors i treballadores que passen a l'empresa privada en funció del tipus i del grau de discapacitat que pateixen i del grau d'integració que han assolit. Per evitar les freqüents situacions d'incertesa que pateixen els treballadors i treballadores dels centres especials de treball (tant amb discapacitat com personal de suport) donades pels problemes de viabilitat econòmica dels centres, els poders públics haurien d'articular mecanismes de control de la gestió i de la finalitat dels fons públics destinats al seu manteniment.

### **Per causa d'una incapacitat sobrevinguda**

Les persones que tenen una incapacitat sobrevinguda pateixen, sovint, problemes per ser readmeses als seus centres de treball, un cop finalitzat el procés de rehabilitació. També és freqüent que no mantinguin la seva ocupació, tot i conservar les capacitats necessàries per continuar realitzant les activitats pròpies de la seva categoria. En molts casos, la readmissió o el manteniment al lloc de treball original només requereix d'ajuts tècnics perquè el treballador o treballadora pugui continuar amb la seva feina. Proporcionar aquests ajuts pot contribuir a reduir la discriminació que, com a conseqüència de la reducció de la seva capacitat, pateixen alguns treballadors i treballadores.

### **En l'ocupació pública**

Les administracions públiques han d'actuar com a exemple per al sector privat. Així doncs, per reduir la discriminació de les persones amb discapacitat en l'ocupació ha d'adaptar les proves de selecció i exigir als tribunals uns majors coneixements de la discapacitat. La reserva de places per a persones amb discapacitat no està garantida ni en el 2 %, donat el sistema d'oposició per accedir a l'ocupació pública. Per acabar amb aquesta discriminació, per motiu de la discapacitat, en el sector públic podria ser un instrument la correcta execució del torn de reserva en els processos selectius, com a procés separat del general, que comportés la seva efectiva incorporació.

### **Per imatges estereotipades de la discapacitat**

Molts treballadors i treballadores amb discapacitat pateixen discriminació o assetjament per causa del desconeixent, la manca d'informació i la imatge estereotipada que la societat en té, en general, i els companys i companyes en particular.

Entre d'altres imatges que no són certes, però que es relacionen amb les persones amb discapacitat destaca el fet que es considera que un treballador o treballadora amb discapacitat comportarà una càrrega de treball extra per a companys i companyes i la direcció de l'empresa; es creu que requereixen d'un seguiment continu per dur a terme la feina. Això no és més cert pel que fa a treballadors i treballadores amb discapacitat que per a treballadors i treballadores sense discapacitat. Cada persona té el seu propi ritme d'aprenentatge, d'enteniment i, en general, d'adaptació. També es considera que la seva productivitat és inferior (tenen més faltes d'assistència, de puntualitat...) i, per tant, generen més costos. Això no és cert, el seu grau de compromís no ha de ser diferent al de la resta de la plantilla i el seu rendiment tampoc ha de ser inferior. Altres consideracions van en la línia del seu baix nivell formatiu. Si bé no és menys cert que moltes persones amb discapacitat no tenen accés, o tenen greus dificultats d'accés, a la formació, també és cert que hi ha moltes persones amb discapacitat amb nivells educatius molt elevats.

L'adaptació del lloc de treball és bàsic per aconseguir el màxim rendiment de qualsevol treballador i treballadora, tingui o no tingui discapacitat. Ha d'evitar-se que la condició de discapacitat sigui el tret que caracteritzi el treballador o treballadora. El fet distintiu ha de ser la seva capacitat per desenvolupar les tasques que se li encomanen, les seves habilitats personals i professionals, la seva formació i/o experiència, la seva capacitat per aprendre, adaptar-se i integrar-se.

#### **7.4. de tracte amb l'Administració**

Ha de garantir-se a tota persona amb discapacitat l'accés a la informació de caràcter públic i a l'exercici dels drets com a usuària de l'Administració en igualtat de condicions, mitjançant sistemes de comunicació alternatius com Braille, llenguatge de signes, pàgines web accessibles...

#### **7.5. en el dret a l'autonomia personal i la participació ciutadana**

Les persones amb discapacitat pateixen sovint dificultats per gaudir d'autonomia i de vida independent. Certs recursos socials i sanitaris tendeixen a homogeneïtzar l'atenció a les persones amb discapacitat, impeding que prenguin

decisions individuals i privades sobre com gestionar la seva pròpia vida. L'especial problemàtica per accedir a habitatges adaptats i a entorns accessibles, lligada a la manca d'independència econòmica dificulta, encara més, l'autonomia i la possibilitat d'emancipació de les persones amb discapacitat.

Ha de garantir-se que les persones amb discapacitat puguin participar en les decisions que els incumbeixen com a ciutadans de primer ordre. Aquesta participació pot ser directa o a través d'organitzacions representatives de persones amb discapacitat i les seves famílies. La dificultat d'accedir al treball i la precarietat d'aquest fa que, en molts casos, es tendeixi a l'assistencialisme, perquè les pensions públiques tenen un component d'estabilitat superior al del treball.

## 7.6. d'accés a prestacions de la Seguretat Social

Tots els treballadors i treballadores (tinguin o no una discapacitat) han de tenir assegurat l'accés a aquelles prestacions contributives de la Seguretat Social a les quals tinguin dret d'acord amb allò que han cotitzat. El fet de patir una discapacitat prèvia a l'activitat laboral, i que no hagi impedit l'afiliació i la cotització a algun règim de la Seguretat Social, no pot utilitzar-se com a impediment per a una posterior declaració d'incapacitat permanent per al treball i, conseqüentment, per al cobrament de la corresponent pensió econòmica.

De la mateixa manera, tota persona (amb discapacitat o no) ha de tenir dret a percebre una pensió assistencial (no contributiva) en cas de no poder treballar i no poder acreditar el mínim legal de cotitzacions a la Seguretat Social. Aquesta pensió ha de permetre-li la subsistència econòmica.

En el capítol següent es desenvolupa monogràficament la relació entre persones amb discapacitat i sistema públic de pensions.

## 7.7. de determinats col·lectius de persones amb discapacitat

Determinats col·lectius de persones amb discapacitat pateixen especialment situacions de discriminació. Així, per exemple, les persones amb intel·ligència límit no tenen accés al certificat de minusvalidesa, ja que la seva disminució



és inferior al 33 % i moltes persones amb malaltia mental, tampoc. Això comporta que pateixin una doble discriminació: per una banda, no tenen accés a l'ocupació en el mercat ordinari de treball ni són atractius per a les empreses ja que la seva contractació no genera cap benefici (no compleixen els requisits que donen dret a ajuts, subvencions o bonificacions), ni suposen compliment de la quota de reserva, i per altra, tampoc tenen cabuda als centres especials de treball si no disposen de certificat de minusvalidesa.

En general, les persones amb discapacitat psíquica severa, o amb grans afectacions, tenen pràcticament vedat el seu accés al mercat de treball ordinari, i queda reduïda la seva possible participació en el treball als centres especials de treball. En aquests casos, les administracions públiques tenen el deure de reservar determinats llocs de treball per a aquests col·lectius que queden en situació de desemparament.

Les dones amb discapacitat també constitueixen un col·lectiu doblement discriminat. Per una banda, pateixen la discriminació de gènere de dones envers homes, i per altra, la desigualtat d'oportunitats per patir una discapacitat. Aquesta doble discriminació s'ha intentat mitigar amb mesures de foment de la seva contractació en forma de subvencions i bonificacions superiors a les que generen els homes.

En general tots els treballadors i treballadores amb una edat superior als 45 anys pateixen especials dificultats per mantenir-se al seu lloc de treball o de tornar a reincorporar-se al mercat de treball. En el cas de patir una discapacitat, aquesta desigualtat es duplica (de la mateixa manera que en el cas de les dones). La política de foment a través de subvencions públiques també s'ha adoptat per reduir la desigualtat d'aquest col·lectiu.





8. LES PERSONES AMB

DISCAPACITAT I EL SISTEMA

PÚBLIC DE PENSIONS



## 8. les persones amb discapacitat i el sistema públic de pensions

La relació entre persones amb discapacitat i el sistema públic de pensions no sempre és pacífica.

El sistema públic de pensions a Espanya és un sistema dual, amb un segment contributiu i un no contributiu o assistencial. El segment contributiu està constituït per les aportacions que treballadors i treballadores realitzen a la Seguretat Social a través de les cotitzacions socials al llarg de la seva vida laboral a qualsevol dels règims del sistema.

Les prestacions i pensions contributives són aquelles vinculades directament a l'esforç contributiu de treballadors i treballadores. El nombre d'anys de cotització i l'aportació realitzada determinen la quantia de la pensió o prestació. Per la seva part, les pensions assistencials o no contributives són aquelles a les quals tenen accés les persones que no poden acreditar cotitzacions suficients per causar dret a pensions contributives o no han cotitzat (treballat) mai i no disposen d'altres ingressos alternatius.

Dins del segment no contributiu, s'encabeixen, també, els complements a mínims, és a dir, aquell suplement que la Seguretat Social aporta a la pensió final resultant quan la quantia d'aquesta no arriba al legalment establert com a pensió mínima en cada modalitat.

En general, totes les pensions tenen la finalitat de ser una renda de substitució del salari quan la persona no pot treballar com a conseqüència de l'edat, la salut o la pèrdua involuntària del lloc de treball.

Les persones amb discapacitat tenen diferent nivell de relació amb el sistema de protecció social. Per una banda, en funció de si han cotitzat o no, i per una altra, en funció de la contingència que motiva que passin a ser pensionistes: l'edat de jubilació, una incapacitat en alguns dels seus graus, la mort del cònjuge...

## Qui ha treballat i cotitzat a la Seguretat Social

### Accés a la pensió per incapacitat permanent

En cas de no poder continuar realitzant la seva feina habitual o qualsevol altra, si compleix els requisits legals, hauria d'accedir a una pensió d'incapacitat permanent, en el grau que correspongui. Hauria de tenir-hi accés, en igualtat de condicions que la resta de treballadors i treballadores. Però en molts casos, es produeixen situacions discriminatòries per raó de la discapacitat en l'accés a les pensions d'incapacitat permanent.

En moltes ocasions, quan una persona amb una discapacitat prèvia en l'inici de l'activitat laboral, sol·licita la declaració d'incapacitat permanent en alguns dels seus graus per impossibilitat de continuar treballant com a conseqüència de l'agreujament de la seves lesions o per noves patologies, veu denegada administrativament la seva pensió.

Tot i que se li ha permès l'afiliació i la cotització a la Seguretat Social, se li nega el dret a ser pensionista, ja que s'al·lega la preexistència de lesions prèvies al treball. El Tribunal Suprem ha considerat que l'existència de lesions prèvies, sempre que no hagi estat un obstacle per a la incursió a un règim de la Seguretat Social, no pot al·legar-se com a causa de denegació d'una pensió per incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus.

En la pràctica, l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) denega la declaració justificant la dificultat que existeix per determinar l'agreujament de les lesions, ja que no existeixen diagnòstics detallats de la situació inicial.

El problema radica en el fet que hi ha duplictat d'equips de valoració: els Equips de Valoració i Orientació (EVO) dels Centres d'Atenció al Disminuït (CAD), del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya, responsables de la determinació del grau de disminució, i l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM) (Equips de Valoració d'Incapacitats (EVI) per a la resta d'Espanya), el qual depèn de l'INSS i formula el dictamen-proposta perquè el director provincial de l'INSS dicti resolució expressa declarant el grau d'incapacitat per a continuar treballant.

L'INSS al·lega que els ICAM (o EVI) són experts en incapacitats per al treball però no en quadres de persones amb disminució.

La solució podria passar perquè hi hagués relació entre ambdós organismes. Que els EVO determinessin extensament la situació inicial perquè, posterior-

posteriorment, l'INSS no pogués excusar-se amb el fet que no pot determinar l'agreujament de les lesions o disminucions que patia la persona a l'inici de la seva activitat laboral.

### Accés a la pensió de jubilació

Una persona amb discapacitat hauria d'accedir a una pensió de jubilació (ordinària o anticipada) si acredita les cotitzacions mínimes exigides igual que qualsevol altre treballador i treballadora. Però ha de tenir-se en compte que tenen una doble dificultat. En primer lloc, tot i arribar a l'edat ordinària de jubilació (65 anys) moltes persones no poden acreditar la carència mínima exigida per jubilar-se (15 anys), atès que les seves especials dificultats d'accés al mercat de treball no li permeten acreditar una carrera professional continuada en el temps. En segon lloc, molts treballadors i treballadores amb discapacitat no poden seguir treballant fins els 65 anys, perquè l'activitat laboral els comporta un major esforç i pateixen un deteriorament i un agreujament de les seves patologies. Sense correcció, aquests treballadors i treballadores, tot i haver contribuït al sistema de pensions, no tenen dret a jubilar-se en el segment contributiu. Només tindrien dret a una pensió no contributiva (PNC per invalidesa), si no superen determinat nivell d'ingressos i si tenen un grau de discapacitat d'almenys, el 65 %.

Per corregir aquestes situacions de desigualtat, el Reial decret 1.539/2003, de 5 de desembre, estableix uns coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor dels treballadors amb discapacitat.

### **Si no acredita cotitzacions suficients o no ha treballat**

En aquest cas, no generarà dret a cap pensió contributiva de la Seguretat Social. Només tindrà dret a PNC per invalidesa, a algun subsidi derivat de la LISMI<sup>14</sup> o a donar dret als seus pares a una assignació econòmica per fill o filla a càrrec.

El grau de disminució mínim per accedir a una PNC per invalidesa és del 65 %. Les persones amb un grau de disminució reconegut entre el 33 % i el 65 % queden desprotegides, tot i poder patir la mateixa problemàtica a nivell laboral. Només poden accedir a les prestacions socials per minusvàlids derivades de la LISMI: assistència sanitària, prestació farmacèutica, rehabilitació

<sup>14</sup> Aquests subsidis són a extingir, perquè no es generen més beneficiaris. Qui hi tindria dret passa a cobrar la PNC.

mèdico-funcional, recuperació professional i mesures d'integració.

Al mateix temps, s'exigeix que la unitat familiar del beneficiari o beneficiària no superi un determinat nivell d'ingressos:

Límit d'ingressos de la unitat familiar per a determinar la PNC (any 2006)

si conviu amb altres	€/any		
	1	persona que viu sola	4.221,70
		cònjuge, germans, avis i/o nets	fills i pares del sol·licitant
	2	7.176,89	17.942,23
	3	10.132,08	25.330,20
	4	13.087,27	32.718,18
	5	16.042,46	40.106,15
	6	18.997,65	47.494,13
	7	21.952,84	54.882,10
	8	24.908,03	62.270,08
9	27.863,22	69.658,05	
10	30.818,41	77.046,03	

### Valoració de CCOO

En primer lloc, les dificultats per accedir a pensions contributives d'incapacitat permanent que pateixen els treballadors i treballadores que van iniciar la seva activitat laboral amb una disminució pot considerar-se una vulneració del principi constitucional d'igualtat. Si el sistema ha permès la seva inscripció en la Seguretat Social i la posterior cotització (com qualsevol altre treballador i treballadora), en el moment en què aquestes persones es vegin impossibilitats per a seguir treballant han d'accedir a la condició de pensionistes (com qualsevol altre treballador i treballadora no capacitat per treballar).

Les administracions han d'articular les mesures necessàries perquè els equips de valoració de la situació inicial de disminució i de la incapacitat per al treball estiguin coordinades i puguin elaborar informes en els mateixos termes.



En segon lloc, pel que fa a les pensions no contributives, la situació de discriminació i d'exclusió de protecció de les persones amb discapacitat entre el 33 i el 65 % que no acrediten cotitzacions, en molts casos per no haver pogut accedir al mercat de treball, és inacceptable en un sistema de protecció com l'espanyol.

També és inadmissible que les persones amb discapacitat reconeguda superior al 75 % que no tenen dret a pensió contributiva percebin l'ajut assistencial reconegut per la LISMI per ajut de tercera persona. Aquest ajut és del tot insuficient per cobrir aquesta necessitat, tenint en compte el preu de mercat de l'ajut a domicili. Si es compara amb l'ajut addicional per tercera persona al qual tenen dret els pensionistes contributius per Gran Invalidesa (50 % d'increment de la pensió per Incapacitat Absoluta) la situació de desigualtat es fa encara més evident.

### **8.1. compatibilitat entre PNC per invalidesa i treball remunerat**

La Llei 8/2005, de 6 de juny, per compatibilitzar les pensions d'invalidesa en la seva modalitat no contributiva amb el treball remunerat, té com a objectiu la superació de les dificultats que comporta per a la integració de persones amb discapacitat el fet de perdre la PNC per invalidesa per causa de la percepció de retribucions salarials.

Es determina la possibilitat de compatibilitzar la percepció d'una PNC per invalidesa, per beneficiaris o beneficiàries que ja l'anessin percebent, durant els quatre anys següents a l'inici de l'activitat laboral i fins al límit de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). A partir d'aquest límit, la prestació es redueix en una quantitat igual al 50 % de la renda percebuda per sobre d'aquesta quantia.

També es permet la compatibilitat entre la pensió d'orfanat d'orfes amb 18 o més anys i incapacitat igual o superior al 65 % i l'assignació econòmica per fill o filla a càrrec.

## Valoració de CCOO

Des de CCOO havíem expressat reiteradament la necessitat d'articular mecanismes que incentivessin l'ocupació enfront de l'assistencialisme per a les persones amb discapacitat i les seves famílies.

Fins a l'entrada en vigor d'aquesta modificació legislativa, les PNC (com a prestacions substitutives de salari o prestacions contributives) generaven l'anomenada "trampa de la pobresa" com s'ha analitzat en l'apartat de polítiques d'ocupació. A les dificultats que comporta per a moltes persones amb discapacitat la realització d'una activitat laboral, ha d'afegir-se l'efecte desincentivador que té la pèrdua de la PNC al percebre's remuneracions salarials.

En molts casos, donada la precarietat de l'ocupació, la prestació tenia un component d'estabilitat que no tenia el treball. Treballar de forma insegura comportava perdre la prestació. Perdre la feina comportava dificultats burocràtiques per recuperar la pensió.

Pensem que aquesta mesura pot ser un incentiu per a la recerca de feina, com a instrument d'integració laboral de les persones amb discapacitat, les quals, al mateix temps, disposaran d'uns ingressos mínims de subsistència garantits.

### 8.2. coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor de treballadors i treballadores amb un grau important de disminució

Les persones amb discapacitat que s'han incorporat al treball, en molts casos, han de realitzar majors esforços que la resta dels treballadors i treballadores per dur a terme l'activitat laboral, per la qual cosa poden tenir dificultats per arribar, en actiu, a l'edat ordinària de jubilació (65 anys) o a l'edat de jubilació anticipada (a partir de 60 o 61 anys<sup>15</sup>).

Per corregir la possible desigualtat que per aquest motiu poden patir algunes persones amb discapacitat, s'estableixen coeficients reductors de l'edat de jubilació per a persones amb un important grau de disminució. Així poden accedir anticipadament a la jubilació sense que la seva pensió es vegi afectada per reduccions en la seva quantia.

<sup>15</sup> En funció de si ha cotitzat o no abans de 1967 i si compleix la resta de requisits legals per jubilar-se anticipadament.

El nombre d'anys de reducció de l'edat de jubilació ordinària serà el resultat de multiplicar per 0,25 el temps efectivament treballat i pel 0,50 si es necessita una persona per dur a terme les activitats vitals. Sempre que s'acrediti una disminució igual o superior al 65 %.

Per a calcular el temps efectivament treballat, s'han de descomptar totes les faltes al treball, excepte les motivades per:

- baixa mèdica per malaltia comuna o professional o accident, laboral o no.
- suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, acolliment o risc durant l'embaràs.
- altre permís retribuit.

Els treballadors i treballadores amb dret a la jubilació anticipada, en qualsevol de les seves modalitats, si acrediten una disminució igual o superior al 65 %, podran aplicar-se els coeficients reductors de l'edat de jubilació.





# CONCLUSIONS



## Conclusions

El títol d'aquest document *El repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat* porta implícita la premissa de que la integració normalitzada de les persones amb discapacitat i la seva capacitat per viure de forma autònoma, encara avui, no és una realitat sinó un desafiament que hem d'afrontar tots els actors involucrats, inclosos els Sindicats.

A mida que avancem pels diversos aspectes que tenen una influència, més o menys directa, sobre la integració social i laboral de les persones amb discapacitat anem constatant les dificultats i obstacles que van sorgint.

Tot i que organismes internacionals com la OIT, les Nacions Unides o la Unió Europea han insistit reiterada i vehementment en la necessitat de polítiques que garanteixin l'equitat de la participació social de les persones amb discapacitat i la seva integració al mercat laboral, la veritat és que aquesta integració real és casi anecdòtica a Espanya.

La LISMI, una llei innovadora i de clara aposta per la integració normalitzada al mercat de treball s'ha vist desvirtuada per posteriors normes i les Administracions Públiques no han fet veritables esforços per garantir el dret constitucional a la igualtat de totes les persones, incloses les que tenen algun tipus de discapacitat. L'observació de les múltiples formes que pot adquirir la discriminació envers les persones amb discapacitat: d'accés a diversos recursos com l'educació, la formació, la informació o el treball, de dret a l'autonomia personal i a la participació ciutadana o d'accés a drets que es consideren tan bàsics com una pensió pública de caràcter contributiu i substitutori del salari quan algú no pot continuar treballant permet concloure que queda un llarg camí per assolir la igualtat de tots els ciutadans i ciutadanes i que calen mesures d'acció positiva, de defensa i d'ajustament raonable. Un instrument de normalització el constitueix l'accessibilitat universal i el disseny per a tothom. Aquests aspectes d'accessibilitat (entesa com quelcom més enllà de l'eliminació de barreres) no només són d'utilitat per a persones amb discapacitat, sinó per a la societat de forma global.

L'anàlisi estadístic de la relació de les persones amb discapacitat amb el treball revela un greu problema en les taxes d'activitat d'aquest col·lectiu i una alta taxa d'atur, sobretot femení. Pel que fa al seu nivell d'estudis, aquest és inferior a la mitjana.

Els successius governs espanyols han optat per polítiques passives (subsidis, pensions assistencials...) adreçades a les persones amb discapacitat enlloc d'apostar per polítiques actives d'ocupació i per altres mesures de suport a la seva contractació com serien incentivar l'adaptació dels llocs de treball i l'eliminació de qualsevol tipus de barrera o la bonificació per la seva contractació. Tot i establir-se legalment quotes de reserva obligatòries, la incidència en l'ocupació efectiva de persones amb discapacitat ha estat baixa. Enlloc d'endurir el règim sancionador contra els incompliments, s'han creat mesures alternatives a la reserva de llocs de treball.

També és fàcil comprovar com no s'ha fet un esforç suficient per a normalitzar l'ocupació de les persones amb discapacitat a empreses ordinàries, amb tot el suport que els sigui necessari. El treball protegit només hauria de reservar-se per a aquelles persones, qui, per les seves especials dificultats no puguin desenvolupar-se a empreses comuns o necessitin adquirir hàbits laborals, i sempre de forma transitòria fins el seu pas al mercat ordinari de treball.

Com apuntàvem, el repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat ha de ser compartit. Els Sindicats tenim una part de responsabilitat en quant a agent social. L'acció sindical ha d'abastar des de la defensa a nivell institucional dels drets de les persones amb discapacitat, fins el treball de persuasió de treballadors i treballadores i patronals sobre la justícia de contractar persones amb discapacitat, passant per la inclusió a la negociació col·lectiva de clàusules que garanteixin la igualtat de tracte en la contractació, la formació, la promoció, el salari, la salut i la seguretat al treball; l'adaptació de proves de selecció; l'adaptació de llocs de treball; la distribució flexible i negociada de la jornada; la limitació en l'aplicació de mesures alternatives a la reserva de llocs de treball a favor de persones amb discapacitat i el foment de quotes de reserva superiors a la legal, entre d'altres.





# ANNEX 1

## LEGISLACIÓ SOBRE INTEGRACIÓ SOCIAL I LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT



## Annex 1

# legislació sobre integració social i laboral de persones amb discapacitat

La legislació sobre integració social i laboral de les persones amb discapacitat pot considerar-se com una normativa dispersa. La primera norma que, de forma específica, aborda el tema de la integració social és la LISMI, de l'any 1982. Aquesta llei va ser innovadora i tenia un caràcter progressista i integrador, però normes posteriors, han tingut un caràcter molt més restrictiu i de pas enrere per a la real integració laboral de les persones amb discapacitat, com ho són les dues lleis reguladores de les mesures alternatives a la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat que determina la LISMI.

La resta de normativa sobre integració social i laboral abasta, des de l'eliminació de barreres a la no-discriminació, passant per reduccions en l'edat de jubilació o regulació de les relacions especials de treball als centres especials de treball.

A continuació es fa una breu descripció de les principals normes sobre integració social i laboral de persones amb discapacitat tant d'àmbit estatal com autonòmic.

## 1. treball de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària

### 1.1. Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social de Minusvàlids (LISMI)

El primer capítol de la LISMI determina els principis que regeixen la norma. Aquests principis són els drets que l'article 49 de la Constitució Espanyola reconeix a les persones amb disminució<sup>16</sup> per a la seva plena realització personal i integració social i als disminuïts profunds per a la seva assistència i tutela necessàries. Al mateix temps, també es basa en la legislació per a la integració social dels disminuïts i en la Declaració de Drets dels Minusvàlids aprovada per les Nacions Unides. Es declara com a obligació de l'Estat i de la resta d'administracions competents la prevenció, l'atenció sanitària, la rehabilitació, l'educació, l'orientació, la integració laboral i la garantia de drets econòmics, socials i de la Seguretat Social de les persones amb discapacitat.

Així mateix, els poders públics han de promoure la informació necessària perquè el conjunt de la societat col·labori en el reconeixement i l'exercici dels drets dels minusvàlids per a la seva total integració. Per últim, les mesures orientades a la promoció educativa, cultural, laboral i social de les persones amb discapacitat s'ha de dur a terme a través de la seva integració en les institucions de caràcter general, excepte quan per les seves característiques requereixin d'una especial atenció a través de serveis especials. Això fa referència, entre d'altres, al fet que la integració laboral es farà a través de la contractació en el mercat de treball ordinari, quedant els centres especials de treball relegats només a aquells casos en què es faci impossible aquesta inclusió ordinària per les especials necessitats de la persona amb discapacitat.

El segon dels capítols assenyala qui seran els titulars de drets. Per a això defineix com a minusvàlida tota persona, les possibilitats d'integració educativa, laboral o social de la qual es trobin disminuïdes com a conseqüència d'una deficiència en les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials. Perquè siguin d'aplicació els drets que es reconeixen en la llei cal que hi hagi un reconeixement, per part dels equips multiprofessionals qualificadors que administrativament s'hagin determinat.

<sup>16</sup> La LISMI parla de minusvàlids i disminuïts per referir-se a les persones amb discapacitat. Cal tenir en compte que aquesta llei és prèvia a la denominació consensuada de "discapacitat" en lloc de "disminució" o "minusvalidesa". Reproduïm literalment la denominació que fa la llei per evitar redundàncies.

Un altre apartat de la LISMI és el que regula el sistema de protecció social i econòmica de les persones amb discapacitat. L'acció protectora inclou l'assistència sanitària i la prestació farmacèutica, els subsidis de garantia d'ingressos mínims, l'ajut de tercera persona, de mobilitat i compensació per a despeses de transport, la recuperació professional i la rehabilitació mèdico-funcional. La creació de les pensions no contributives per invalidesa (PNC), l'any 1990, va provocar que tots els anomenats "subsidis derivats de la LISMI" hagin quedat com a residuals. Va donar-se l'opció de triar entre PNC i subsidis i ja no es generen més beneficiaris ni beneficiàries.

Un dels principals apartats de la LISMI és el dedicat a la integració laboral de les persones amb discapacitat<sup>17</sup>, que, entre altres mesures, determina la reserva del 2 % dels llocs de treball a les empreses que ocupen més de 50 treballadors i treballadores a favor de treballadors i treballadores amb discapacitat i ordena el treball protegit.

Finalment, es regulen aspectes com el tractament, l'orientació psicològica i la rehabilitació, l'educació i la recuperació professional i els serveis socials especialitzats per a persones amb discapacitat.

El darrer apartat es dedica a l'eliminació de barreres, sobretot de tipus arquitectònic.

## 1.2. mesures alternatives al compliment de la quota de reserva establert en la LISMI

- Llei 66/1997, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social per al 1998.
- Reial decret 27/00, de 14 de gener, de mesures alternatives al compliment de la quota de reserva del 2 %.
- Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, que regula el compliment alternatiu de la quota de reserva del 2 %.

L'any 1997 es van fer una sèrie de modificacions en la LISMI, que van recollir-se en la Llei de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (Llei 66/1997, de 30 de desembre). Una de les modificacions que s'introduïen era que, de forma excepcional, les empreses públiques i privades podien quedar exemptes, totalment o parcialment, de l'obligació de reserva de llocs de treball per a treballadors i treballadores amb discapacitat.

<sup>17</sup> Hi ha un capítol d'aquest document dedicat exclusivament al tractament que fa la LISMI de la integració laboral.

Aquesta excepció podia determinar-se en la negociació col·lectiva, o bé a través de l'opció voluntària de l'empresari o empresària, sempre que s'apliquessin les mesures substitutives corresponents.

Des de l'entrada en vigor de la LISMI, el grau d'acompliment de les mesures d'integració laboral per a persones amb discapacitat ha estat decebedorament baix, sobretot pel que fa a la reserva legal de llocs de treball. L'any 2000 va publicar-se el reial decret 27/00, de 14 de gener, pel qual s'estableixen les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva.

L'argument que, paradoxalment, s'esgrimeix en el preàmbul del RD 27/00, de 14 de gener, per justificar que el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1999 hagués incorporat mesures alternatives a la quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat, és que el seu objectiu és assolir un satisfactori grau d'inserció laboral del col·lectiu.

El Ministeri de Treball i Afers Socials i el Comitè Espanyol de Representants de Minusvàlids (CERMI) havien signat, prèviament, un pla de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació de les persones amb discapacitat, on es preveia la necessitat d'establir mesures que potenciessin l'aplicació de la quota de reserva del 2 % en favor de treballadors i treballadores amb discapacitat. Aquestes mesures no van ser altres que la creació d'alternatives a la reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat.

L'any 2005 s'ha publicat el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, el qual modifica determinats aspectes del Reial decret 27/2000, de 14 de gener. La justificació de la reforma respon, segons s'estableix en el seu preàmbul, a les "dificultats i disfuncions que obstaculitzen la correcta aplicació de les mesures alternatives, i que aconsella la seva simplificació i agilització".

### 1.3. foment de l'ocupació

#### **Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, d'ocupació selectiva i foment de l'ocupació**

L'objectiu d'aquesta norma és la integració de les persones amb discapacitat en l'empresa ordinària, mitjançant l'ocupació selectiva i les mesures de foment de la contractació de persones amb discapacitat.

### ocupació selectiva

S'entén com a tal la reincorporació o readmissió de treballadors o treballadores declarats en situació d'incapacitat permanent a l'empresa on treballaven.

### foment ocupació

Les empreses obligades per la LISMI a reservar llocs de treball per a persones amb discapacitat, dins el primer trimestre de cada any, amb coneixement per part dels representants dels treballadors i treballadores, han d'enviar a l'oficina pública d'ocupació la relació detallada de llocs de treball ocupats per persones amb discapacitats, i aquells, els quals per les seves característiques quedin reservats a aquests. Les oficines d'ocupació donaran trasllat als equips multiprofessionals.

En els convenis col·lectius les parts podran establir els llocs de treball reservats a persones amb discapacitat.

Es determinen les subvencions econòmiques i les bonificacions a la Seguretat Social que comporta la contractació de persones amb discapacitat.

### **Reial decret 170/2004, de 30 de gener (modifica el Reial decret 1.451/1983, d'11 de maig, d'ocupació selectiva i foment de l'ocupació)**

Aquesta norma és fruit del II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004, que pretén millorar les oportunitats d'ocupació de les persones amb discapacitat donades les seves especials dificultats per a la incorporació al mercat de treball.

Un dels compromisos era incentivar la contractació de dones amb discapacitat, com a col·lectiu doblement perjudicat (pel fet de ser dones i persones amb discapacitat).

Entre les mesures de foment de la contractació, es fixa una bonificació, per cada dona amb minusvalidesa contractada menor de 45 anys del 90 %, o del 100 % per a majors de 45 anys, de les quotes empresarials de la Seguretat Social i es facilita l'accés a subvencions i bonificacions per a les empreses de nova creació.

També es milloren els ajuts per adaptació de lloc de treball. Per una banda, es possibilita que s'hi tingui dret en cas de contractes indefinits i temporals de

més de 12 mesos de durada i, per una altra, es busca que no es limitin a evitar la sinistrabilitat, sinó que millorin l'accessibilitat a l'ocupació dels treballadors i treballadores amb discapacitat.

#### 1.4. foment de l'ocupació autònoma

##### **Ordre BEF/36/2005, de 9 de febrer, de convocatòria pública per a la concessió de subvencions per a la creació i el manteniment de llocs de treball per a persones amb disminució**

El Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya regula les subvencions per a la constitució de treballadors i treballadores amb disminució desocupats i desocupades com a autònoms.

Es determinen els requisits per tenir dret a aquests ajuts i els tipus de subvenció als quals es pot accedir.

#### 1.5. ocupació al sector públic

##### **Llei 23/1988, de 28 de juliol, de modificació de la Llei de mesures per a la Reforma de la Funció Pública**

Es determina que en les ofertes públiques d'ocupació es reservarà una quota no inferior al 3 % de les vacants per a ser cobertes per persones amb discapacitat, per arribar al 2 % dels efectius totals de l'Administració de l'Estat, sempre que superin les proves i la capacitat per desenvolupar les tasques del lloc de treball.

##### **Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre ocupació pública de discapacitats**

La pràctica ha demostrat que l'ocupació efectiva de treballadors i treballadores amb discapacitat en la funció pública és alarmantment baixa, sobretot si es té en compte que gran part de l'activitat dels serveis públics és fàcilment compatible amb la capacitat i la formació de les persones amb discapacitat.

La Directiva 2000/78/CE del Consell Europeu determina la necessitat d'igualtat de tracte en l'ocupació, per la qual la legislació espanyola és obligada a prohibir la discriminació en l'ocupació per diversos motius, entre els quals s'inclou



la discapacitat, i a promoure mesures positives d'igualtat d'oportunitats i l'eliminació de barreres en l'accés a l'ocupació i en les condicions de treball.

En relació a l'ocupació pública, s'entén necessària l'ampliació del percentatge de reserva en les ofertes públiques d'ocupació fins el 5 %.

### **Reial decret 2271/2004, de 3 de desembre. Regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat**

Aquest Reial decret és fruit de la transposició de la Directiva 2000/78/CE a la legislació espanyola. Pretén fomentar la pràctica d'accions positives que afavoreixin la igualtat d'oportunitats i la igualtat de condicions d'accés a llocs de treball públics.

Així es reservarà el 5 % de les vacants en les convocatòries d'ingrés lliure previstes en l'oferta pública d'ocupació. També s'estén a les convocatòries de selecció de personal temporal i als processos de promoció.

Per evitar situacions discriminatòries, s'estableix l'adaptació i l'ajustament del procés selectiu a les necessitats de les persones amb discapacitat i es dóna preferència en l'elecció de destí per evitar que un candidat o candidata que hagi superat les proves no s'incorpori per motiu de les dificultats que la seva discapacitat pugui provocar-li.

Es regula l'obligació d'adaptació dels llocs de treball que sol·liciti el candidat o candidata per part de l'Administració.

Una altra mesura per a facilitar la integració és l'accés a la formació, la possibilitat de fer cursos específics per a persones amb discapacitat amb especials dificultats per a integrar-se al lloc de treball o per a promocionar en llocs ordinaris.

## 2. treball protegit

### 2.1. centres especials de treball

#### **Reial decret 2273/1985, de 4 de desembre, que aprova el Reglament dels centres especials de treball**

El RD 2.273/1985, de 4 de desembre, mitjançant el qual s'aprova el Reglament dels centres especials de treball, descriu quines han de ser les característiques que ha de tenir un centre especial de treball per ser considerat com a tal. Determina la constitució de la plantilla amb treballadors i treballadores amb discapacitat i amb personal de suport i tècnic. Defineix els requisits formals perquè puguin ser inscrits i el seu objectiu de servir de pont cap a l'empresa ordinària. També determina el finançament dels centres especials de treball i el procediment de control per part de les administracions dels fons públics destinats al seu manteniment.

#### **Reial decret 1.368/1985, de 17 de juliol, que regula la relació laboral de caràcter especial en els centres especials de treball**

Aquest Reial Decret regula la relació laboral de caràcter especial dels treballadors i treballadores amb discapacitat (segons el que determina la LISMI) en els centres especials de treball. Els treballadors i treballadores no discapacitats que presten serveis en centres especials de treball queden fora de l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma. Es descriu el procés d'accés al treball de les persones amb discapacitat i els tipus de contracte de treball. Per últim, es determina com han de ser les condicions laborals (horaris, salaris...) i que sempre ha de garantir-se la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores amb discapacitat i la resta de treballadors i treballadores.

#### **Reial decret 427/1999, de 12 de març (modificació del RD 1.368/1985, de 17 de juliol, que regula la relació laboral de caràcter especial en els centres especials de treball)**

Introdueix un seguit de modificacions respecte al Reial decret 1.368/1985, de 17 de juliol, en matèria de modalitats de contractació i requisits formals dels contractes. Es dóna una major importància als informes dels equips multiprofessionals per determinar la durada dels contractes.

## 2.2. enclavaments laborals

### **Reial decret 290/2004, de 20 de febrer. Enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat**

Dins el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para el año 2003, i el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007), es considera l'ocupació ordinària com el millor instrument d'integració social de les persones amb discapacitat, per la qual cosa cal buscar nous mecanismes per a facilitar el trànsit des del treball protegit a l'ordinari.

En teoria, els enclavaments laborals es regulen com a eina per crear ocupació per a les persones amb discapacitat, per millorar la seva integració en el mercat ordinari, sobretot de persones amb especials dificultats. La inserció en el mercat ordinari pot donar-se mitjançant l'experiència laboral en un entorn normalitzat, i pel coneixement per part de l'empresa col·laboradora de les seves possibilitats i que pot dur-los a la seva contractació directa.

També es considera que poden permetre el creixement de l'activitat dels centres especials de treball, i facilitar el compliment de la quota del 2 % de reserva per part de les empreses obligades.

## 3. altres normes

### 3.1. prevenció de riscos laborals

#### **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. BOE núm 269, de 10 de novembre**

La Llei 31/1995 regula de forma expressa la protecció dels treballadors i treballadores amb discapacitat, en un article dedicat a la protecció de treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos derivats del treball. Per donar compliment a aquesta especial protecció, les empreses han de tenir en compte la situació de discapacitat en les avaluacions dels riscos. Segons el resultat d'aquestes avaluacions s'han d'adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries. També es determina que els treballadors o treballadores amb discapacitat no s'ocuparan en llocs de treball en què ells o elles, o la resta de la plantilla, es pugui posar en perill.

### 3.2. Seguretat Social

#### **Llei 8/2005, de 6 de juny, per compatibilitzar les pensions d'invalidesa en la seva modalitat no contributiva amb el treball remunerat**

Pot compatibilitzar-se la percepció d'una PNC per invalidesa, per beneficiaris o beneficiàries que ja l'anessin percebent, durant els quatre anys següents a l'inici de l'activitat laboral i fins al límit de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). A partir d'aquest límit, la prestació es redueix en una quantitat igual al 50 % de la renda percebuda per sobre d'aquesta quantia.

Es permet la compatibilitat entre la pensió d'orfanat, d'orfes amb 18 o més anys i incapacitat igual o superior al 65 % i l'assignació econòmica per fill o filla a càrrec.

#### **Reial decret 1.539/2003, de 5 de desembre, en què s'estableixen coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor dels treballadors que acreditin un grau important de minusvalia**

S'estableixen uns coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor dels treballadors i treballadores amb discapacitat.

El requisit és acreditar un grau de disminució igual o superior al 65 %.

La reducció de l'edat de jubilació és el resultat de multiplicar per 0,25 el temps efectivament treballat, i pel 0,50 si es necessita a una persona per dur a terme les activitats vitals. Es possibilita la jubilació anticipada per qui acredita els requisits legalment previstos.

### 3.3. licitacions públiques

#### **Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny, pel que s'aprova el text refès de la Llei de contractes de les administracions públiques**

El seu article 20 prohibeix de forma expressa la contractació entre l'Administració i persones que hagin estat sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria d'integració laboral de minusvàlids.

En cas d'igualtat entre dos o més licitadors, des del punt de vista dels criteris objectius per a l'adjudicació, serà preferida l'empresa que tingui contractat un nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat no inferior al 2 % de la plantilla.

### **Ordre AEX/3.119/2002, de 25 de novembre. Criteris de preferència en l'adjudicació de contractes a empreses licitadores amb personal discapacitat en la seva plantilla**

Reitera la preferència en les licitacions de les empreses que, almenys, ocupin al 2 % de la seva plantilla amb treballadors i treballadores amb discapacitat.

### **3.4. normativa europea**

#### **Directiva 2000/78/CE, del Consell, de 27 de novembre de 2000. Marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació**

L'objectiu d'aquesta directiva és la lluita contra la discriminació de tot tipus, inclosa la que sigui per causa de la discapacitat, i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte a tots els Estats membres.

Es considera que existeix igualtat de tracte quan no hi ha discriminació directa o indirecta, entesa com a disposició, criteri o pràctica que pugui ocasionar un desavantatge a persones amb una situació determinada, com pot ser la discapacitat.

Per garantir el principi d'igualtat de tracte respecte a les persones amb discapacitat, s'han de realitzar ajustaments raonables, cosa que vol dir que els empresaris o empresàries han de prendre les mesures adequades a cada situació per a permetre el seu accés al treball, perquè puguin progressar professionalment o per rebre formació. Aquests ajustaments es finançaran a través de polítiques públiques sobre discapacitat.

Les accions positives per garantir la igualtat de tracte, pel que fa a les persones amb discapacitat, consisteixen en mesures per prevenir o compensar els desavantatges que la discapacitat els pot ocasionar.

## **DO, C 175/1, de 24 de juliol de 2003, Resolució del Consell de 15 de juliol de 2003. Ocupació i inclusió social de les persones amb discapacitat**

S'insta els Estats membres a fomentar la plena integració i la participació de les persones amb discapacitat en la societat i el reconeixement dels mateixos drets que a la resta de ciutadans.

Eliminació dels obstacles a la integració laboral i mesures per promoure la igualtat de tracte i l'accés a tots els nivells del sistema formatiu i l'educació.

Encoratjar els interlocutors socials perquè fomentin la integració de les persones amb discapacitat, especialment en el mercat de treball ordinari, mitjançant accions i acords col·lectius en tots els àmbits del diàleg social.

### **3.5. defensa de la igualtat**

#### **Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat**

126

Aquesta llei es promulga en la línia de les darreres recomanacions europees en matèria de no discriminació. La base és que els poders públics han d'assegurar que les persones amb discapacitat puguin gaudir de tots els drets humans: civils, socials, econòmics i culturals.

L'objecte d'aquesta llei és establir mesures per garantir i fer efectiu el dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat a través de la lluita contra la discriminació, l'accessibilitat universal dels entorns, productes i serveis, l'acció positiva, el diàleg civil i la transversalitat de les polítiques en matèria de discapacitat.

Entre les modificacions legals a les quals dóna peu aquesta norma, destaca el dret a una excedència inferior a un any (ampliable per conveni col·lectiu) per a cura de familiar amb discapacitat o necessitat d'ajut de tercera persona, i la llei de propietat horitzontal, que obliga les comunitats de veïns on resideixi o treballi una persona amb discapacitat a realitzar les obres necessàries per garantir la seva accessibilitat.

## **Avantprojecte de llei per la qual s'estableix el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat**

Amb l'aprovació d'aquesta llei es donarà compliment al compromís que la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, imposava al Govern, de publicar una norma sobre el règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.

Determina quines són les infraccions, que es graduen de lleus a molt greus, les sancions aplicables, que van dels 301 al milió d'euros, i el procediment sancionador.

### **3.6. accessibilitat**

#### **Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques i en la comunicació, modificada pel Decret legislatiu 6/1994, de 13 de juliol**

Pretén potenciar l'accessibilitat i la utilització dels béns i serveis de la societat per les persones amb mobilitat reduïda o amb qualsevol altra limitació, mitjançant la supressió de barreres arquitectòniques, de comunicació i per mitjà de la utilització de mesures tècniques adequades que permetin millorar la seva qualitat de vida.

#### **Decret 135/1995, de 24 de març, de desplegament de la Llei 10/1991, de 25 de novembre, i d'aprovació del Codi d'accessibilitat**

Desenvolupa la Llei d'accessibilitat i estableix el seu l'àmbit d'aplicació. Fixa els paràmetres arquitectònics i funcionals de l'accessibilitat per fer un entorn accessible. Assigna competències i desenvolupa el règim sancionador.

#### **Resolució AP (2001) sobre principis de disseny universal**

Es recomana als Estats membres l'aplicació dels principis del disseny universal i les mesures per a millorar l'accessibilitat. El dret de tots els individus, inclo-

ses les persones amb discapacitat, a la plena participació en la vida comunitària, va lligat al dret a l'accés i l'ús de l'entorn (edificis i transport), a través de l'eliminació de tots els obstacles. Reconeix també el dret a la plena ciutadania, a la igualtat d'oportunitats i a la vida independent.

Per disseny universal s'entén fer els entorns i els productes accessibles, comprensibles i utilitzables per a tothom, sense la necessitat d'adaptacions, per simplificar i reduir al màxim els costos.

### 3.7. reconeixement del llenguatge de signes

#### **Avantprojecte de llei de reconeixement del llenguatge de signes espanyola**

A Catalunya hi ha un precedent, ja que l'any 1994 el Parlament de Catalunya va aprovar la proposició no de llei sobre la promoció i la difusió del coneixement del llenguatge de signes català. Està garantida a efectes laborals la seva dimensió professional. Hi ha oferta acadèmica oficial i una gramàtica bàsica.

Aquest avantprojecte de llei sorgeix de la constatació que només pot aconseguir-se la integració social i cultural de caràcter universal des de la participació ciutadana en tots els àmbits socials i culturals mitjançant l'accés al coneixement i l'ús de la llengua. Esdevé un dret vinculat al lliure desenvolupament de la personalitat i d'una vida humana lliure.

L'avantprojecte s'estructura en un títol dedicat a l'aprenentatge, el coneixement i l'ús de la llengua. Es determina la creació d'un Centre de Normalització Lingüística i del Centre Espanyol del Subtitulat i l'audiodescripció. S'estableixen els mitjans de suport a la comunicació oral. En el darrer títol es fixen les mesures d'acció positiva i es crea la Comissió de Seguiment de la llei.

### 3.8. protecció patrimonial

#### **Llei 41/2003, de 18 de novembre, de protecció patrimonial de les persones amb discapacitat, i de modificació del Codi civil, de la Llei d'enjudiciament civil i de la Normativa tributària amb aquesta finalitat**

La finalitat és augmentar la protecció econòmica de les persones amb discapacitat. Es crea el patrimoni especialment protegit de les persones amb discapacitat.



### Requisits de les persones amb discapacitat

Grau de disminució psíquica igual o superior al 33 % o física o sensorial igual o superior al 65 %.

### Requisits de qui el pot constituir

- la mateixa persona amb discapacitat
- pares o tutors, en cas de no tenir capacitat
- una empresa a favor dels seus treballadors i treballadores o els familiars d'aquests

### Extinció del patrimoni

Per mort de la persona amb discapacitat o perquè aquesta deixi de patir la discapacitat en els graus establerts

### Beneficis fiscals per als aportants

Es poden deduir fins a 8.000 € anuals (dóna dret a deducció d'un 10 % en la quota de l'Impost sobre Societats per les empreses aportants).

### Beneficis fiscals per a la persona amb discapacitat

Les aportacions tenen consideració de rendiment del treball en la quantia que donen dret a deducció (màxim de 8.000 € anuals). Es declara exempta la quantia corresponent al doble del SMI

### Altres mesures

- Es regula l'autotutela. S'impedeix que puguin heretar d'una persona amb discapacitat els parents que no n'hagin tingut cura, en cas de no haver-hi testament.
- Qualsevol dels pares pot atribuir tota l'herència (inclosa la legítima) al seu fill o filla judicialment incapacitat o incapacitada.
- Si un fill o filla amb discapacitat conviu amb el seu pare o mare, quan aquests moren, el fill o la filla té dret a gaudir de l'habitatge habitual de la família, sense que aquest computi com a part de l'herència.
- Es regula el contracte d'aliments, pel qual una persona prestarà habitatge, manutenció i assistència a altra, a canvi d'un capital en béns mobles o immobles. També és d'aplicació a una institució especialitzada, a canvi que atengui durant la resta de la seva vida el seu fill o filla amb discapacitat.





# ANNEX 2

## CRITERIS DE CCOO RESPECTE A LA INTEGRACIÓ SOCIAL I LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT



## ANNEX 2

# critèris de CCOO respecte a la integració social i laboral de persones amb discapacitat

### 1. negociació col·lectiva i integració de persones amb discapacitat

La negociació col·lectiva ha de servir d'eina per ampliar els drets dels treballadors i treballadores i per influir directament en la millora de les seves condicions de treball en un marc on es pretenen implantar de forma individual.

Des del CCOO tenim el convenciment que, a través de la negociació col·lectiva i el diàleg social, es pot contribuir a modificar l'actual escenari i avançar en l'objectiu de corregir les desigualtats que existeixen en les condicions laborals i entre col·lectius de treballadors i treballadores, on s'inclouen els treballadors i treballadores amb discapacitat.

#### **critèris en matèria d'ocupació, flexibilitat interna, qualificació professional i igualtat de tracte en el treball**

##### critèris generals

La promoció de la integració laboral del col·lectiu de persones amb discapacitat, a través de les possibilitats que atorga la negociació col·lectiva.

##### la igualtat de tracte en el treball

Pot veure's materialitzada mitjançant l'afavoriment de la seva incorporació al treball i la garantia de les mateixes condicions de treball que la resta de companys i companyes.

#### **recomanacions a incloure en les plataformes de negociació col·lectiva**

L'escassa presència de persones amb discapacitat en l'empresa ordinària ha ocasionat que les seves demandes i reivindicacions no hagin estat presents en

les agendes sindicals. Aquest baix nombre de persones afectades en cap cas pot justificar aquesta situació de desigualtat i defensa d'interessos.

#### reserva de llocs de treball

Donat l'incompliment generalitzat de la reserva de llocs de treball a favor de persones amb discapacitat que determina la LISMI, cal que els convenis o acords col·lectius continguin clàusules que garanteixin aquesta quota de reserva en les empreses obligades, i en les no obligades, clàusules que incentivin també la seva contractació.

Tot i que no som partidaris de la concentració en determinats llocs de treballs "especials" per a persones amb discapacitat, pel risc de concentració i poca normalitat que això comportaria, per evitar que les empreses incompleixin els requeriments de reserva podrien determinar-se aquells llocs de treball als quals és ineludible la reserva.

En cap cas han d'establir-se clàusules que possibilitin l'adopció de mesures alternatives a través de la negociació col·lectiva. Cap de les mesures alternatives (donació a fundacions o subcontractació de serveis a centres especials de treballs o a treballadors i treballadores autònoms amb discapacitat o enclavaments laborals) són admissibles. Per evitar que l'empresari o empresària de forma unilateral, i en absència de pacte específic en els convenis col·lectius sectorials, pugui optar per les mesures alternatives, seria positiu incloure en els convenis col·lectius clàusules específiques que comprometin l'empresa al compliment de la quota de reserva, com per exemple:

- en els sectors amb dificultats per a la contractació de persones amb discapacitat (mineria, construcció...), clàusules per les quals s'acordi augmentar el percentatge de reserva en aquelles categories on sigui més senzill (administració, tècnics...).
- aconseguir el compromís empresarial d'adaptació de les instal·lacions per fer-les accessibles als treballadors i treballadores amb discapacitat, fent ús dels codis d'accessibilitat i dels ajuts públics existents per a aquests efectes, així com la definició del perfil requerit per a cada lloc de treball que ofereixen com a compliment de la reserva del 2 %.

#### reincorporació o readmissió de treballadors i treballadores que quedin en situació de discapacitat

En la negociació col·lectiva s'haurien d'incloure condicions que garantissin el compliment de l'obligació legal de readmetre o reincorporar els treballadors i treballadores amb discapacitat sobrevinguda (ocupació selectiva).

### accessibilitat i eliminació de barreres

A través de la negociació caldria fer esment específic a l'obligació de complir les normes vigents sobre accessibilitat i eliminació de barreres arquitectòniques i de comunicació a espais i llocs de treball d'ús públics i, molt especialment, els de nova construcció, i d'adaptació dels llocs de treball.

### condicions laborals

Són necessàries mesures que garanteixin la no-discriminació dels treballadors i treballadores amb discapacitat, de forma similar a les que s'estableixen per als altres col·lectius com dones, joves o immigrants.

Cal establir clàusules que garanteixin la no-discriminació salarial, aplicant remuneracions conforme al lloc de treball ocupat, al marge de la persona que el desenvolupa.

### **seguiment**

El grau d'acompliment de les mesures acordades en els convenis col·lectius en relació amb els treballadors i treballadores amb discapacitat haurà de formar part dels temes a avaluar en les comissions de contractació o comissions paritàries d'aquests convenis.

## **2. programa d'acció de CCOO respecte a igualtat de tracte en el treball i lluita contra la discriminació laboral de persones amb discapacitat (extret del Document aprovat en el 8è Congrés de la CS de CCOO)**

El reconeixement de la igualtat de tracte en el món laboral es fa imprescindible, donada la cada vegada major diversitat de la població treballadora. Aquesta diversitat és positiva per si mateixa, però es veu acompanyada de discriminació i desigualtat. Els problemes generals de l'ocupació a Espanya es concentren en uns determinats col·lectius, entre els quals es troben les persones amb discapacitat.

Els objectius de CCOO són promoure la plena ocupació de qualitat, la convergència amb els objectius europeus i el reconeixement de la diversitat i les condicions i els drets sociolaborals amb igualtat de tracte i sense discriminacions.

### **propostes d'actuació**

- Promoció de la igualtat de tracte en l'ocupació i en les condicions de tots els treballadors i treballadores, eliminant barreres socials, culturals i contractuals.
- Vigilància que en la negociació col·lectiva no hi hagi cap clàusula discriminatòria directa o indirecta.
- Trasllat dels temes d'igualtat en l'acció sindical als centres de treball.

### **promoció de la inserció laboral i social de persones amb discapacitat**

- Impulsar la integració laboral en l'ocupació en el treball ordinari, públic i privat, especialment mitjançant el compliment efectiu de les quotes de reserva.
- Garantir la igualtat de tracte, en la contractació, la formació i la promoció, en el salari, en la salut i la seguretat en el treball.
- Adequar la regulació de l'ocupació protegida.
- Assegurar que el dret a l'educació i la formació sigui una realitat (eliminació de barreres físiques, sistemes de comunicació accessibles, creació i reserva de places).
- Millorar els sistemes d'informació i inserció laboral (estadístiques actualitzades, observatoris d'ocupació i formació, especialització en els serveis públics d'ocupació).
- Garantir el dret a la dignitat i l'autonomia, a una vida independent i a la participació ciutadana.
- Reclamar la interlocució i la intervenció del sindicat en la definició, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques dirigides a les persones amb discapacitat.
- Sensibilitzar totes les estructures sindicals respecte a la problemàtica de les persones amb discapacitat dins i fora dels centres de treball.

L'objectiu prioritari de l'acció sindical en el proper període serà fer complir la quota de reserva, tant en el sector privat com en el públic, incloent aquesta reivindicació en les plataformes dels convenis col·lectius i realitzant un seguiment de la situació.



### 3. acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva 2005. (Capítol VI. Igualtat de tracte i oportunitats)

Tot i els avenços registrats els darrers anys, determinats col·lectius, com les persones amb discapacitat, troben, encara, dificultats per a la seva incorporació al mercat de treball o per a fer-ho en termes d'igualtat amb la resta de treballadors i treballadores.

Algunes de les dificultats i problemes per a la incorporació i el manteniment en l'ocupació procedeixen de l'àmbit familiar o sociocultural, carències e ineficiències del sistema formatiu i de la intermediació laboral, etc. Les organitzacions signants d'aquest acord, creuen que la negociació col·lectiva pot contribuir a la correcció de possibles fenòmens de desigualtat promovent, també, actuacions concretes dirigides a eliminar discriminacions directes i indirectes. Per això, ha de ser un criteri de la negociació col·lectiva reconèixer la diversitat i facilitar la igualtat de tracte i la no-discriminació en les condicions laborals.

En aquest sentit les organitzacions sindicals i patronal signants consideren adequats per al seu tractament per la negociació col·lectiva els següents aspectes:

- adopció de clàusules declaratives antidiscriminatòries, que poden incloure's com a principi general o de manera específica en apartats concrets del conveni.
- adequació del contingut dels convenis col·lectius a la normativa vigent o, en el seu cas, la millora d'aquesta, mitjançant l'eliminació de les clàusules que estiguin superades per modificacions normatives en matèria de no discriminació i reconeixement d'igualtat de tracte.
- afavorir la incorporació a l'ocupació dels treballadors i treballadores amb discapacitat, atenent a factors com: les característiques dels sectors i de les empreses, les capacitats i les aptituds dels treballadors i treballadores i la possible adaptació dels llocs de treball.

## 4. criteris confederals de negociació col·lectiva 2005

Les idees clau són la promoció de la inserció laboral i social de les persones amb discapacitat mitjançant l'impuls de la contractació en l'ocupació ordinària -pública i privada-, especialment amb l'acompliment efectiu de la quota de reserva i la garantia de la igualtat de tracte en la contractació, la formació i la promoció, en el salari, en la salut i la seguretat en el treball.

### en l'ocupació ordinària

Assegurar el compliment de la reserva del 2 % en les empreses de més de 50 treballadors i treballadores. Per a facilitar aquest objectiu cal:

- establir clàusules específiques de compliment
- identificar les activitats i llocs de treball que poden tenir menys dificultats per la seva cobertura amb persones amb discapacitat
- establir mesures d'acció positiva en l'àmbit de les empreses i les administracions públiques de forma que en igualtat de mèrit i capacitat tinguin preferència les persones amb discapacitat

Promoure l'adaptació de les proves de selecció evitant que aquestes es converteixin en la primera barrera a la integració, així com promoure l'adaptació dels llocs de treball i de l'entorn laboral, eliminant barreres i facilitant la integració en el lloc de treball de les persones amb discapacitat, tant si aquesta és sobrevinguda com si ja existia en el moment d'entrada a l'empresa.

Garantir la igualtat de tracte en la classificació i la promoció professional, salaris, salut i altres condicions de treball.

Obrir possibilitats a una distribució flexible i negociada de la jornada de treball de forma que aquesta no es converteixi en una dificultat afegida per a la integració laboral.

Afavorir l'accés a la formació i/o fixar criteris de prioritat per a participar en els cursos de formació contínua.

### en el treball protegit

Promoure la transició dels treballadors i treballadores des del treball protegit (CET i enclavaments laborals) a la integració en l'ocupació ordinària: amb la intensificació dels processos de formació contínua; promoció dels acords entre

empreses ordinàries i centres especials de treball (CET) amb relació mercantil com empreses principals i contractes perquè les primeres contractin treballadors i treballadores de les segones.

#### CET

- establir un enquadrament professional més diversificat per als treballadors i treballadores amb discapacitat, en correspondència amb les tasques que realitzen, i així poder superar el SMI.
- adequar les condicions de seguretat i salut laboral dels centres de treball

#### enclavaments laborals

- donar prioritat als CET l'activitat dels quals coincideixi amb l'obra o servei a realitzar en l'empresa col·laboradora.
- especificar quines obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral corresponen als CET i quines a l'empresa col·laboradora (d'acord amb allò que estableixen la Llei de prevenció i l'art. 24 del Reglament per a les contractes).
- garantir que les empreses col·laboradores que tinguin un enclavament laboral adequin les seves instal·lacions i els llocs de treball a les necessitats dels treballadors i treballadores del CET.
- millora del compromís d'inserció en l'empresa col·laboradora de forma que a la fi de l'enclavament laboral aquesta tingui l'obligació de contractar indefinidament, almenys, al 25 % dels treballadors i treballadores de l'enclavament, amb un mínim d'un treballador o treballadora.

Limitar la utilització de mesures alternatives a la quota de reserva i vetllar que només es mantinguin mentre romanen les causes que permeten la seva utilització.

Afavorir les situacions que impliquin increment de l'ocupació de les persones amb discapacitat. Descartar la realització de donacions i d'accions de patrocini de caràcter monetari.

Establir garanties afegides respecte a l'acomiadament, com per exemple l'elaboració d'informe contradictori amb audiència a la RLT, de forma que una discapacitat no sigui factor de decisió.

## 5. Conclusions i propostes de la comissió de seguiment de l'Acord de Negociació Col·lectiva (ANC) en matèria de treballadors i treballadores amb discapacitat

### PROPOSTES DIRIGIDES ALS PODERS PÚBLICS EN RELACIÓ A LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES D'Ocupació PER A LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

#### En relació a les polítiques públiques d'educació i formació

Són necessàries les actuacions dirigides a sensibilitzar a les famílies perquè valorin la inversió en formació com a mitjà fonamental per a proporcionar a les persones amb discapacitat possibilitats reals d'integració laboral i social.

L'educació ha de garantir l'aplicació efectiva dels principis de normalització, integració i no discriminació, tant en l'accés com en el manteniment en el sistema escolar. Aquesta garantia ha de basar-se en suficiència de recursos tant materials com humans, dotats d'una formació específica d'acord amb les necessitats dels alumnes amb discapacitat, sobretot en els centres de titularitat pública, perquè és en aquests centres on la concentració d'alumnat amb necessitats especials és major.

S'ha de dotar de qualitat total tot el procés formatiu de les persones amb discapacitat, renovant les línies prioritàries, avaluant la formació en el context social i laboral en què es desenvolupa, i investigant condicions de l'entorn i establint actuacions prioritàries a mitjà i llarg termini. La millora contínua d'actuacions i processos és imprescindible per poder donar una resposta ràpida, eficaç i eficient.

En la formació professional reglada la situació és similar, encara que existeix una tendència a l'increment de l'alumnat amb discapacitat matriculat en els programes de garantia social específicament dissenyats per a ells.

És urgent la revisió del fitxer d'especialitats formatives, amb la finalitat de garantir que les accions educatives responguin a les necessitats individuals i s'acomodin a les possibilitats de desenvolupament professional de les persones amb discapacitat, i amb la flexibilitat oportuna dels continguts, amb especial atenció a la formació en les noves tecnologies.

En la regulació de la formació professional relativa als alumnes amb discapacitat, s'ha de donar un tracte diferenciat en la formació en centres de treball,

signant convenis amb les empreses en què quedi reflectit un compromís de contractació final.

La participació de les persones amb discapacitat en la formació professional ocupacional reflecteix baixos percentatges en relació a la població en general, per la qual cosa seria convenient instrumentar mesures dirigides a potenciar-la. L'estadística elaborada per l'Observatori Ocupacional de l'INEM reflecteix un baix nivell de formació i una escassa participació d'alumnes, ja sigui amb estudis bàsics o amb alta formació.

La formació és un pas previ a l'ocupació, i l'orientació formativa ha de considerar el perfil personal i professional, incloent l'anàlisi de la pròpia formació de sortida, l'experiència professional, les carències formatives i les possibilitats de corregir-les, així com el conjunt de tasques bàsiques que un ha de desenvolupar per aconseguir aquest objectiu. L'educació i la formació professional han de dirigir-se a potenciar les habilitats i aptituds, per la qual cosa resulta especialment rellevant el paper dels professionals de la valoració i l'orientació professional, com a responsables d'analitzar les capacitats i les habilitats de les persones discapacitades, de forma que orientin la formació de la manera més adient a les seves capacitats.

La formació té la responsabilitat de procurar la correcta cobertura de la qualificació demandada, i ho ha de fer adaptant-se a la realitat sociolaboral dels nostres dies, que es manifesta com a progressiva i en constant evolució, en què la innovació tecnològica i l'avanç de l'economia obren noves expectatives. És, per tant, fonamental, conèixer les condicions del mercat laboral, aproximant-se, si és possible, a les de l'àmbit geogràfic al qual es dirigeix la integració laboral.

Complementàriament, s'ha d'incidir en aquelles professions que tenen més vacants per cobrir i que tinguin una relació directa amb les més demandades per les persones amb discapacitat, de manera que sigui precisament en aquests sectors on rebin la formació.

### **En relació a les polítiques públiques d'ocupació per a les persones amb discapacitat**

Tal com reiteradament s'ha posat de manifest per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT davant del Ministeri de Treball i Assumptes Socials, les polítiques públiques en matèria de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat han d'analitzar-se, igual que les altres polítiques d'ocupació, en el marc de diàleg i posa-

da en comú, sistemàtica i normalitzada, amb les organitzacions empresarials i sindicals que constitucionalment tenen reconeguda la seva funció d'interlocutores en aquestes matèries, i que, a més, és recollit en les recomanacions de la Unió Europea, l'OIT i el mateix Consell Econòmic i Social.

A causa de l'absència de aquest diàleg entre les administracions i els agents socials, les polítiques públiques dels últims anys han presentat uns resultats potenciadors de l'ocupació protegida, malgrat que, tal com assenyala la LISMI, i la Comissió Parlamentària constituïda en 1992 per a l'avaluació del compliment i aplicació d'aquesta Llei, així com les principals instàncies de concertació social, la millor via d'inclusió en la vida laboral activa de les persones amb discapacitat passa per impulsar el seu accés a l'ocupació ordinària. Per això resulta oportú obrir el corresponent procés d'avaluació i anàlisi de les polítiques desenvolupades des de l'any 1997 per fomentar l'ocupació de les persones amb discapacitat. En funció de l'avaluació realitzada hauran d'analitzar-se les polítiques públiques idònies o necessàries per a potenciar la integració en l'ocupació ordinària.

En la mateixa línia, hem d'instar les administracions públiques perquè promouguin mesures de control, vigilància i impuls, que ajudin a fer que les fórmules d'ocupació protegida siguin un mitjà efectiu de transició per als treballadors amb discapacitat de cara a la seva inserció en l'ocupació ordinària.

Els processos d'avaluació i seguiment de les polítiques públiques desenvolupades en aquesta matèria, en termes de resultats, exigeixen la creació d'un sistema efectiu de recopilació d'informació estadística, que asseguri tant el coneixement de la realitat sociolaboral de les persones amb discapacitat com el seguiment d'aquestes polítiques.

### **En relació a l'ocupació ordinària: la quota de reserva**

La quota de reserva constitueix una mesura d'acció positiva que té per objecte ajudar en la incorporació de les persones amb discapacitat a l'ocupació ordinària, essent compartit aquest objectiu per tots els agents socials.

Els interlocutors socials hem constatat que, en determinats sectors d'activitat o per al compliment d'algunes tasques professionals, existeixen obstacles de diversa índole que dificulten el compliment de la quota de reserva en els termes d'exigència generalitzada amb els quals està establerta, com l'adequació dels perfils professionals dels demandants d'ocupació a les ofertes de treball, l'accessibilitat de les empreses, l'adaptació dels llocs de treball, etc.

Amb aquest doble objectiu, promoure el compliment efectiu de la quota de reserva per als treballadors amb discapacitat i la necessitat d'establir reformes legislatives que ajudin al seu compliment en aquells sectors d'activitats que tenen especials dificultats per a això, convenim a proposar les mesures següents:

- Promoure la modificació de la normativa vigent de tal manera que es prevegi la possibilitat d'actuació de la negociació col·lectiva, a través de la modulació de la quota, per a aquelles empreses que per les seves característiques d'activitat tinguin dificultats per al seu compliment.
- Promoure en els processos de negociació col·lectiva el compliment de la quota de reserva del 2% en les empreses de més de 50 treballadors. Per a facilitar aquest objectiu hem d'establir clàusules específiques de compliment identificant les activitats i els llocs de treball que poden tenir menys dificultats per a la seva cobertura per persones amb discapacitat.

### **En relació a les mesures alternatives a la quota de reserva**

- En funció de l'avaluació que es realitzi de l'aplicació de les mesures alternatives vigents, en termes d'afavorir la integració en l'ocupació ordinària de les persones amb discapacitat, hauria de plantejar-se el manteniment d'aquestes o la seva supressió i substitució per altres mesures més adequades per a assolir aquest objectiu.
- Cabria plantejar-se com a alternativa la constitució d'un fons finançat per les empreses obligades al compliment de la quota de reserva que, directament o via negociació col·lectiva, no poguessin per raons econòmiques o organitzatives procedir a la contractació directa de treballadors amb discapacitat. Aquest fons seria gestionat per l'Administració pública, establint mecanismes de participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals. La finalitat d'aquest fons seria facilitar la integració laboral en l'ocupació ordinària, articulant per a això els corresponents programes de formació.
- En tot cas, i pel que es refereix a les mesures alternatives, es necessari reforçar les actuacions coordinadores de l'Administració general del Estat quant a criteris interpretatius del compliment de la quota de reserva, amb la finalitat d'eliminar les actuals diferències interpretatives que sobre aquesta matèria es produeixen en les comunitats autònomes, dificultant l'activitat empresarial i creant distorsions en la licitació pública amb una litigiositat innecessària.

- Cal efectuar les tasques de seguiment i control en referència al compliment de la normativa reguladora del procediment de les mesures alternatives, en particular en referència als períodes i causes d'utilització, en el que es refereix a les empreses que exerceixen l'opció, com els centres especials d'ocupació i les fundacions que en resulten beneficiàries.

En relació amb l'anterior, haurien de considerar-se i buscar solucions a les dificultats pràctiques que genera la manca d'informació fluida i actualitzada sobre l'activitat dels centres especials d'ocupació, per a les empreses obligades, facilitant-los el coneixement tant de l'especialització productiva d'aquests centres com del seu àmbit geogràfic, a efectes de les mesures alternatives que exigeixen la contractació de serveis o productes relacionats amb l'activitat normal de les empreses obligades.

### **En relació a l'ocupació pública**

En referència a l'ocupació pública, s'ha de promoure l'adaptació de les proves de selecció i l'establiment de torns específics de selecció, evitant que es converteixin en la primera barrera de la integració, així com promoure l'adaptació dels llocs de treball i de l'entorn laboral, eliminant barreres i facilitant la integració en el lloc de treball de les persones amb discapacitat, tant si aquesta és sobrevinguda com si ja existia en el moment d'entrada en l'ocupació.

### **En relació a l'ocupació protegida**

Els centres especials d'ocupació han experimentat en els últims anys un creixement en el seu nombre i en les seves plantilles. No obstant això, s'han de destacar tres circumstàncies sobre aquests centres: l'elevada taxa de temporalitat, la integració a les seves plantilles de treballadors amb un grau de minusvalidesa mitjà/baix i la manca de control i seguiment per part de les administracions públiques d'aquells treballadors que, després de la seva experiència en el centre especial d'ocupació, s'integren en l'ocupació ordinària.

L'anterior permet qüestionar el compliment en els últims anys de l'objectiu principal dels centres especials d'ocupació, que és el de configurar-se com a pont de l'ocupació protegida a l'ocupació ordinària. D'altra banda, la pràctica inexistència dels equips multidisciplinars, destinats a controlar l'adequació de les capacitats del treballador al seu lloc de treball i les seves possibilitats per donar el salt a l'ocupació ordinària també incideix negativament en el compliment d'aquest objectiu. La utilització d'altres fórmules d'ocupació protegida,



com l'ocupació amb suport, són escassament significatives en funció de les dades.

Els centres especials d'ocupació han generat en els últims anys un important volum de contractació de treballadors amb discapacitat, que presenta una peculiaritat negativament valorada i difícilment justificable, com és la seva elevada taxa de temporalitat. Així mateix, es constata l'absència d'informació sobre el nombre de treballadors que, passant prèviament pel centre especial d'ocupació, hagin realitzat el trànsit a l'ocupació ordinària perquè no es publiquen (si existeixen) estadístiques ni dades sobre el tema, qüestió aquesta que no hauria de comportar majors dificultats, ja que el Servei Públic Estatal d'Ocupació bonifica les quotes de Seguretat Social, sent a més factible que la mateixa Tresoreria General de la Seguretat Social proporcionés aquesta dada.

Els fons públics dedicats a la formació, el foment i el manteniment de l'ocupació de les persones amb discapacitat en centres especials d'ocupació han estat importants al llarg dels últims anys. Malgrat tot, és molt difícil avaluar la seva eficàcia, perquè no tenim indicadors fiables en la matèria amb els quals mesurar l'impacte real d'aquestes polítiques i dels recursos públics destinats a aquest fi.

Arribats a aquest punt, s'hauria de recordar que la finalitat prioritària de les polítiques d'ocupació dels treballadors amb discapacitat és la seva integració en el sistema de treball o, si això no és possible, la seva incorporació a l'ocupació protegida. Aquesta declaració de la Llei d'integració social dels minusvàlids, efectuada l'any 1982, ha estat origen de diferents desenvolupaments polítics i normatius, caracteritzant-se els efectuats des de l'any 1997, perquè procedien d'acords subscrits entre el Ministeri de Treball i les organitzacions que s'associen a diferents col·lectius de persones amb discapacitat, sense introduir, com a part en el debat, les organitzacions empresarials i sindicals, tal com recomanen totes les instàncies de la Unió Europea. Aquest procediment desvirtua el paper d'interlocució necessària en matèria d'ocupació entre el Govern i els agents socials, entenent com a tals les organitzacions empresarials i sindicals.

Respecte a les fórmules d'ocupació protegida, les organitzacions sindicals i empresarials compartim la conveniència de mantenir la figura dels centres especials d'ocupació, sempre que mantinguin la seva finalitat social, i compleixin amb l'objectiu de facilitar el trànsit a l'ocupació ordinària i realitzin la seva activitat amb criteris de viabilitat econòmica. Per a això, es realitzen les propostes següents:

1. Crear un Registre de Centres Especials d'Ocupació, que permeti conèixer la situació geogràfica d'aquests i el sector d'activitat al qual pertanyen. És necessari que es faciliti l'accés a un llistat actualitzat de les persones dels centres especials d'ocupació, com a informació disponible per a les empreses obligades al compliment de la quota de reserva que poguessin trobar-se en situació d'acollir-se a les mesures alternatives.
2. Correspon a les administracions públiques competents efectuar el seguiment de les condicions laborals i d'ocupació dels centres especials d'ocupació, incloent-hi el compliment de les obligacions en matèria de representació dels treballadors.
3. Donat l'important volum de fons públics que reben els centres, és necessari avaluar la rendibilitat de l'activitat econòmica d'aquests, ponderant-la en funció del percentatge de treballadors amb discapacitat de la plantilla i el seu grau de discapacitat. Cabria plantejar-se la introducció de criteris modulars de les subvencions en funció dels resultats que cada centre ofereixi com a pont per al trànsit al mercat ordinari dels treballadors amb discapacitat.
4. Fomentar la creació dels equips multidisciplinars previstos en la normativa reguladora dels centres especials d'ocupació, en tant que la seva inexistència ha pogut contribuir a l'incompliment, en molts casos, de l'objectiu d'aquests centres de constituir-se en un pont cap a l'ocupació ordinària.

Igualment s'han d'adequar les condicions de seguretat i salut laboral dels centres de treball en els centres especials d'ocupació.

#### **PROPOSTES DIRIGIDES ALS NEGOCIADORS EN ELS PROCESSOS DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

##### **En relació a les mesures alternatives a la quota de reserva**

Promoure en els processos de negociació col·lectiva el compliment de la quota de reserva del 2 % en les empreses de més de 50 treballadors. Per facilitar aquest objectiu, hem d'establir clàusules específiques de compliment, identificant les activitats i els llocs de treball que puguin tenir menys dificultats per a la seva cobertura per persones amb discapacitat.

## **En relació a l'ocupació protegida**

Les organitzacions signants del present acord participen de la idea que no existeixin àmbits negociadors diferents a l'hora d'abordar l'ocupació protegida i l'ocupació ordinària, i que així la negociació col·lectiva sigui el mecanisme regulador de les relacions laborals en l'ocupació protegida.

En referència als centres especials d'ocupació, a través dels processos de negociació col·lectiva, s'ha d'establir un enquadrament professional més diversificat per als treballadors amb discapacitat, en correspondència amb les funcions que realitzen, adequant de la mateixa manera les seves retribucions a les funcions professionals que realitzen.

Amb això, la negociació col·lectiva que opera en l'ocupació protegida facilitarà la transició dels treballadors des d'aquest àmbit a la integració en l'ocupació ordinària.

## **En relació als enclavaments laborals**

- En matèria de salut laboral, es considera positiu que els negociadors reproduïxin la normativa laboral sobre prevenció de riscos laborals en relació als treballadors que formin part d'enclavaments laborals; de manera que quedin perfectament delimitades les obligacions que tenen les diferents parts. D'aquesta forma, els processos negociadors inclouran el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals en relació als treballadors que formen part d'enclavaments laborals; especificant les obligacions de les empreses col·laboradores i dels centres especials d'ocupació que s'estableixen en els articles 24 i 25 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, i el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 citat en matèria de coordinació d'activitats empresarials, especificant igualment els mitjans de coordinació adequats en cada cas i els drets d'informació i participació dels treballadors i els seus representants.
- Garantir que les empreses col·laboradores que tinguin un enclavament laboral adequin les seves instal·lacions i llocs de treball a les necessitats dels treballadors de centres especials d'ocupació, en els termes assenyalats en la normativa de prevenció de riscos laborals.

