



3

DE DESEMBRE
DEL 2023

Dia Internacional
de les **PERSONES**
amb **DISCAPACITAT**

MANIFEST

CCOO exigeix ocupació de qualitat i millores polítiques públiques per a les persones amb discapacitat

■ **Les actuacions en l'àmbit laboral de polítiques actives d'ocupació, de reducció i desaparició de l'impacte de gènere en les polítiques educatives i en matèria d'igualtat i inserció laboral ordinària són eixos d'actuació centrals per a CCOO. En aquest sentit, destaca el paper de la negociació col·lectiva i els espais de diàleg i concertació social per a la seva consecució.**

Davant la celebració del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, CCOO sol·licita polítiques públiques que garanteixin l'accés a llocs de treball de qualitat així com el seu manteniment.

Les 1,9 milions de persones amb discapacitat en edat de treballar comptabilitzades per l'INE tenen una participació menor en el mercat laboral en comparació d'aquelles que no tenen cap discapacitat.¹ Les taxes d'activitat (35 %) són 43 punts inferiors a les de les persones sense discapacitat (78 %). Només 1 de cada 4 persones amb discapacitat té una ocupació (un 27 % de taxa d'ocupació davant del 66 % entre les persones sense discapacitat, 39 punts menys). Les seves taxes d'atur són prop de 8 punts superiors a les de la població sense discapacitat (un 22,5 % davant d'un 14,7 %). A més, segons dades del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), la incidència de l'atur de llarga durada — és a dir, amb una antiguitat en la demanda d'ocupació superior a 12 mesos— és 12 punts més alta que en les persones sense discapacitat (54 % davant del 42 %).²

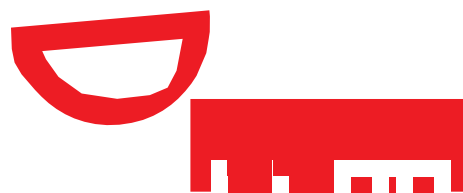
Les dones amb discapacitat presenten pitjors resultats que els homes amb discapacitat en l'accés al mercat de treball. Segons dades de l'INE, suporten taxes d'ocupació més grans a temps parcial (un 26,7 % davant d'un 12 %).

Amb dades del SEPE del 2022, es constata que són contractades amb menys freqüència (els homes van signar el 59 % dels contractes per a persones amb discapacitat davant del 41 % de les dones) i tenen més pes entre les persones demandants d'ocupació (el 54 % davant del 46 % dels homes). La mateixa font reflecteix el 2021 que l'atur de llarga durada és més elevat entre les aturades amb discapacitat (el 55 % són dones), realitat que s'accentua quan, a més, es tenen més de 44 anys (el 59 % són dones).

Per millorar la situació laboral de les persones amb discapacitat, és prioritari actuar en les àrees següents: augmentar les quotes de reserva; potenciar l'equitat i la inclusivitat en l'educació pública així com evitar la segregació educativa; reorientar la política d'incentius cap a l'ocupació ordinària; establir mesures específiques per a la discapacitat sobrevinguda, i consolidar el paper del diàleg i la concertació social, la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat.

1. *L'ocupació de les persones amb discapacitat*. INE, 2021.

2. *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad*, SEPE, 2023 (dades del 2022).





- Amb relació a les **QUOTES DE RESERVA**, s'han d'incrementar mitjançant la rebaixa dels llindars de plantilla. Caldria, doncs, contractar almenys una persona amb discapacitat a les empreses amb més de 25 persones treballadores; el 2 % en aquelles que en tenen entre 50 i 100; el 3 % a les que en tenen entre 100 i 250, i el 4 % a les que en tenen més de 250. Les excepcions al compliment de la quota de reserva necessiten ser revisades per evitar que es converteixin en la norma habitual. Ateses les dificultats més grans d'inserció laboral de les persones amb determinats tipus de discapacitat i amb graus més elevats, caldria crear quotes de reserva específiques per a aquests col·lectius.
- Les **ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES** han de predicar amb l'exemple. Mesures com la quota de reserva del 7 % en les ofertes d'ocupació pública, prevista en l'article 59 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, no estan aconseguint augmentar de manera significativa l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat.

Cal incidir en els factors que dificulten aquest accés, entre els quals cal assenyalar el paper que té l'educació pública com a garant de la igualtat d'oportunitats, l'equitat i la inclusió. Segons l'INE, en els estudis superiors la bretxa entre les persones amb discapacitat i sense és de prop de 20 punts (18,7 % davant el 38,1 %). La població amb discapacitat que no ha assolit el nivell educatiu secundari es troba 14 punts per sobre de la que no té discapacitat (20,3 % davant del 6,1 %).

- L'**EDUCACIÓ PÚBLICA** no universitària escolaritza al voltant del 80 % dels 246.000 estudiants amb necessitats educatives especials, és a dir, aquells en què el suport està associat a algun tipus de discapacitat o trastorn greu.³ Això no obstant, aquest fet no va acompanyat d'una millora en les condicions dels centres, tal com constata CCOO en el seu informe d'inici del curs 2023-2024. Per aconseguir l'èxit educatiu de l'alumnat amb discapacitat, cal abaixar les ràtios a les aules i incrementar els suports especialitzats així com la xarxa d'orientació educativa i psicopedagògica.
- Els **INCENTIUS I LES AJUDES** haurien de dirigir-se cap a la integració i el manteniment de les persones amb discapacitat en l'ocupació ordinària. Cal recuperar l'objectiu dels centres especials d'ocupació com a lloc de formació, qualificació i trànsit cap a la integració a l'ocupació ordinària. Les plantilles d'aquests centres no haurien de tenir retribucions inferiors a la resta de persones treballadores del sector. Els incentius permanents a l'ocupació en aquests centres s'han de concentrar en els col·lectius de més difícil inserció.
- La **DISCAPACITAT SOBREVINGUDA**, o adquirida al llarg del cicle vital, ha de comptar amb un marc jurídic i amb polítiques específiques que garanteixin el manteniment de l'ocupació. Una prioritat en aquest sentit és la derogació de l'actual article 49.1.e de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix la declaració d'incapacitat com a causa automàtica d'extinció del contracte de treball. Davant de situacions de discapacitat sobrevinguda, hi ha d'haver un procediment reglat amb participació sindical que garanteixi el manteniment de l'ocupació mitjançant l'adaptació del lloc de treball o, si això no és possible, la recol·locació.
- El **PAPER DELS SINDICATS**. Des de CCOO reivindicuem la negociació col·lectiva com a instrument eficaç per millorar la situació laboral de totes les persones, i afirmem la necessitat d'apostar per aquest diàleg per millorar la situació de les persones amb discapacitat. Les polítiques relatives a l'ocupació de les persones amb discapacitat s'han d'integrar als espais de diàleg social generals que afectin l'ocupació, les condicions laborals i la protecció social. Fem una crida a les organitzacions patronals i a les empreses perquè s'implantin als convenis col·lectius els compromisos que en matèria de discapacitat hem adquirit en el darrer Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva. També cal que els plans d'igualtat entre homes i dones incloguin les peculiaritats de l'ocupació de les dones amb discapacitat, i que s'aprovin plans especials d'igualtat i no-discriminació per a col·lectius amb discapacitats específiques i/o amb dificultats d'inserció especials.

3. Estadístiques d'ensenyaments no universitaris, alumnat amb necessitats educatives especials, curs 2021-2022, taula 7, Ministeri d'Educació i Formació Professional.

