



Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya. Informe 2018

Desembre 2018



**UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**



OBJECTIUS GLOBALS
de Desenvolupament Sostenible

Introducció

A Catalunya més de 550.000 persones tenen legalment reconeguda una discapacitat, representen el 7,3% del conjunt de la població catalana i el 5,8% de la població total en edat de treballar. Però, en canvi, les dades evidencien l'escassa participació de les persones amb discapacitat en el mercat de treball i ens alerten de l'evident situació de desavantatge de les persones amb discapacitat en el mercat de treball, especialment les que presenten una discapacitat severa.

Podem afirmar que les persones amb discapacitat tenen un greu problema d'inserció laboral, d'accessibilitat al lloc de treball i finalment d'adaptació del lloc de treball. D'inserció laboral des del moment de la selecció, com a conseqüència de la seva discapacitat i de les discriminacions que pateixen. D'accessibilitat al lloc de treball perquè aquests no són accessibles i presenten barreres arquitectòniques. I d'adaptació quan no s'adapten els llocs de treball a les necessitats de les persones amb discapacitat.

La UGT de Catalunya considerem essencial incorporar en el nostre discurs i acció sindical la reivindicació de la igualtat en el accés i drets en el treball per a les persones amb discapacitat i establir així una major pressió sobre les empreses per a la contractació i permanència d'aquest col·lectiu en el treball. Però és que a més, considerem necessari realitzar una major sensibilització sobre la situació de desavantatge de les persones amb discapacitat en el mercat de treball, influenciada pels prejudicis i conviccions que es tenen sobre la suposada baixa productivitat i falta de capacitats d'aquest col·lectiu.

La UGT de Catalunya tenim un paper clau en la lluita per la igualtat i en contra de qualsevol forma de discriminació, i es que podem d'aprofitar el paper multiplicador i difusor de les nostres delegades i delegats per a transmetre a les empreses i a la societat els principis de la igualtat i no discriminació de les persones amb discapacitat, ja sigui a través de la negociació col·lectiva o l'acció institucional.

Per tot plegat la UGT de Catalunya presentem aquest informe sobre la situació de les persones amb discapacitat en el mercat de treball, i aquest any hem volgut començar amb una **denúncia directa cap a l'incompliment de les empreses amb l'article 42 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, que estableix que les empreses**

públiques i privades que ocupin un nombre de 50 o més treballadors/ores han de comptar, com a mínim, amb un 2 % de persones treballadores amb discapacitat. És per això que la UGT de Catalunya hem fet una estimació del que suposaria el compliment de la quota del 2% de persones treballadores amb discapacitat per part de les empreses i establiments de 50 o més persones treballadores:

+ 28.644 persones amb discapacitat ocupades
△ 42,8% de persones amb discapacitat amb ocupació
+ 10 punts percentuals la taxa d'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat

Les persones amb discapacitat a Catalunya

Quantes persones amb discapacitat hi ha a Catalunya?

En el moment de realitzar aquest informe es disposen de les dades l'any 2017 del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Així, segons aquestes dades, al 2017 a Catalunya hi havia **551.440 persones amb una discapacitat reconeguda**, un 4,2% més que a l'any anterior. Respecte al total de la població catalana, les persones amb alguna discapacitat legalment reconeguda representen el 7,3%, percentatge lleugerament superior al 2016 degut a l'increment del nombre de persones amb discapacitat.

Aquest augment del nombre de persones amb discapacitat és general a tots els grups d'edat, però més accentuat entre les persones de 64 i més anys que suma el 61% de l'increment total de persones amb discapacitat. De fet, la taxa de discapacitat de la població que té 75 i més anys en un any s'ha disparat i ha augmentat 11,3 punts percentuals: al 2017 hi havia 189 persones amb discapacitat per cada 1.000 persones, al 2016 eren 177. Dades que ens parlen d'una col·lectiu envellit.

Pel que fa al sexe, homes i dones en general tenen el mateix pes en aquest col·lectiu i presenten taxes de discapacitat similars, però en el anys de vida activa els homes presenten taxes de discapacitat superiors que les dones, taxes que s'equiparen i remunten a partir dels 65 anys.

Taxes de discapacitat (per 1.000 habitants) per sexe i edat. Catalunya. Any 2017			
	Homes	Dones	Total
De 0 a 15 anys	24,2%	12,9%	18,7%
De 16 a 19 anys	38,2%	22,5%	30,6%
De 20 a 34 anys	31,3%	20,9%	26,1%
De 35 a 44 anys	42,8%	35,7%	39,4%
De 45 a 54 anys	76,0%	68,7%	72,4%
De 55 a 64 anys	124,8%	119,2%	121,9%
De 65 a 74 anys	161,2%	154,7%	157,7%
De 75 anys i més	188,3%	188,8%	188,6%
Total	73,3%	72,7%	73,0%
Total 16-64 anys	61,9%	54,7%	58,3%

Font: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

Quantes persones amb discapacitat són potencialment actives?

Pel que fa la població amb discapacitat en edat laboral, és a dir, la que té entre 16 a 64 anys, al 2017 a Catalunya hi havia **285.953 persones, representant el 51,8% del total de persones amb discapacitat**, un percentatge inferior al presentat l'any passat, cosa que ens torna a fer pensar en l'envelliment d'aquest col·lectiu. Tanmateix, també **representa el 5,8% de la població total en edat de treballar**.

Com hem assenyalat, la població amb discapacitat és una població envellida, el 63,8% de les persones amb discapacitat tenen una edat superior als 54 anys, i això influeix també en l'edat de les persones amb discapacitat potencialment activa: **el 38,5% tenen entre 55 i 64 anys**.

El mercat de treball i les persones amb discapacitat

D'acord amb les estadístiques anteriors, podem dir que en relació a població activa **1 de cada 2 persones amb discapacitat és potencialment activa** per qüestions d'edat. Tot i així, la seva participació activa és molt baixa, demostrant una altra vegada les grans dificultats que les persones amb discapacitat tenen per accedir a una ocupació.

Baixa activitat, baixa ocupació i elevat atur

Segons les darreres dades que es disposen per a Catalunya, publicades per l'INE amb el nom de *L'ocupació de les persones amb discapacitat*, a l'any 2016 el **36,2% de les persones amb discapacitat d'entre 16 i 64 anys estaven actives front el 81,7% de les persones sense discapacitat**. Les diferències també són evidents si s'observa la inactivitat d'ambdós col·lectius: **el 63,8% de les persones amb discapacitat en edat laboral són inactives davant el 18,2% de les persones sense discapacitat**.

Per tenir una visió més àmplia sobre la situació de les persones amb discapacitat en el mercat de treball, només es disposen dades a nivell del conjunt de l'estat espanyol. A la taula següent es pot comprovar com en tots els nivells d'activitat, **les persones amb discapacitat mantenen una gran bretxa respecte a les persones sense discapacitat**. També es pot observar com l'edat i el sexe incideixen en el grau de participació en el mercat de treball de les persones amb discapacitat i que també es produeixen discriminacions: **les dones presenten unes taxes més baixes d'activitat i d'ocupació**,

però també tenen una taxa més elevada d'atur. Però respecte a la població sense discapacitat, la bretxa entre sexes és menys elevada.

**Participació en el mercat de treball en funció de tenir o no discapacitat.
Per grups d'edat i sexe. Espanya 2016**

	T. Activitat (%)		T. Ocupació (%)		T. Atur (%)		P. Amb Discapacitat 2015-2016		
	P. Sense discap.	P. Amb discap.	P. Sense discap.	P. Amb discap.	P. Sense discap.	P. Amb discap.	T. Activ. (p.p)	T. Oc. (p.p)	T. Atur (p.p)
16 a 24 anys	38,7	25,1	20	9,2	48,2	63,5	-1,9	-3	2,9
25 a 44 anys	90,6	48,1	71,7	31,8	20,9	33,8	-2,3	-2,2	1,6
45 a 64 anys	77,2	29,2	62,6	21,2	18,8	27,4	-1,7	-1	3
Homes	84,2	34,4	66,9	23,8	20,6	30,9	-1,5	-0,8	2,8
Dones	72	33,1	55,1	22,8	23,5	31,1	-2,1	-2,1	1,8
Total	78,1	33,9	60,9	23,4	21,9	31	-1,7	-1,3	2,4

Font: INE, *L'ocupació de les persones amb discapacitat*

Les desigualtats són més evidents en funció de l'edat: la bretxa d'activitat entre persones amb discapacitat i sense augmenta a mesura que augmenta l'edat, en canvi la bretxa d'atur és més gran a mesura que disminueix l'edat. O sigui, que **entre les persones amb discapacitat l'edat té una relació negativa amb la participació en el mercat de treball, a mesura que augmenta l'edat més probabilitats de fer-se inactiu.** En canvi, la relació és inversa amb l'atur: **a més edat menys possibilitats de trobar-se a l'atur**, segurament a que l'opció de la inactivitat és més present a mesura que augmenta l'edat.

Respecte l'any anterior, hem de ressaltar que ha augmentat l'atur en el col·lectiu de persones amb discapacitat a la vegada que ha baixat la seva participació en el mercat laboral, tant en la taxa d'activitat com en la d'ocupació.

La relació de l'activitat en funció del grau i del tipus de discapacitat

Tot i que és cert que les variables sexe i edat poden convertir-se en factors que donin lloc a discriminacions entre les persones amb discapacitat, **el tipus i el grau de discapacitat impliquen diferències molt significatives davant les oportunitats d'ocupació de les persones amb discapacitat.**

És per això que és tant important tenir en compte que quan parlem de persones amb discapacitat ens referim a un col·lectiu amb una gran diversitat interna, i és aquesta diversitat la que també implica majors desavantatges per a la seva inserció laboral.

La discapacitat es pot valorar en diferents percentatges segons el grau de discapacitat. El llindar mínim és el 33% de discapacitat respecte a les capacitats necessàries per a desenvolupar-se de manera autònoma en la vida diària. A la taula següent, tot i fer referència a la situació de les persones amb discapacitat a l'estat espanyol, es pot observar que **a mesura que creix el grau de discapacitat disminueixen les persones actives i, per afegit, també disminueixen les persones ocupades**. Si el 58% de les persones amb una discapacitat reconeguda entre el 33% i el 44% són actives, aquest percentatge va baixant conforme augmenta la discapacitat fins que només són actives el 11,5% de les persones amb un grau de discapacitat de igual o superior al 75% . El mateix passa amb la taxa d'ocupació, que disminueix del 42,1%, per a les persones amb un grau de discapacitat entre el 33% i el 44%, al 10,1% per a les que tenen reconeguda una discapacitat del 75% o superior.

Taxes d'activitat i ocupació segons el grau de discapacitat. Espanya 2016		
	T. Activitat (%)	T. Ocupació (%)
Total	35,2	25,1
De 33% a 44%	57,9	42,1
De 45% a 64%	44,9	31,9
De 65% a 74%	19,9	11,9
75% i més	11,5	10,1

Font: INE, *L'ocupació de les persones amb discapacitat*.

Atenent a la tipologia de la discapacitat, **la majoria de les PaD en edat activa presenta una discapacitat física, el 45,9%**. La segona discapacitat més freqüent entre les PaD entre 16 i 64 anys és la malaltia mental, i representa al 25,6% de les persones amb

discapacitat legalment reconeguda. En tercer lloc, la discapacitat intel·lectual amb el 13,7%.

Les persones amb discapacitat visual i auditiva representen el 5% i el 5,3% respectivament sobre el total de les discapacitats legalment reconegudes, són els percentatges més petits però són les discapacitats que presenten taxes més elevades d'activitat i d'ocupació. A la banda contrària trobem a les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental que, aglutinant el 39,3% del col·lectiu, presenta les taxes més baixes d'activitat i d'ocupació.

Taxes d'activitat i ocupació de les PaD segons tipus de discapacitat. Espanya 2016.

	T. Activitat (%)	T. Ocupació (%)
Física	41,9	31,7
Intel·lectual	32,3	20,0
Malaltia mental	27,7	14,3
Sensorial: Visual	48,1	40,1
Sensorial: Auditiu	61,3	45,1

Font: INE, *L'ocupació de les persones amb discapacitat*.

Podem concloure que la diversitat d'aquest col·lectiu requereix identificar mesures específiques per aconseguir que la seva integració social i laboral tingui un millor resultat, desenvolupant diferents transicions i processos d'integració laboral.

On s'ocupen les persones amb discapacitat?

La contractació de les persones amb discapacitat és gairebé testimonial en el conjunt de la contractació realitzada a Catalunya: **els 14.885 contractes signats per persones amb discapacitat a Catalunya durant el 2017, representen només el 0,47% del total de la contractació realitzada.**

Una diferència entre la situació laboral de les persones amb discapacitat i del conjunt de la població és una menor presència en activitats que no s'integrin dins del sector serveis. Així, **el 90,2% dels contractes efectuats a Catalunya durant el 2017 a persones amb**

discapacitat reconeguda es van realitzar al sector serveis, davant el 79,7% del total de la contractació efectuada.

De la mateixa manera, les ocupacions per les que es contracta a les persones amb discapacitat presenten clares diferències sobre la contractació total. Les ocupacions de més qualificació, com són la de tècnics, acapara el 20,1% de la contractació total però només el 4,3% de la contractació a persones amb discapacitat. Tot el contrari passa amb **les ocupacions no qualificades, sent el 45,1% de la contractació realitzada a persones amb discapacitat** i un 32,3% de la contractació total.

Les persones amb discapacitat tenen més possibilitats de ser contractades en aquells sectors que presenten i acumulen més desigualtats, com són salaris més baixos, més rotació, més temporalitat i menors possibilitats de promoció.

Quin salari tenen les persones amb discapacitat?

Des de l'any 2011 L'INE publica *El Salari de les Persones amb Discapacitat* a partir d'una explotació de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial 2011 i de la Base Estatal de Persones amb Discapacitat 2011. Els resultats d'aquesta publicació són per al conjunt de l'Estat, però tot i així hem cregut convenient aprofitar aquest informe per donar-les a conèixer ja que segurament s'apropen molt a la realitat de Catalunya.

Les últimes dades publicades fan referència a l'any 2016, i destaca:

- **El salari brut mig de les persones assalariades amb discapacitat va ser de 19.297,6 euros, un 17,1% inferior al de les persones sense discapacitat**, diferència que ha augmentat en 1.4 punts percentuals respecte l'any anterior.
- **Les diferències salarials més grans es troben al tipus de la discapacitat.** Els guanys més elevats entre les persones amb discapacitat van correspondre a les de discapacitat sensorial, seguides de persones amb discapacitat física, amb salaris que van superar el salari mig d'elles persones amb discapacitat en un 6,2% i 5,3% respectivament. A l'altre extrem, **les persones amb discapacitat intel·lectual i mental van percebre els salaris més baixos, amb**

salaris inferiors a la mitjana anual del col·lectiu en un 39% i 17,7% respectivament.

- **Els llocs d'ocupació baixos** (operaris i treballadors no qualificats) **són els que tenen una desigualtat més gran entre treballadors amb i sense discapacitat.** El salari pels treballadors amb discapacitat en llocs d'ocupació baixos va ser un 20,3% respecte al dels treballadors sense discapacitat. Els llocs d'ocupació mitjans són en els que els salaris de persones amb i sense discapacitat més es van apropar (el salari va ser un 2,9% inferior).
- Les persones treballadores amb discapacitat que van rebre **bonificacions o reduccions en les quotes de cotització van tenir un salari un 29,2% inferior** respecte les persones amb discapacitat que no van rebre cap tipus de mesura.

Mantenen l'activitat si les reconeixen una prestació econòmica?

El sistema de protecció social cobreix les necessitats econòmiques de les persones amb discapacitat a partir de prestacions contributives de la Seguretat Social, algunes directes per haver obtingut una incapacitat laboral que a partir dels 65 anys es transforma en una pensió de jubilació, i altres indirectes derivades d'una prestació de viduitat, orfandat o de protecció familiar. També el sistema de protecció social que tenim cobreix situacions de pèrdua del lloc de treball a partir de les prestacions i subsidis per desocupació. A més hem de tenir en compte altres prestacions econòmiques com els subsidis LISMI, prestacions complementaries, pensions no contributives i de pagament.

Al respecte tenim dades a nivell a partir de les dades per al 2016 publicades per l'INE a L'ocupació de les persones amb discapacitat. D'aquestes dades es desprèn que **el 67,3% de les persones amb discapacitat en edat laboral reben una prestació, i d'aquestes el 81,8% una prestació derivada de la seva incapacitat.** El fet de rebre una prestació contributiva afecta directament a mantenir una relació activa en el mercat de treball: així, **les persones que reben una prestació contributiva en un 80% són inactives davant el 65% del total de persones amb discapacitat.** Pel que fa a mantenir-se actius en el mercat de treball destaquen les persones que no reben cap tipus de prestació, el 64% són actives (això no vol dir que a més tinguin una ocupació) davant el 35,2% del total de persones amb discapacitat.

Aprovada la Llei 39/2006 de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, és una altra mesura de protecció de les persones amb discapacitat és el reconeixement de la situació de dependència. Segons dades per a Espanya, al 2015, **el 13,8% de les persones amb discapacitat d'entre 16 i 64 anys tenia reconeguda la situació de dependència, d'aquestes, només el 8,2% van continuar laboralment actives.**

Aquestes dades les hem de tenir en compte a l'hora de valorar que al voltant del 80% de les discapacitats són discapacitats sobrevingudes. En aquest sentit, la negociació col·lectiva esdevé un instrument per defensar les persones treballadores que al llarg de la seva vida laboral poden patir algun tipus de discapacitat, i un instrument per negociar les mesures per facilitar que aquestes persones treballadores puguin continuar actives laboralment.

La Llei de prevenció de riscos laborals ens facilita un marc d'actuació des de l'àmbit de la protecció i promoció de la salut de les persones treballadores, especialment establint l'obligació de les empreses a protegir les persones treballadores amb discapacitat física, sensorial o psíquica (art. 25 de la Llei 31/1995).

És per això que des de la UGT de Catalunya treballem per què en els convenis i acords col·lectius es tinguin en compte qüestions com la discapacitat sobrevinguda per malaltia o dolència professional, i per introduir-hi clàusules dirigides a l'adaptació dels llocs de treball per a les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda. Mesures més concretes serien les següents:

- Apostar per la realització d'un protocol per l'adaptació laboral de les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda, sense perjudici de les seves condicions salarials ni laborals, i la introducció de mesures que facilitin l'adaptació laboral d'aquests treballadors, com la formació, el reciclatge o l'adaptació de les condicions del seu lloc de treball.
- Vinculació directa amb la prevenció de riscos laborals per mirar de prevenir malalties i dolències produïdes pel desenvolupament de l'activitat laboral.
- Vigilància i control sobre el compliment de les condicions de seguretat i salut dels treballadors que presenten especial dificultat producte de la seva discapacitat.
- Realitzar plans de prevenció que tinguin en compte l'aplicació i avaluació de les necessitats de les PaD.

El treball protegit

A Catalunya tenim un model dual d'incorporació de persones amb discapacitat al mercat de treball: per un costat tenim el mercat ordinari de treball, i per un altre el mercat protegit, fonamentalment representat pels Centres Especials de Treball. A més, per a impulsar la contractació en el mercat ordinari, està l'obligació de totes les empreses de 50 i més treballadors a complir la reserva del 2% del llocs de treball per a persones amb discapacitat. Tot i així, tant el mercat laboral protegit com al ordinari, poden rebre diferents ajudes, bonificacions i subvencions per la contractació i adaptació dels llocs de treball.

Les persones amb discapacitat tenen moltes barreres per accedir a un lloc de treball en el mercat ordinari. En aquest sentit, el treball protegit pot constituir una garantia d'accés a l'ocupació per a un important nombre de persones amb discapacitat, i proporcionen una alternativa laboral a aquelles persones amb més dificultats per accedir al mercat ordinari. Tot i així, des de la UGT de Catalunya s'entén que les polítiques d'ocupació per a les persones amb discapacitat han d'anar dirigides a la seva integració en el mercat de treball ordinari i, subsidiàriament, al treball protegit

Els Centres Especials de Treball

Del total de la contractació realitzada a persones amb discapacitat durant l'any 2017 a Catalunya, només el 34% es va efectuar en el mercat ordinari (empresa privada i pública, administració pública i enclavaments laborals). O sigui, **el 66% de la contractació realitzada a persones amb discapacitat va ser en Centres Especials de Treball (CET).** **D'això es desprèn que el baix nivell de contractació al mercat ordinari, fa que els CET's siguin un clar instrument d'inserció laboral de les persones amb discapacitat.**

L'origen dels Centres Especials de Treball es remunta a la Llei 13/1982 d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) on al seu article 37 s'estableix que la finalitat de les polítiques d'ocupació serà la integració en el mercat ordinari i, en el seu defecte, el treball protegit. Així, un dels objectius principals dels CET és facilitar la transició de les persones treballadores amb discapacitat cap al mercat ordinari, és a dir, han de ser una

plataforma per facilitar la integració de persones treballadores amb discapacitat al mercat laboral ordinari.

Pel que fa al tipus de contractació realitzada pels CET en el període que estem analitzant, podem observar que **només el 10,3% dels contractes signats són de durada indefinida quan la contractació indefinida de persones amb discapacitat al mercat ordinari suposa el 51,3%**. Cal apuntar, que tant els contractes indefinits com els temporals en CET tenen una subvenció del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social i una subvenció del cost salarial fins el 50% del SMI, premiant de la mateixa manera al CET si contracta precàriament o de manera indefinida.

S'ha de dir que tot i que els CETS constitueixen una important empenta per a la inserció laboral, **poques vegades es produeix un trànsit cap a l'empresa ordinària, estudis situen la taxa de transició entre un 1% i un 5%, i converteix els CETS en la única oportunitat laboral per a moltes persones treballadores amb discapacitat**. A més els salaris són baixos i els "millors" treballadors no promocionen cap a l'empresa ordinària per no afectar a la productivitat del CET. En aquest sentit també hem de aclarir que tot i que els CET's han d'estar constituïts per un 70% de personal amb discapacitat, aquests reben la mateixa subvenció tinguin les persones una discapacitat del 33% o superior al 75%, cosa que afavoreix la contractació de les persones amb un menor grau de discapacitat i, que fins i tot podrien treballar perfectament en l'empresa ordinària, en perjudici de les persones amb discapacitats menys ocupables.

En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya valorem que s'hauria de reclamar percentatges més elevats de participació de persones amb discapacitats més severes en els CET's per a poder gaudir de subvencions tan generoses i, fins i tot, compensar més o menys als CET's en funció de l'èxit de transició cap el mercat laboral ordinari.

Si a més comparem el percentatge de la contractació per CET's que el 2017 era del 66% del total de la contractació realitzada a persones amb discapacitat, amb el que suposava al 2007, un 42%, hem de dir que **els CET's més que contribuir a incrementar el percentatge de persones amb discapacitat ocupades, està absorbint contractació que es realitzava en el mercat laboral ordinari**.

Les expectatives dels CET's d'afavorir la transició cap el mercat laboral ordinari són molt baixes, de manera que no compleix amb el seu objectiu. Tot i així, els CET's està constituint l'únic instrument d'inserció laboral per a moltes persones amb discapacitat.

Finalment, des de la UGT de Catalunya entenem que la possibilitat que es dona a les empreses de més de 50 treballadors a acollir-se a les mesures alternatives enlloc de contractar directament a persones amb discapacitat, també està contribuint a aquest traspàs de contractes del mercat ordinari cap els CET's. I tot plegat no fa més que dificultar el trànsit de les persones amb discapacitat cap a l'empresa ordinària i perpetua la situació de dependència de les persones amb discapacitat cap a la contractació protegida sense contribuir a l'empoderament d'aquest col·lectiu.

La UGT de Catalunya creiem que la integració laboral de les persones amb discapacitat no és pot fer a qualsevol preu. És per aquest motiu que pensem que **ja és el moment de avaluar objectivament si la contractació en CET's està contribuint a incrementar l'ocupació de les persones amb discapacitat i valorar si, a més, aquesta ocupació s'està realitzant en termes d'estabilitat o si s'està fent en condicions laborals precàries que aprofiten un marc de subvencions i bonificacions excepcional.**

Reduccions i bonificacions en les quotes de cotització

Una altra de les polítiques destinades a afavorir la inserció de les persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari, són les **reduccions i bonificacions en les quotes de cotització**, tant per a treballadors assalariats com per compte propi, així com la contractació específica per a treballadors amb discapacitat que, a més de tenir bonificacions en les quotes de cotització, també està subvencionat. Segons l'INE amb dades per al 2016, a Espanya **el 28,9% de les persones assalariades amb discapacitat rebien algun tipus de reduccions o bonificacions en les quotes de cotització**. S'ha de dir també, que la majoria d'aquest tipus de contractes bonificats es realitzen a persones amb discapacitat més ocupables, és a dir, les que tenen una discapacitat menor (entre el 33% i el 44%) que acumulen el 60,5% de la contractació bonificada, i les que tenen

una discapacitat física o sensorial que representen el 85% de la contractació amb mesures de foment de l'ocupació.

A més, **les persones amb discapacitat que reben mesures de foment de l'ocupació tenen un salari inferior a les persones amb discapacitat que no reben algun tipus de mesura**. Concretament, d'acord l'INE a partir de les dades que publica per a Espanya a *L'ocupació de les persones amb discapacitat*, el 2016 les persones que van rebre bonificacions o reduccions en les quotes de cotització van tenir un salari un 29,2% inferior.

La quota de reserva i les mesures alternatives

La Llei general de drets de les persones amb discapacitat (LISMI) estableix que les empreses amb 50 persones treballadores o més han de respectar una quota del 2% de persones treballadores amb discapacitat igual o superior al 33%. Ara bé, també s'ha de tenir en compte **diferents supòsits d'exempció de l'obligació de contractar persones amb discapacitat**, de forma total o parcial, si es dona alguna de les situacions d'excepcionalitat a què fa referència l'article 1 del Reial decret 364/2005, quan es reconegui per resolució administrativa alguna de les situacions d'excepcionalitat següents:

- Quan la no incorporació d'una persona treballadora amb discapacitat a l'empresa obligada sigui conseqüència de la impossibilitat de les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya, o de les agències de col·locació, d'atendre l'oferta d'ocupació presentada.
- Quan hi hagi, i així ho acrediti l'empresa obligada, qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin una dificultat especial per incorporar persones amb discapacitat a la plantilla.

En aquests supòsits d'exempció i amb la declaració d'excepcionalitat en vigor de les empreses, es podran acollir a diferents **mesures alternatives a la quota de reserva de plantilla per a persones amb discapacitat**:

- La subscripció d'un contracte amb un centre especial de treball o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa, o per al subministrament de primeres matèries, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns

necessaris per a l'exercici normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.

- La constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball.
- La realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat.

Sobre el grau de compliment d'aquesta normativa, hem de dir que **no disposem de dades que ens permetin saber quantes d'aquestes empreses obligades a complir amb la reserva d'una quota del 2%** de la seva plantilla per a persones treballadores amb discapacitat estan complint la llei, però les dades que disposem sobre la inspecció de treball a Catalunya de l'any 2017 ens evidencien la preferència de les empreses a accedir a mesures alternatives a la contractació que a contractar a persones amb discapacitat. Segons les dades facilitades per l'Observatori del Treball i Model Productiu, l'acció inspectora realitzada durant el 2017 va afavorir la contractació de 420 persones amb discapacitat a requeriment de la Inspecció, però, la quantitat invertida en mesures alternatives a la contractació de persones amb discapacitat a requeriment de la inspecció va ser de 4.553.853€

Aquestes dades ens assenyalen que avui dia encara hi ha un important nombre d'infraccions relacionades amb la integració laboral de les persones amb discapacitat, fet que des de la **UGT de Catalunya denunciem contundentment no només perquè el compliment de la LISMI és un deure, sinó perquè afecta directament sobre l'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat.**

La UGT de Catalunya hem fet una estimació de com el compliment de només aquest percentatge del 2% podria incrementar la participació laboral de persones amb discapacitat:

- Sabem, a partir de l'INE i la seva publicació anual *L'ocupació de les Persones amb Discapacitat*, que a Espanya ***l'11,4% de les persones assalariades en empreses de més de 50 treballadors en les que no treballa cap persona amb discapacitat.*** El percentatge de persones assalariades en empreses de més de 50 treballadors que no compten amb almenys el 2% de persones treballadores amb discapacitat puja al 69%. O sigui, ***7 de cada 10 persones assalariades d'empreses de més de***

50 treballadors estan treballant en empreses que incompleixen la norma o que s'acullen a mesures alternatives enlloc de contractar persones amb discapacitat.

→ També sabem, a partir del *Directori central d'empreses (DIRCE)* de l'INE, que a Catalunya hi ha 14.941 empreses i establiments amb més de 50 treballadors.

La UGT de Catalunya estimem que si totes les empreses i establiments de Catalunya compleixin amb la quota del 2% de persones treballadores amb discapacitat:

+ 28.644 persones amb discapacitat ocupades

△ 42,8% de persones amb discapacitat amb ocupació

+ 10 punts percentuals la taxa d'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat

En aquest sentit, la UGT de Catalunya **reclamem reforçar les actuacions de la Inspecció de Treball i revisar les sancions en el cas d'incompliment per part de les empreses de la quota o de les mesures alternatives**. El resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball no és més que positiu: informa les empreses de la normativa i de les conseqüències de la seva inaplicació, així com també de les subvencions i bonificacions a la contractació i adaptació dels llocs de treball.

Des de la UGT de Catalunya considerem que és necessari un foment més decidit de l'ocupació efectiva en les empreses ordinàries de treballadors amb discapacitat, enlloc de promoure la utilització de mesures alternatives, que poden esdevenir un mecanisme encobert per a la no contractació de persones amb discapacitat. La UGT de Catalunya entenem que les mesures alternatives haurien de ser l'excepció i que s'hauria de resoldre el fet que hi hagi empreses que es puguin aprofitar-se d'una declaració d'excepcionalitat aprovada perquè no s'ha pogut cobrir un lloc de treball en particular, amb una persona amb discapacitat, però que se li permet seguir contractant treballadors i treballadores sense discapacitat per a qualsevol altre lloc, ja que l'excepcionalitat autoritzada per l'administració és pel conjunt de l'empresa.

La UGT de Catalunya davant les persones treballadores amb discapacitat

Al llarg de l'aquest informe hem pogut comprovar les grans dificultats de les persones amb discapacitat per a entrar i mantenir-se dins del mercat de treball, a més, les polítiques dirigides a la inserció laboral d'aquest col·lectiu i a vigilar el compliment normatiu les hem de valorar com a insuficients.

També hem pogut veure que les persones amb discapacitat constitueixen un sector de població heterogeni, però totes tenen en comú que, en major o menor mesura, necessiten garanties suplementàries per a viure amb plenitud de drets o per a participar en igualtat de condicions que la resta de ciutadans en la vida econòmica, laboral i social.

La UGT de Catalunya, com a agents socials i representats de les persones treballadores, tenim una responsabilitat per promoure la igualtat de tracte i de condicions de les persones amb discapacitat en les empreses, responsabilitat que no eludim i que vertebrem a través de la **negociació col·lectiva**. La Negociació Col·lectiva és indubtablement una de les eines més importants per garantir o si més no millorar la presència, situació i condicions laborals de les persones amb discapacitat la món laboral.

Hi ha alguna persona treballadora amb discapacitat a la teva empresa? Aquest era el títol de l'informe que l'any passat la UGT de Catalunya vam presentar amb motiu del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, interpel·lant a l'acció dels nostres delegats i delegades per què som conscients que per transformar la realitat de les persones amb discapacitat en el mercat de treball i generar més oportunitats d'ocupació per a les persones amb discapacitat, passa per aconseguir que la negociació col·lectiva abordi i tracti aquest tema.

En definitiva, la negociació col·lectiva pot facilitar la comprensió entre empreses i treballadors de les dificultats de les persones amb discapacitat per aconseguir una inserció laboral, sensibilitzar i trencar els estigmes negatius i discriminatoris que dificulten la seva contractació i promoure la igualtat d'oportunitats. A través de la negociació col·lectiva es pot facilitar el compliment de les obligacions legals, regular l'adaptació dels llocs i fomentar la permanència en el treball de les persones treballadores que han sofert una discapacitat sobrevinguda, facilitar el

desenvolupament del treball productiu de les persones amb discapacitat, vigilar la salut de les persones treballadores i identificar riscos que augmentin les probabilitat de discapacitat sobtevinguda. I la manera de vehicular-ho és incloent-hi clàusules als convenis i acords col·lectius que millorin les condicions de treball i ampliiïn els drets de les persones treballadores amb discapacitat.

La UGT de Catalunya reivindicuem el paper central de la lluita contra la discriminació i la precarietat en la nostra acció sindical. Per això hem fet el **Decàleg de Negociació Col·lectiva**, un recull de les clàusules de les matèries que considerem imprescindibles d'incorporar en les negociacions, en les que tenim molt presents clàusules per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats reals per lluitar contra tots els tipus de discriminació i un treball segur i saludable per lluitar contra la falta de prevenció a les empreses.

A més a més de la negociació col·lectiva, la UGT de Catalunya considerem que s'han de dur a terme més accions per a incrementar la integració laboral de les persones amb discapacitat:

- **Sensibilització** a les empreses i persones treballadores sobre les dificultats d'inserció laboral de les persones amb discapacitat i **evitar discriminacions** contra aquestes.
- Promoció de la participació en l'ocupació en **igualtat** de condicions de les persones amb discapacitat. Les polítiques d'ocupació per a les persones amb discapacitat han d'estar dirigides a la seva integració en el mercat de treball ordinari, i subsidiàriament al treball protegit sense que sigui sinònim de treball de baixa qualitat i protecció. El mercat de treball protegit ha de facilitar la integració de les persones treballadores amb discapacitat en el mercat laboral i afavorir la transferència de les persones treballadores dels CETs al mercat ordinari
- Millorar la **intermediació laboral**. La nostra organització aposta per un servei públic d'ocupació més eficaç en quant a la seva funció d'intermediació en el mercat de treball. El SOC té la responsabilitat legal d'actuar com a intermediador entre les ofertes de treball i les persones treballadores amb discapacitat, ha de supervisar les actuacions de les agències privades de col·locació, ha de vigilar que no es produeixin situacions de discriminació i ha d'assolir un paper molt més actiu que fins ara. És per aquest motiu que cal reforçar i millorar la tasca dels serveis públics d'ocupació, facilitant serveis especialitzats concebuts com a drets permanents i no com a programes temporals vinculats a les disponibilitats pressupostaries.

- Avaluar objectivament si la contractació en CET's està contribuint a incrementar l'ocupació de les persones amb discapacitat i valorar si, a més, aquesta ocupació s'està realitzant en termes d'estabilitat o si s'està fent en condicions laborals precàries que aprofiten un marc de subvencions i bonificacions excepcional.

- Facilitar l'adaptació de les condicions de treball i la permanència de en el lloc de treball per a les persones treballadores que hagin sofert una discapacitat sobrevinguda

- Apel·lar al compliment de les obligacions legals de les empreses

- Garantir la vigilància de la salut de les persones treballadores i identificar els riscos que augmenti les probabilitats de discapacitat sobrevinguda

Radiografia de les persones amb discapacitat

→ 6 de cada 100 persones en edat activa a Catalunya presenta algun tipus de discapacitat.

→ El 51,8% de les persones amb discapacitat són potencialment actives per edat, i representen el 5,8% de la població total en edat de treballar.

→ Les persones amb discapacitat és un col·lectiu envellit: el 64% tenen una edat superior als 54 anys.

→ El col·lectiu de persones amb discapacitat té una participació en el mercat de treball molt baixa, només el 36,2% són actius.

→ La dificultat d'accedir i mantenir-se en el mercat laboral és patent en la seva baixa taxa d'ocupació, 23,4% front el 60,9% que presenten les persones sense discapacitat, i amb una taxa de desocupació que situa a 1 de cada 3 persones actives amb discapacitat a l'atur.

→ A mesura que creix el grau de discapacitat disminueixen les persones actives i, per afegit, també disminueixen les persones ocupades.

→ El tipus de discapacitat és molt determinant alhora d'activar-se laboralment. Així, les persones amb discapacitat visual i auditiva són les discapacitats que presenten taxes més elevades d'activitat i d'ocupació, tot i representar tan sols el 10,3% de les persones amb discapacitat. A la banda contrària trobem a les persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental que, aglutinen el 39,3% del col·lectiu, presenta les taxes més baixes d'activitat i d'ocupació.

→ Només 47 de cada 10.000 contractes laborals van ser signats per persones amb discapacitat durant el 2017.

→ *El 90,2% dels contractes efectuats a Catalunya durant el 2017 a persones amb discapacitat reconeguda es van realitzar al sector serveis, davant el 79,7% del total de la contractació efectuada.*

→ *Les persones amb discapacitat reben un salari un 17,1% inferior al de les persones sense discapacitat. Les pitjor parades són les que reben mesures de foment de l'ocupació tenen que van tenir un salari un 29,2% inferior respecte a les que no van rebre aquest suport.*

→ *L'accés al mercat de treball a partir del treball protegit és la via d'entrada al món laboral més freqüent en les persones amb discapacitat. Així, el 66% de la contractació realitzada a Catalunya durant el 2017 van ser contractes en Centres Especials de Treball. A més, el 28,9% de les persones assalariades amb discapacitat van rebre algun tipus de reduccions o bonificacions en les quotes de cotització.*

→ *Al voltant del 80% de les discapacitats són sobrevingudes. Però, el reconeixement d'una prestació derivada d'una incapacitat dificulta que les persones amb discapacitat continuïn actives en el mercat laboral: les persones que reben una prestació contributiva en un 80% són inactives.*

→ *7 de cada 10 persones assalariades d'empreses de més de 50 treballadors estan treballant en empreses que incompleixen la norma o que s'acullen a mesures alternatives enlloc de contractar persones amb discapacitat.*