

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

Informe 2014

Secretaria d'Estat del Benestar i Treball
UGT de Catalunya

Novembre 2014



PRESENTACIÓ

Un any més la UGT de Catalunya presentem aquest informe en el que pretenem analitzar l'evolució de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Com ja sabem, les persones amb discapacitat, especialment les que presenten una discapacitat severa, conformen un grup d'elevats nivells d'inactivitat i desocupació. A més, la reforma laboral efectuada per la Llei 3/2012 va afectar directament a les persones treballadores amb discapacitat, modificant les relacions laborals de les persones amb discapacitat, afavorint la flexibilitat de les empreses per a acomiadar a les persones treballadores, per a eliminar les condicions laborals de les persones treballadores i per a inaplicar el conveni col·lectiu impossibilitant l'aplicació de clàusules de no discriminació pactades en els convenis.

Tenint en compte aquestes premisses, en aquesta ocasió, volem enfocar l'estudi més directament en la contractació de les persones amb discapacitat. Concretament analitzarem la contractació acumulada de gener a octubre del 2014, fins a octubre perquè és l'últim període sobre el que es tenen constància de dades estadístiques en el moment de realitzar aquest informe.

Prèviament a aquest anàlisi, efectuarem una descripció de les persones amb diversitat funcional a Catalunya i de la seva participació en el mercat de treball.

Per últim, indicarem una sèrie de propostes de la UGT de Catalunya dirigides a la integració laboral de les persones amb discapacitat.

LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA

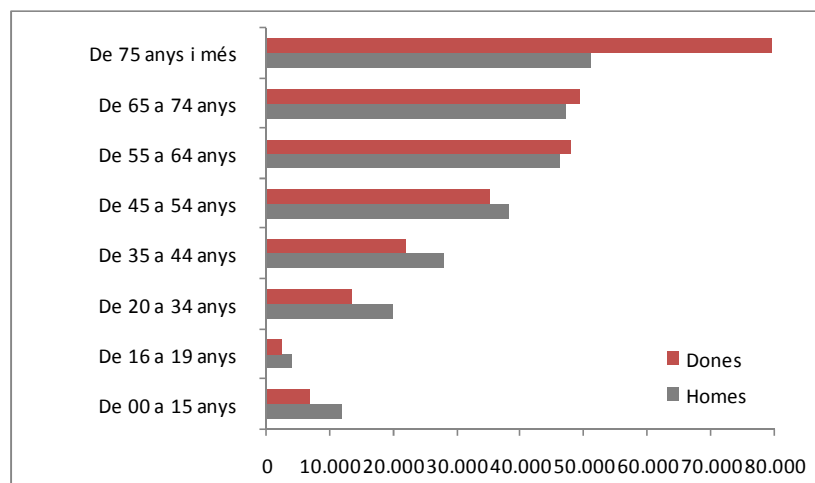
QUAN ES CONSIDERA QUE UNA PERSONA TÉ DIVERSITAT FUNCIONAL?

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

QUANTES PERSONES AMB DIVERSITAT FUNCIONAL HI HA A CATALUNYA?

El nombre de persones amb discapacitat a Catalunya varia, sensiblement, en funció de la font que fem servir. En el moment de realitzar aquest informe es disposen de les dades l'any 2013 del Departament de Benestar Social i Família.

Així, segons les dades del Departament al 2013 a Catalunya hi havia **513.859 persones** amb una discapacitat legalment reconeguda, 37.391 persones més que al 2012. D'aquestes, el 50,9% eren dones (261.422) i el 49,1% eren homes (252.437). Això significa que **el 6,8% de la població catalana té alguna discapacitat legalment reconeguda.**



Al gràfic anterior es pot observar com en els grups de menor edat hi ha més pes d'homes que de dones, però a partir de la franja d'edat de 55 a 64 anys són les dones les que més representació tenen. Però en general, són les dones les que tenen les taxes de discapacitat més elevades, taxes que van augmentant mentre augmenta l'edat.

Pel que fa la **població amb discapacitat en edat laboral**, és a dir, la que té entre 16 a 64 anys, hi havia 259.539 persones, una mica més de la meitat del total de les persones amb discapacitat reconeguda (el 50,5%), de les quals el 46,9% eren dones i el

53,1% eren homes. Per tant, podem dir que en relació a població activa, 1 de cada 2 persones amb diversitat funcional és potencialment activa per qüestions d'edat. La població amb alguna discapacitat reconeguda i en edat laboral, ha augmentat en 9.277 persones en un any.

Per grups d'edat, la major part se situa entre els 45 i els 64 anys, representant el 36,8% del total de les persones amb discapacitat en edat laboral el col·lectiu entre els 55 i els 64 anys. En canvi, els menors de 35 anys només representen el 15,3%.

TIPUS DE DISCAPACITATS RECONEGUDES

El grau i el tipus de discapacitat ens poden ajudar per conèixer quines són les possibilitats d'accedir al mercat laboral de les persones amb diversitat funcional potencialment actives, és a dir, amb edat compresa dins dels 16 i 64 anys. Al 2013, a Catalunya 153.071 persones, és a dir, el 59% de les persones amb diversitat funcional en edat laboral, tenen una discapacitat lleu, entre el 33% i el 64%, que els permet una certa autonomia per a desenvolupar-se en l'àmbit laboral, personal i social. El 27% de les persones amb discapacitat reconeguda tenen un grau entre el 65% i el 74% de discapacitat, i el 14% d'aquestes persones tenen un grau de discapacitat superior al 75%.

La meitat de les persones amb diversitat funcional entre 16 i 64 anys al 2013 tenen una discapacitat física, 129.185 persones. En segon lloc es troba el grup de persones amb malalties mentals, que representen el 25,4% del conjunt de persones amb discapacitat dins d'aquesta franja d'edat.

EL MERCAT DE TREBALL I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

LES PERSONES TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT REGISTRADES A L'ATUR

Amb data de 30 de setembre de 2014, a Catalunya 10.485 persones treballadores amb diversitat funcional estaven registrades a l'atur, un 3,7% més que un any enrere.

Si concretem el perfil de la persona amb discapacitat registrada a l'atur veurem que el 53% són dones, que el 55% tenen 45 i més anys i el 64% porta més de 12 mesos registrat a l'atur. O sigui, podem confirmar qu **el col·lectiu de persones treballadores a l'atur i que es troben amb algun tipus de diversitat funcional, és un col·lectiu especialment vulnerable: és un col·lectiu feminitzat, de més de 45 anys i en situació d'atur de llarga duració.**

LA CONTRACTACIÓ DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

La contractació de les persones amb discapacitat és gairebé testimonial en el conjunt de la contractació realitzada a Catalunya: **els 9.494 contractes signats per persones amb diversitat funcional entre gener i octubre del 2014 representen només el 0,46% del total de la contractació realitzada a Catalunya al mateix període.** Si tenim en compte que la població amb algun tipus de diversitat funcional a Catalunya potencialment activa suposa el 5,21% del total de la població entre 16 i 65 anys, podem afirmar que la taxa de contractació de les persones amb discapacitat està molt per sota de la mitjana general de contractació.

L'índex de temporalitat de les persones amb discapacitat és molt elevat, situant-se en un 78%. El contracte més utilitzat ha estat el contracte temporal de persones amb discapacitat (29,1%) seguit de prop pel contracte d'obra i servei (21%). Respecte a la contractació indefinida el més utilitzat és el indefinit de persones amb discapacitat amb només un 10,8%.

Contractes a persones amb discapacitat. Acumulats Octubre 2014		
	nº	%
Indefinit (Bonif. /no Bonif.)	254	2,7%
Indefinit PAD	1.029	10,8%
Convertits en indefinits	803	8,5%
TOTAL INDEFINITS	2.086	22,0%
Obra o servei	1.989	21,0%
Eventual	1.219	12,8%
Interinitat	1.321	13,9%
Temporal PAD	2.766	29,1%
Formació	105	1,1%
TOTAL TEMPORALS	7.400	78%
Altres contractes	8	0,1%
TOTAL	9.494	100%

Una de les raons per les que s'opti per la realització de la contractació temporal és l'escassa diferència per a contractar a persones treballadores amb discapacitat amb caràcter indefinit o temporal. Atinent a que la majoria de la contractació s'efectua a homes menors de 45 anys (el 35,8% de la contractació acumulada a octubre del 2014), la quantia anual bonificada sens discapacitat severa és de 4.500 euros per a la contractació indefinida i 3.500 per als contractes temporals.

Analitzant la contractació indefinida i temporal de les persones amb discapacitat segons el sexe i l'edat, primer podem observar que la majoria de les persones contractades, tant en la modalitat indefinida com en la temporal, són homes. Aquesta major estabilitat també la percebem analitzant els contractes temporals convertits en indefinits, el 62% d'aquests són protagonitzats per homes.

Per edats, observem que la majoria dels contractes es realitzen en el tram d'edat de majors de 44 anys, seguit de les persones amb discapacitat de 30 a 39 anys, sense que es vegin diferències per modalitat contractual i sexe.

Contractació de persones amb discapacitat segons sexe i edat. Acumulat Octubre 2014						
	Indefinits			Temporals		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
<25	5,6%	2,9%	8,6%	5,6%	4,0%	9,6%
25-29	6,4%	3,9%	10,3%	5,5%	3,4%	8,8%
30-39	14,5%	10,9%	25,4%	15,7%	10,1%	25,8%
40-44	9,2%	7,0%	16,2%	9,9%	7,3%	17,3%
>44	23,4%	16,1%	39,6%	23,3%	15,1%	38,5%
Total	59,2%	40,8%	100,0%	60,1%	39,9%	100,0%

Per tipus de jornada comprovem que hi ha una major prevalença del contracte a jornada completa en la contractació indefinida. La cosa canvia quan atenem al sexe de les persones contractades, tant en els contractes indefinits com en els temporals hi ha un predomini del contracte a jornada parcial entre les dones amb discapacitat, amb el que podem concloure que hi ha una feminització de la contractació a persones amb discapacitat a jornada parcial.

Contractació de persones amb discapacitat per tipus de jornada. Acumulat Octubre 2014									
	Indefinits			Temporals			Total		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Jornada Completa	64,2%	42,4%	55,3%	58,9%	35,7%	49,6%	60,4%	37,5%	51,2%
Jornada Parcial	31,5%	44,3%	36,7%	41,1%	64,3%	50,4%	38,5%	58,8%	46,7%
Fixes Discontinus	4,3%	13,3%	8,0%				1,1%	3,7%	2,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100,0%	100%	100%	100%	100%

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



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

A més a més, les persones amb discapacitat que han rebut mesures de foment de l'ocupació, o sigui que les empreses per a contractar-les van rebre avantatges derivades de les reduccions i bonificacions en les quotes de cotització i fins i tot de la subvenció fins i tot del salari en el cas dels CET, van ser les que van rebre un salari menor, concretament un 29,3% inferior.

CENTRES ESPECIALS DE TREBALL

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

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

persones treballadores amb discapacitat cap al mercat ordinari, és a dir, han de ser una plataforma per facilitar la integració de persones treballadores amb discapacitat al mercat laboral ordinari. Però tot i que els CETs constitueixen una important empenta per a la inserció laboral, poques vegades es produeix un trànsit cap a l'empresa ordinària, estudis situen la taxa de transició entre un 1 i un 5%, i converteix els CETs en la única oportunitat laboral per a moltes persones treballadores amb discapacitat. A més els salaris són baixos i els "millors" treballadors no promocionen cap a l'empresa ordinària per no afectar a la productivitat del CET.

Pel que fa a la contractació en els CET en el període que estem analitzant, podem observar que aquesta constitueix el 69,7% del total dels contractes efectuats a persones amb discapacitat, però només representa el 37% de la contractació indefinida. Però cal que recordem que els CET funcionen com a pont o trànsit cap al mercat ordinari i, per tant, la durada d'aquests contractes hauria de ser la precisa per aconseguir la formació i aptitud de les persones treballadores per a la seva inclusió laboral en l'empresa ordinària.

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

- el 88,3% de la contractació en CET és temporal
- pràcticament la totalitat de la contractació temporal, excepte la temporal a persones amb discapacitat, són contractes en centres especials de treball

Contractes a persones amb discapacitat en CET. Acumulats Octubre 2014			
	nº	%	% s/t.c.pad.
Indefinit (Bonif. /no Bonif.)	254	3,8%	100%
Convertits en indefinits	515	7,8%	64,1%
TOTAL INDEFINITS	769	11,6%	36,9%
Obra o servei	1.989	30,1%	100%
Eventual	1.218	18,4%	99,9%
Interinitat	1.255	19,0%	95,0%
Temporal PAD	1.279	19,3%	46,2%
Formació	96	1,5%	91,4%
TOTAL TEMPORALS	5.837	88,3%	78,9%
Altres contractes	8	0,1%	100%
TOTAL	6.614	100%	69,7%

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

EL SALARI DE LES PERSONES TREBALLADORES AMB DISCAPACITAT

Al juny d'aquest any l'INE va publicar *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 dades més destacables són les següents:

- El salari mig anual brut de les persones assalariades amb discapacitat va ser un 11,5% inferior al de les persones sense discapacitat.
- Els homes amb discapacitat van tenir un salari un 16,7% inferior que el dels homes sense discapacitat. En el cas de les dones aquest va ser un 6,3% menor.
- Les dones amb discapacitat tenen un salari un 13,7% inferior que el dels homes amb discapacitat. Les diferències salarials entre homes i dones amb discapacitat van ser menors que en el cas de la població sense discapacitat (23,3%).
- Els salaris més baixos corresponen a les persones treballadores amb discapacitat intel·lectual i mental. Les persones treballadores amb discapacitat sensorial i física van percebre els més elevats.
- El salari de les persones amb discapacitat augmenta a mesura que s'incrementa la mida del centre de cotització.
- El salari de les persones amb discapacitat que han rebut mesures de foment de l'ocupació és un 29,3% inferior que el de les que no han rebut bonificacions o reduccions en les quotes de cotització.

LA QUOTA DE RESERVA I LES MESURES ALTERNATIVES

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

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

La LISMI assenyala que les empreses amb 50 persones treballadores o més han de respectar una quota del 2% de persones treballadores amb discapacitat igual o

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

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

Per una banda, segons l'estadística del Directori central d'empreses de l'INE, al 2011 a Catalunya 11.041 empreses i establiments estarien obligades a complir amb la quota de reserva del 2%.

D'altra banda, segons les darreres dades de l'informe d'Inspecció de Treball de Catalunya de dades estadístiques per l'any 2011, es van realitzar 461 actuacions sobre contractació de discapacitats per a comprovar el compliment de la LISMI respecte la quota de reserva per a discapacitats, un 19% menys que al 2010, però és que a més al 2010 es van realitzar un 4,7% d'actuacions menys que al 2009.

La ràtio d'infraccions per actuacions pel 2011 ha estat del 12,3%, percentatge molt similar al presentat al 2010 (12,7%), i per sobre de la mitjana es troba Barcelona (15,5%) i Girona (14%).

L'elevat nombre d'infraccions relacionades amb la integració laboral de les persones amb diversitat funcional, és un fet que cal denunciar 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. Cal un foment més decidit de l'ocupació efectiva en les empreses ordinàries de treballadors amb diversitat funcional, enlloc de promoure la utilització de mesures alternatives, que poden esdevenir un mecanisme encobert per a la no contractació de persones amb discapacitat. La UGT de Catalunya 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'exceptualitat autoritzada per l'administració és pel conjunt de l'empresa.

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

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 diversitat funcional la món laboral. En aquest sentit hem volgut fer un recompte dels convenis registrats a Catalunya des del 2008 i fins l'actualitat i que contemplen alguna clàusula referent a les situacions de discapacitat.

Observem que són encara pocs els convenis que fan alguna referència explícita al treball i la diversitat funcional. En aquest sentit, per exemple, al **2014 tan sols un 16% dels 602 convenis negociats han contemplat una clàusula que faci referència a la necessitat d'adequació del lloc de treball** en situació de discapacitat de la persona treballadora. D'altra banda i per aquest mateix any, **només un 12,6% dels convenis feia referència a la obligatorietat de quota de plantilla del 2%** de persones amb diversitat funcional que marca la LISMI. Les taxes d'aquestes dos tipus de clàusules es manté gairebé constant al llarg del període 2008-2014.

En canvi, és **creixent el nombre de convenis** que a través de clàusules **fan referència a la no discriminació al lloc de treball**, clàusules que poden ser emprades en al defensa dels drets de les persones amb alguna discapacitat i treballadores de l'empresa.

Augmenta el percentatge de convenis que fan referència a ajuts a persones treballadores amb fills/es amb discapacitat, tot i que aquesta clàusula no té relació directa amb la persona treballadora i amb discapacitat.

Clàusules de convenis negociats i registrats a Catalunya					
	Nº convenis negociats	Ajut fills/es amb discapacitats	Canvi/ adequació lloc treball	No discriminació	Quota 2%
2008	932	345	164	367	113
2009	904	325	160	402	120
2010	861	304	141	440	214
2011	841	292	144	496	127
2012	663	204	108	458	87
2013	513	143	77	394	65
2014	602	176	96	525	76

Font: UGT de Catalunya

CONCLUSIONS

Com hem vist, 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.

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

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

- Per poder assolir la seva integració en el mercat de treball, les persones amb diversitat funcional han de **lluitar contra les barreres i discriminacions que limiten el seu accés a l'ocupació**, com són un sistema de formació professionalitzadora poc inclusiu i un mercat laboral que també provoca una important desincentivació al oferir llocs de treball precaris, amb baixos salaris i amb escasses possibilitats de promoció professional. En aquest sentit, per a la UGT de Catalunya és fonamental resoldre de manera urgent els problemes d'accés a la formació que pateixen les persones amb diversitat funcional, situació que es tradueix en una limitació més a l'hora de accedir al mercat laboral i que afavoreix d'inactivitat entre el col·lectiu, i la precarització de la feina que desenvolupen.
- Des de UGT de Catalunya considerem que també s'han d'impulsar **models i recursos formatius inclusius a les etapes educatives post-obligatòries**, que afavoreixi l'accés i la permanència de les persones amb discapacitat, adaptant les accions formatives i oferint un suport adaptat les seves i alhora reforçar els programes de qualificació professional amb més implicació de les empreses.

- La nostra organització aposta per un **servei públic d'ocupació (SOC)** més eficaç en quant a la seva funció d'intermediació en el mercat de treball. El SOC té la responsabilitat legal d'actuar com a intermediador entre les ofertes de treball i les persones treballadores amb discapacitat, ha de supervisar les actuacions de les agències privades de col·locació, ha de vigilar que no es produeixin situacions de discriminació i ha d'assolir un paper molt més actiu que fins ara. És per aquest motiu que cal reforçar i millorar la tasca dels serveis públics d'ocupació, facilitant serveis especialitzats concebuts com a drets permanents i no com a programes temporals vinculats a les disponibilitats pressupostaries.
- A més, caldria consolidar eines com **la prospecció d'empreses**, que per un costat pugui sensibilitzar i informar de les capacitats i competències de les persones amb discapacitat, i per un altre pugui alhora identificar els llocs de treball que podrien ser ocupats i els ajuts o suports que podria rebre l'empresa per la seva adaptació i manteniment.
- La UGT de Catalunya reclama un **foment més decidit de l'ocupació efectiva a les empreses ordinàries** de treballadors amb diversitat funcional. En aquest sentit, cal:
 - Fomentar i assegurar el compliment de la quota, tant en les Administracions Públiques com en el sector privat.
 - Controlar l'aplicació de les mesures alternatives només per aquelles situacions on no sigui possible la quota de reserva.
 - Reforçar les actuacions de la Inspecció de Treball i revisar les sancions en el cas d'incompliment per part de les empreses de la quota o de les mesures alternatives.
 - Per a aquelles persones treballadores amb discapacitat que per les seves especials característiques no puguin ser objecte de trànsit cap a l'empresa ordinària, els CET haurien de ser la via per la que s'asseguri un treball remunerat i la prestació de serveis d'ajust personal i social que requereixin les persones treballadores.
 - Promoure el trànsit de les persones treballadores amb diversitat funcional des dels CET cap al mercat de treball ordinari.

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

- La UGT de Catalunya **defensem la negociació col·lectiva** com el instrument per millorar les condicions laborals de les persones en situació de diversitat funcional: d'una banda a través de redacció de clàusules als convenis generals i d'altra, als convenis d'empreses CET. No podem oblidar que les centres especials de Treball són empreses que realitzen un treball productiu i han d'assegurar una ocupació remunerada. Per això és important que les treballadores i treballadors dels Centres Especials de Treball disposin de representació sindical que vetlli per unes condicions laborals de qualitat.
- **La finalitat de les polítiques d'ocupació per a les persones amb discapacitat han d'estar dirigides a la seva integració en el mercat de treball ordinari, i subsidiàriament al treball protegit sense que sigui sinònim de treball de baixa qualitat i protecció.** El mercat de treball protegit ha de facilitar la integració de les persones treballadores amb diversitat funcional en el mercat laboral i afavorir la transferència de les persones treballadores dels CET al mercat ordinari.
- Apostem per el manteniment i el reforç de la **concertació de les polítiques i les mesures prioritàries.** Cal especialment abordar amb més decisió accions dirigides a millorar la situació laboral de les dones amb diversitat funcional, els malalts mentals o les persones amb capacitat intel·lectual límit que no tenen certificat de discapacitat però que necessiten suports addicionals.