

Persones amb Discapacitat (PaD)

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 què les persones amb discapacitat (PaD)?

A Catalunya aproximadament són 515.000 persones amb una discapacitat legalment reconeguda: representen el 6,85% del conjunt de la població catalana i el 5,5% de la població total en edat de treballar.

Però, les dades evidencien l'escassa participació de les persones amb discapacitat en el mercat de treball:

- 39,5% de les persones amb discapacitat d'entre 16 i 64 anys són actives front el 81% de les persones sense discapacitat.
- Contractació testimonial: només representen el 0,5% del total de la contractació realitzada a Catalunya.

Les PaD 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 diversitat funcional i de les discriminacions que pateixen;
- **d'accessibilitat** al lloc de treball per què aquests no són accessibles i presenten barres arquitectòniques;
- **d'adaptació** quan no s'adapten a les necessitats de les persones amb discapacitat, el que posa serioses dificultats per al desenvolupament de les seves obligacions laborals.

Què podem fer com a organització sindical?

Com a organització sindical, és essencial incorporar en el nostre discurs i acció la reivindicació de la igualtat en el accés i drets en el treball per a les PaD i establir així una major pressió sobre les empreses per a la contractació i permanència de les PaD en el treball. Però és que a més, és també responsabilitat de totes les persones que formem part d'aquesta organització, incrementar el reconeixement social del sindicat i millorar la valoració dels nostres afiliats, amb un més que possible efecte d'augmentar l'afiliació del col·lectiu de les PaD.

En aquest sentit, com a representants de les persones treballadores la UGT de Catalunya podem:

1. **sensibilitzar** a les empreses i persones treballadores sobre les dificultats d'inserció laboral de les PaD;
2. **evitar** discriminacions contra les PaD;
3. **promoure** la participació de les PaD en l'ocupació en igualtat de condicions;
4. **negociar** 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;
5. **facilitar** el compliment de les obligacions legals de les empreses;

6. **vigilar** per la salut de les persones treballadores i identificar els riscos que augmenti les probabilitats de discapacitat sobrevinguda.

I com ho podem fer?

Negociant i millorant les clàusules i continguts en matèria de discapacitat en la Negociació Col·lectiva.

La UGT de Catalunya defensem la Negociació Col·lectiva com l'instrument per millorar les condicions laborals de les persones en situació de diversitat funcional a través de redacció de clàusules socials als convenis. Sense oblidar-nos dels Centres Especials de Treball, aquests 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.

Entenem que la negociació col·lectiva pot contribuir a afavorir la inserció laboral de les persones amb discapacitat en el mercat de treball ordinari, no només en el protegit, a més de que també és l'instrument per a resoldre els problemes derivats de les relacions laborals.

1. Sensibilitzar-nos per poder sensibilitzar...

Per realitzar bé aquesta feina, primer de tot som nosaltres mateixos els que hem de prendre consciència de la realitat de les PaD. Clarament, les persones amb discapacitat es troben en una situació de desavantatge en el mercat de treball, i en això influeix els prejudicis i les conviccions que es tenen sobre la suposa baixa productivitat i falta de capacitats d'aquest col·lectiu. Sens dubte, una major sensibilització que faciliti la inserció laboral de les persones amb discapacitat és necessària. Conscients de les majors dificultats de les PaD en tots els àmbits de la vida, algunes clàusules compensatòries podrien ser:

- Establir complements dirigits a compensar les majors despeses que poden tenir les PaD per a realitzar la seva activitat laboral.
- Establir beneficis socials (ja siguin ajudes derivades de la pròpia discapacitat o per tenir algun fill o filla amb una discapacitat).
- Establir complements per IT.
- Establir algun tipus de retribució econòmica per a aquelles persones treballadores en IT que no compleixin el període de carència (180 dies cotitzats en 5 anys).
- Defensar l'equiparació de condicions salarials i laborals de les persones amb discapacitat que treballin en enclavaments, a les condicions del conveni sectorial de l'empresa per a la qual fan la feina (neteja, jardineria, restauració,...).
- Mesures sobre la jornada laboral, permisos (retribuïts i no) i d'organització del temps de treball per a les persones treballadores amb càrrec d'una persona en situació de discapacitat i/o dependència i per a persones treballadores amb discapacitat, permetent-les més flexibilitat, adaptar-se horaris o reduir-se la jornada.

2. **Evitar discriminacions contra les PaD.** Una manera d'aconseguir que les clàusules per la no

discriminació de les PaD no tinguin merament un caràcter declaratiu, seria aplicar el principi de no discriminació i la promoció de la igualtat a partir de la creació d'una Comissió d'Igualtat amb un programa de treball que vagi concretant mesures al respecte i que realitzi un seguiment d'aquestes. Entre les mesures que es podrien concretar en aquest programa de treball:

- Eliminació de barreres físiques en l'entorn laboral.
- Sensibilització prèvia de les dificultats de les PaD a treballar en el sector de la empresa: identificació de les dificultats, avaluar les necessitats i proposar solucions que es puguin incorporar en mesures concretes
- Facilitar el coneixement del marc legal, bonificacions a la contractació, subvencions i ajudes públiques per a l'adaptació de llocs de treball
- Proposar processos de promoció laboral per als treballadors amb discapacitat a les empreses.
- Adaptar la redacció i continguts dels convenis col·lectius i normes laborals (RRI, calendaris, drets sindicals...) a una lectura facilitadora i comprensible per a les persones amb discapacitat intel·lectual.

3. Promoure la igualtat d'accés a l'ocupació de les PaD.

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 CETs al mercat ordinari. Les clàusules que es poden negociar al respecte poden anar dirigides a:

- Un compromís de no utilitzar a treballadors amb discapacitat sobrevinguda per justificar la reserva de llocs de treball
- Incentivar a la contractació de PaD en empreses de menys de 50 treballadors
- Avaluar en quines categories podrien ser contractades les PaD i quines discapacitats no impedeixen la realització de les activitats de cada categoria laboral
- Mesures d'acció positiva en la que hi hagi un tracte preferent en la contractació de persones amb discapacitat, en igualtat de mèrits
- Incidir en els processos de selecció i contractació per facilitar la contractació de PaD
 - Clàusules que proposin a les empreses incorporar a persones amb discapacitat en tots els seus processos de contractació, per exemple informant de les vacants a cobrir a organitzacions de PaD que puguin proposar persones candidates
 - Clàusules perquè les empreses informin als representats sindicals dels processos de contractació i de la participació, selecció o motius pels quals no s'han seleccionat o no han participat PaD
 - Definir els llocs de treball que prioritzin la contractació de persones amb discapacitat
- Acordar que en el cas de que a l'empresa hi hagi un enclavament laboral, acabar per incorporar part del enclavament en l'empresa.

Persones amb Discapacitat (PaD)

4. Negociar clàusules dirigides a l'adaptació dels llocs de treball per a les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda. S'estima que al voltant del 80% de les discapacitats són discapacitats sobrevingudes. La negociació col·lectiva esdevé un instrument per defensar a les persones treballadores que al llarg de la seva vida laboral poden patir algun tipus de discapacitat, i un instrument per a negociar les mesures per facilitar que aquestes persones treballadores puguin continuar actius laboralment. És per això que cal:

- Realitzar un protocol per l'adaptació laboral de les persones treballadores amb discapacitat sobrevingudes, 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, 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 produïda de la seva discapacitat.
- Facilitar excedències per a la recuperació o rehabilitació

5. Vigilància pel compliment de les obligacions legals de les empreses. La legislació obliga a les empreses que tinguin 50 o més persones assalariades a tenir contractades un 2% de persones amb discapacitat o acollir-se a les mesures alternatives (art. 42.1 text refós de la LISMI). L'ús de la nostra capacitat de denúncia no pot més que tenir resultats positius: per un costat és redueix el grau d'incompliment, i per un altre aconseguim un efecte de sensibilització, d'informació i de pressió a les empreses. A Catalunya l'any 2015 es van realitzar 579 actuacions sobre contractació de discapacitats per a comprovar el compliment de la LISMI respecte la quota de reserva per a discapacitats, un 15,8% menys que al 2014. Aquestes dades ens reforçar la necessitat d'incrementar 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.

Sent conscients que no sempre l'obligatorietat d'una llei significa que es compleixi, una manera de reforçar-la i de com agents socials de vigilar el seu compliment és que s'articuli als convenis:

- Facilitar el compliment de les obligacions legals amb el desenvolupament de protocols per a la contractació de les PaD i del compliment de la quota de reserva, com una manera de garantir la norma i de poder fer el seu seguiment.
- Augmentar el percentatge de la quota de reserva i augmentar aquest compromís a la RSE.
- Regular les circumstàncies en que l'empresa podrà fer ús de les mesures alternatives, fent referència que l'objectiu del compliment de la reserva de quota és fomentar la incorporació de les PaD a l'ocupació.
- En el cas de que s'hagi d'optar per les mesures alternatives, que en el conveni quedin definides el seu caràcter transitori i que per això es

realitzarà una avaluació del llocs de treball que en un futur puguin ser ocupats per PaD. A més, que en la decisió de cap a on aniran els recursos econòmics de les mesures alternatives participin els representants sindicals.

6. Relacionar la discapacitat amb la Prevenció de Riscos Laborals. 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 a les persones treballadors amb discapacitat física, sensorial o psíquica (art. 25 de la Llei 31/1995). En aquest sentit, s'han de tenir en compte qüestions com la discapacitat sobrevinguda per malaltia o dolència professional, identificant els riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobrevinguda, acordant els procediments per al reconeixement de la discapacitat sobrevinguda i aportant les millors solucions per al manteniment del lloc de treball i els processos d'adaptació necessaris. A més a més:

- Reivindicar i promoure l'adopció de mesures de prevenció i seguretat específiques.
- Realitzar Plans de prevenció que tinguin en compte l'aplicació i avaluació de les necessitats de les PaD.

Glossari

Ajudes tècniques: Suports i mitjans tècnics que possibiliten l'autonomia personal i la qualitat de vida de les PaD. També són les adaptacions o dispositius d'autoajuda i els mitjans tendents a eliminar les barreres que marginen a les PaD. En funció de la seva utilitat poden ser preventives, facilitadores i compensatòries.

Ajustos raonables: Mesures en l'àmbit laboral necessàries, que no impliquin un cost desproporcionat, per què una persona amb discapacitat estigui en igualtat d'oportunitats per accedir a un treball concret (p.ex: rampes d'accés, mobiliari d'oficina, ajustar horaris)

Centre Especial de Treball (CET): Són empreses que tenen com a finalitat assegurar un lloc de treball remunerat i la prestació d'uns serveis d'ajustament personal i social que requereixi el seu personal amb discapacitat, garantint la seva integració laboral. La seva plantilla ha de comptar amb un mínim del 70% de persones treballadores amb un grau de discapacitat igual o superior a un 33%. Són un mitjà d'integració de persones amb discapacitat en el règim de treball ordinari.

Diversitat funcional: Expressió que s'utilitza per refer-se a persones amb discapacitat des d'un punt de vista positiu, eliminant prejudicis. Tot i així, per seguretat jurídica s'utilitza formalment el terme de persones amb discapacitat.

Discapacitat sobrevinguda: És la discapacitat que s'adquireix al llarg de la vida de les persones, a conseqüència de situacions externes i internes no congènites. Podríem referir-nos també a la que és produïda per un accident de treball o malaltia professional.

Enclavament Laboral: Quan les persones amb discapacitat que treballen en un CET passen a realitzar el seu treball en un centre ordinari de treball. Mesura per facilitar el trànsit del treball protegit a l'ordinari, en la que totes les persones treballadores han de tenir una discapacitat i almenys un 60% han de presentar especials dificultats per accedir al mercat de treball.

Mesures alternatives: Les empreses obligades a complir la quota de reserva, poden quedar exemptes d'aquesta obligació, de forma total o parcial si es dona alguna situació d'excepcionalitat (impossibilitat del Servei d'Ocupació de Catalunya o de les agències de col·locació d'atendre l'oferta d'ocupació presentada, o quan l'empresa acreditada que per qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic motivin una dificultat especial per incorporar PaD a la seva plantilla). Les mesures alternatives són les següents: 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 o per al subministrament de primeres matèries, maquinària, béns d'equip; constitució d'un enclavament laboral; realització de donacions i d'accions de patrocini per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de PaD.

Quota de reserva: L'obligació de les plantilles d'empreses de 50 o més treballadors de comptar amb un 2% de PaD. L'Administració pública haurà de reservar el 7% de les places de convocatòries a persones amb discapacitat. No obstant això, existeixen supòsits d'exempció d'aquesta obligació de reserva, que se substitueix pel compliment de les mesures alternatives.

Treball amb suport: Mesura de foment d'ocupació de PaD en el mercat ordinari de treball, en el que la PaD contractada pot rebre recolzament individualitzat en el lloc de treball prestat amb el suport i intervenció d'un programa flexible que identifiqui, faciliti i articuli els suports necessaris per la inserció laboral.

Més informació:

Informe: «Les persones amb discapacitat i el mercat de treball a Catalunya» (desembre 2016):
www.ugt.cat/download/igualtat_inclusio_i_no_discriminacio/treball_i_inclusio_de_persones_malaltes_i_amb_discapacitat/Informe-PAD-2016.pdf

Decàleg de negociació col·lectiva per al 2017 (novembre 2016):
www.ugt.cat/download/mon_del_treball/negociacio_col_lectiva/Decaleg-NC.pdf

Secretaria de Polítiques Socials de la UGT de Catalunya
93 329 82 73
socials@catalunya.ugt.org