

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

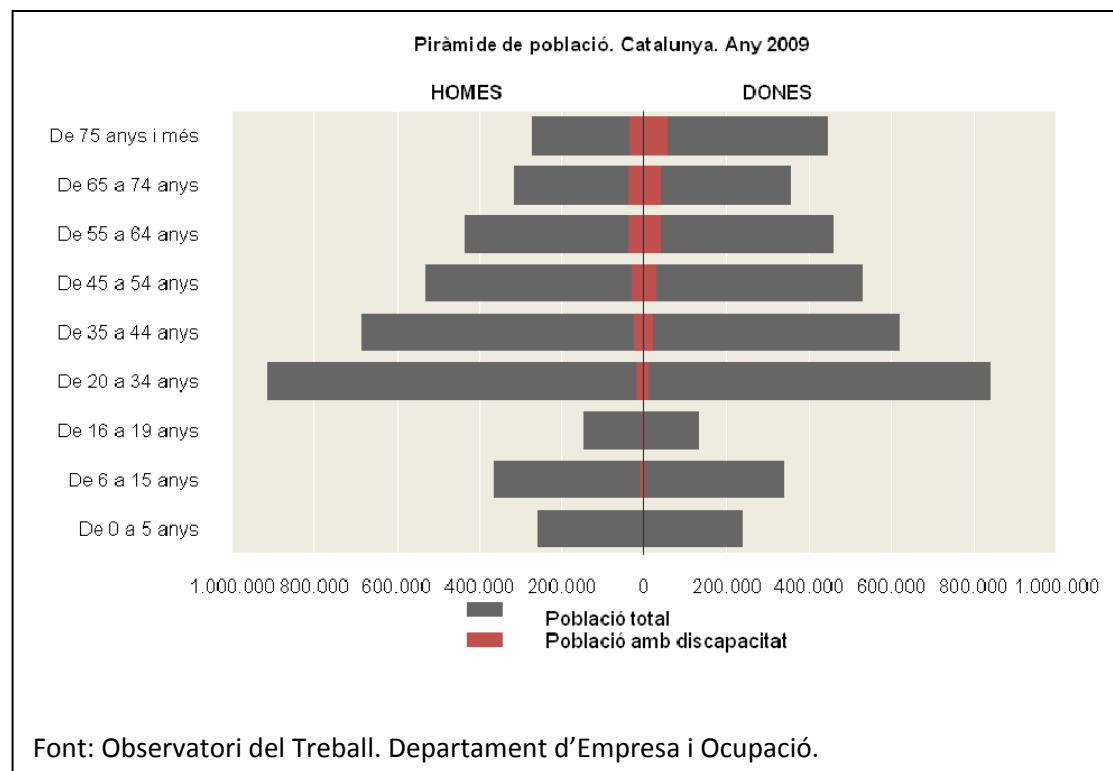
***Desembre 2011***

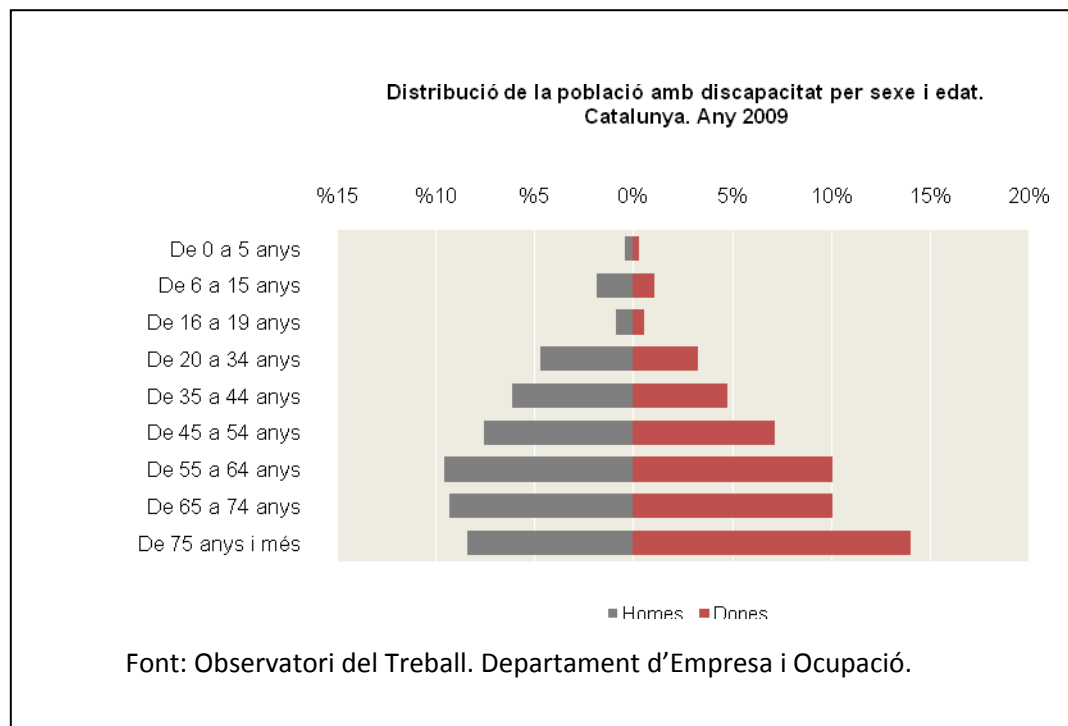


## LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA

És 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'1 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.

El nombre de persones amb discapacitat a Catalunya varia, sensiblement, en funció de la font que fem servir. Així segons l'Observatori del Trebal (OT)I, que per ara només disposa dades per l'any 2009, a Catalunya hi havia 413.673 persones amb una discapacitat legalment reconeguda, de les quals el 51,3% eren dones i el 48,7% eren homes. Això significa que el 5,53% de la població catalana té alguna discapacitat legalment reconeguda.

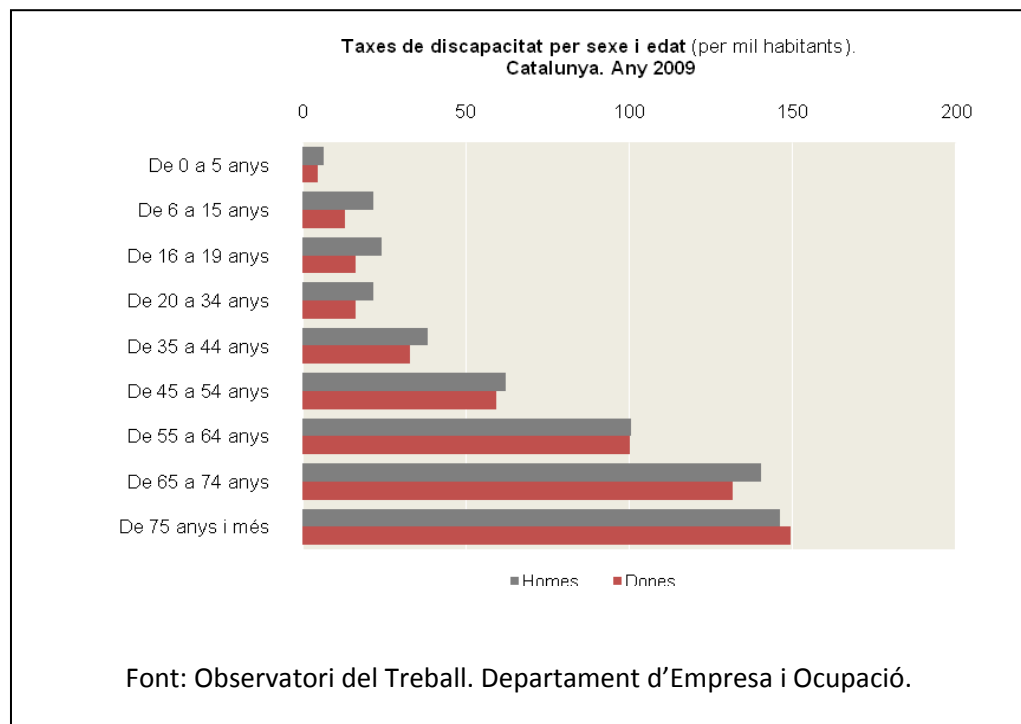




D'altra banda, el Departament de Benestar Social (DBSF) i Família aporta dades més actualitzades segons les quals al mes de juny de 2011 a Catalunya ja hi viuen 461.622 persones amb una discapacitat legalment reconeguda.

Els percentatges segons el sexe són molts similars als presentats per l'OT, el 51,16% són dones i el 48,87% homes. En aquest cas, respecte al percentatge sobre el conjunt de la població catalana, aquest és lleugerament superior, sent un 6,13% el que representa la població catalana amb discapacitat.

És curiós observar com en els grups de menor edat hi ha més pes d'homes que de dones, però que a partir de la franja d'edat de 55 a 64 anys són les dones les que més representació tenen.

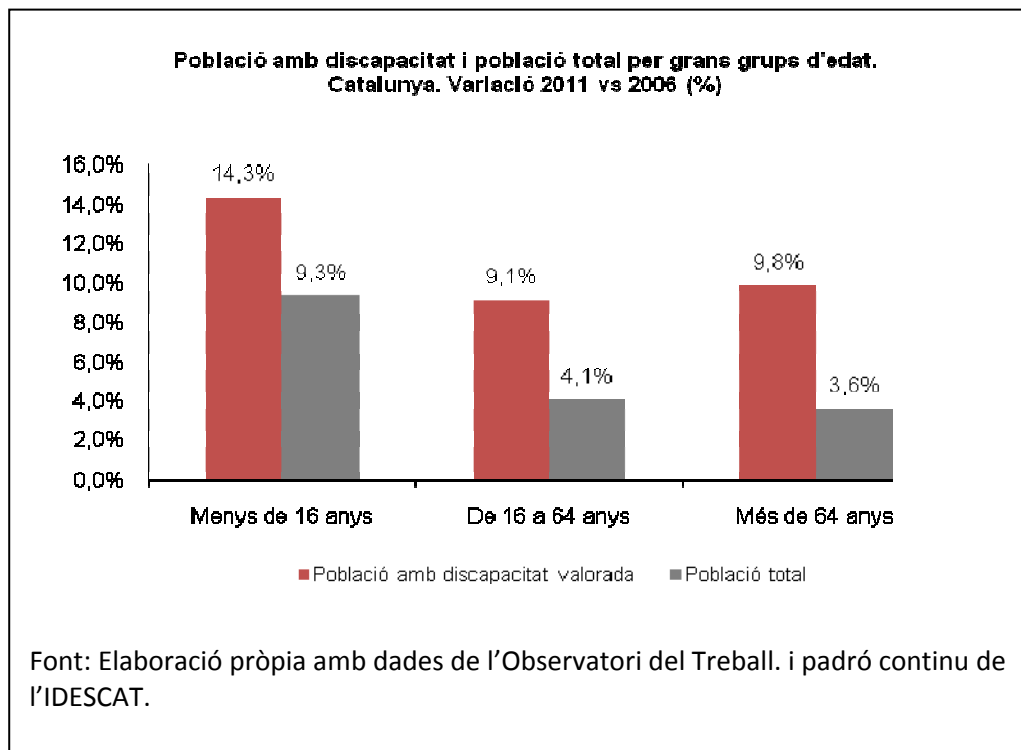


Pel que fa la població amb discapacitat en edat laboral, és a dir, la que té entre 16 a 64 anys, a l'any 2009 hi havia 225.861 persones, una mica més de la meitat del total de les persones amb discapacitat reconeguda, de les quals el 47.3% eren dones i el 52.7% eren homes.

Si agafem les dades del DBSF, 242.173 persones amb discapacitat tenen edat per ser potencialment actives, el 52,5% del total de les persones amb discapacitat de les que la majoria, el 52,8%, són homes.

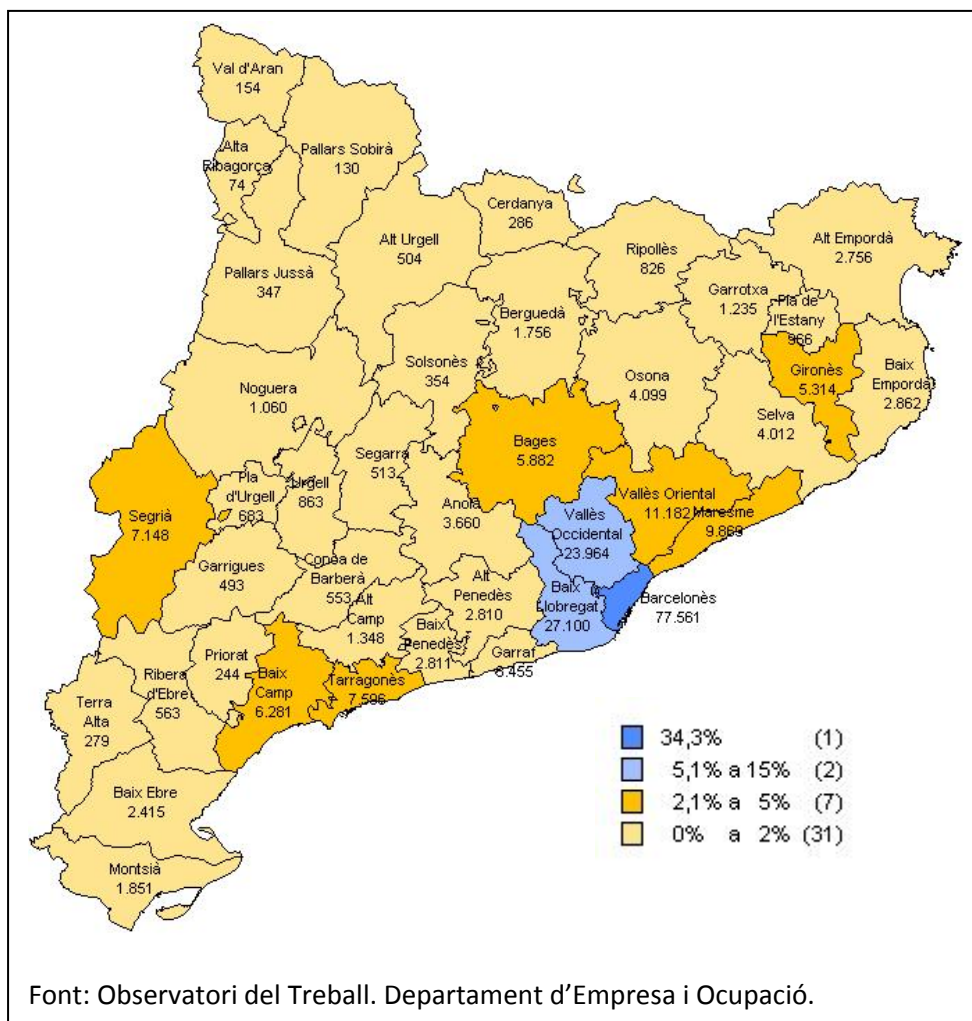
Destaca l'important pes de persones amb diversitat funcional compreses dins la franja d'edat de 45 a 65 anys que, segons dades del DBSF, representa un terç del total de persones amb discapacitat.

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.



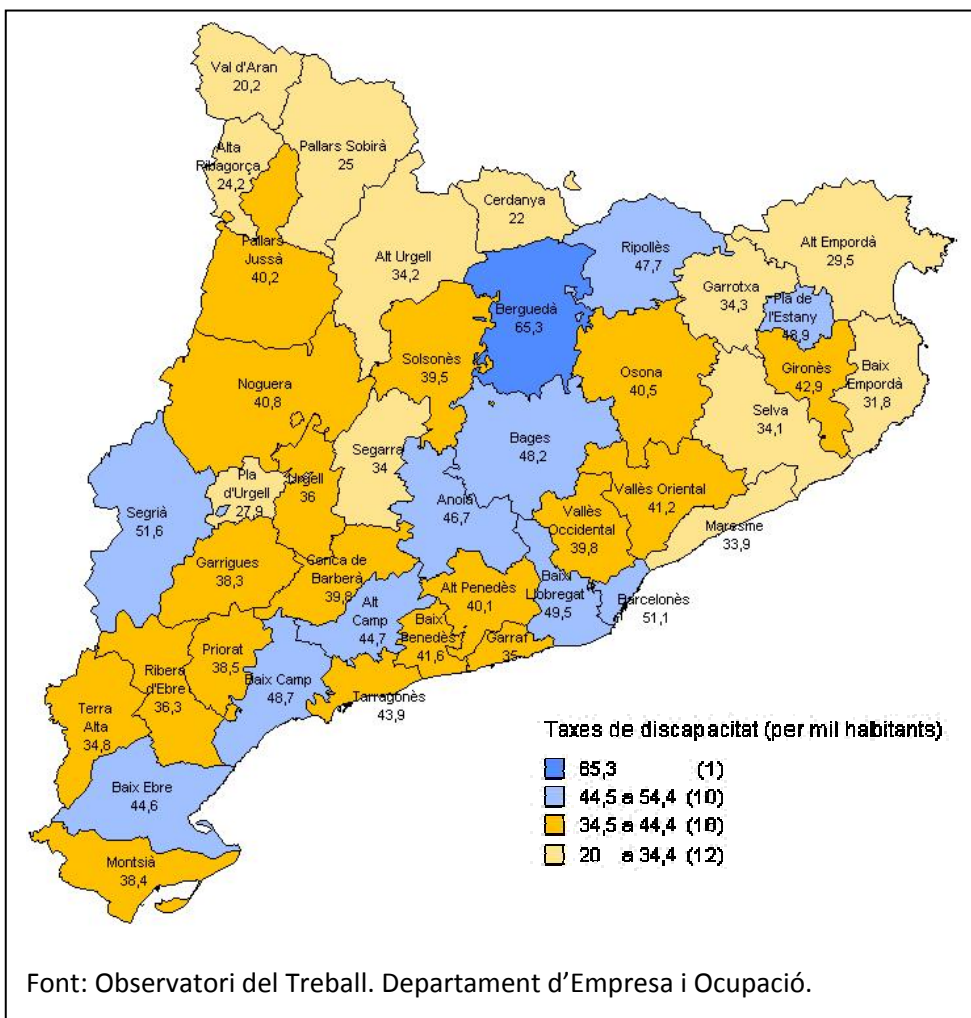
Si observem com ha evolucionat el nombre de persones amb discapacitat i comparem aquesta evolució amb el creixement de la població total a Catalunya, podem comprovar com el percentatge de creixement de la població amb diversitat funcional ha estat superior (9,6%) al del conjunt de la població catalana (4,8%). I aquest fet es constata en tots els grups d'edat.

El progressiu reconeixement social i les millores en els processos administratius de certificació dels graus de discapacitat, ha afavorit la visibilitat d'un col·lectiu que, tot i que segurament representava un percentatge major, estadísticament a l'any 1998 només representava el 3.37% del total de la població catalana. És per això que, segurament cal destacar l'important procés de visualització del fenomen de la discapacitat durant els últims anys que no ha estat res més que una forma mitjançant la qual ha aflorat una realitat possiblement preexistent.

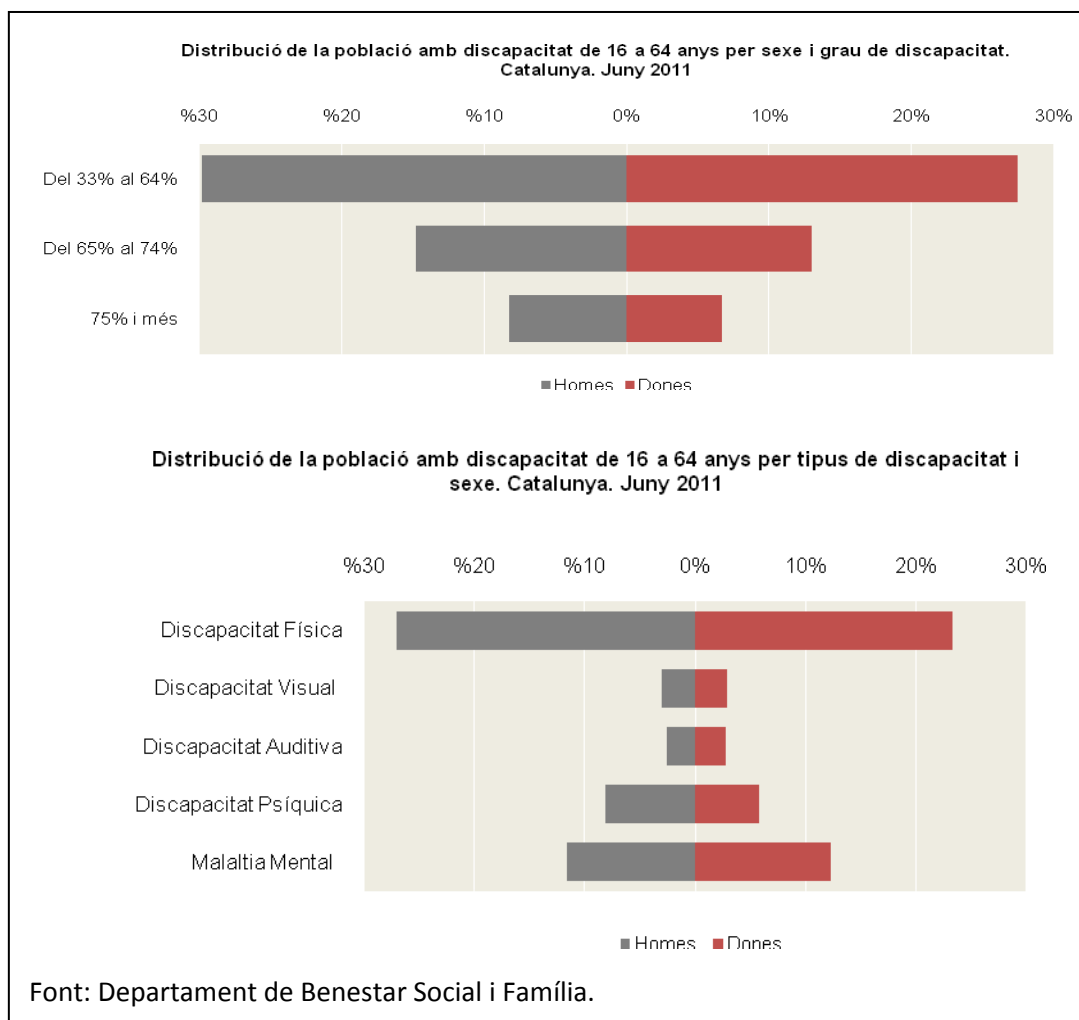


La distribució comarcal de les persones amb discapacitat d'entre 16 i 64 anys mostra com un terç viu al Barcelonès i un altre terç a les comarques del voltant d'aquesta (Baix Llobregat, Vallès Occidental, Vallès Oriental i Maresme).

L'altre terç de la població amb diversitat funcional es reparteix per la resta de Catalunya amb una especial incidència a les comarques que són capital de províncies.



Segons dades de l'OT, al 2009 Catalunya tenia una taxa de discapacitat de 44,5 persones per mil habitants. El Berguedà era la comarca catalana amb la major taxa de discapacitat (65,3 per mil habitants). Altres deu comarques superen la mitjana catalana, per ordre de major a menor taxa, Segrià, Barcelonès, Baix Llobregat, Pla de l'Estany, Baix Camp, Bages, Ripollès, Anoia, Alt Camp i Baix Ebre.



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.

Tal i com podem veure al primer quadre de l'esquerra, 72.097 homes i 66.455 dones, és a dir, el 50,4% 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 27,8% de les persones amb discapacitat reconeguda tenen un grau entre el 65% i el 74% de discapacitat, i el 15% d'aquestes persones tenen un grau de discapacitat superior al 75%.

La majoria de les persones amb diversitat funcional d'entre 16 i 64 anys al 2011 tenen una discapacitat física, 122.044 persones que representen el 58,7% d'aquest col·lectiu. En segon lloc es troba el grup de persones amb malalties mentals, que representen el 24,4% del conjunt de persones amb discapacitat dins d'aquesta franja d'edat.

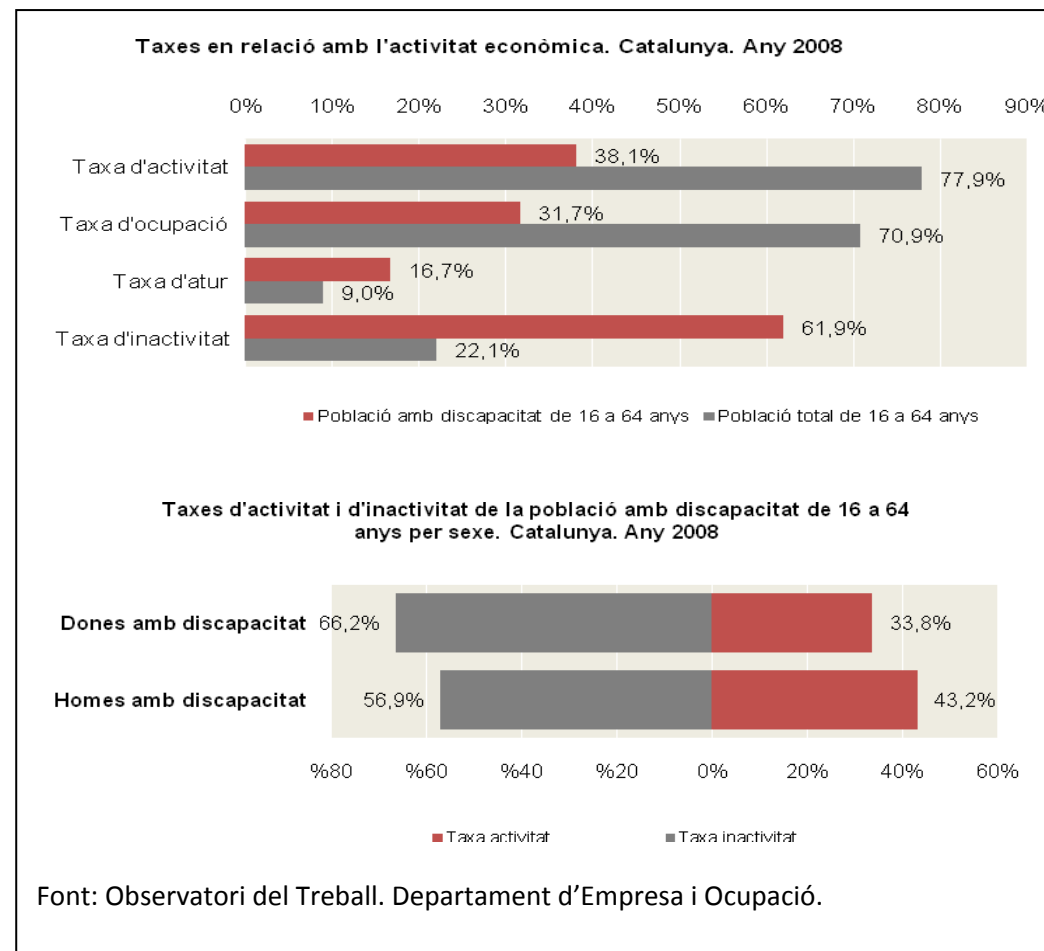


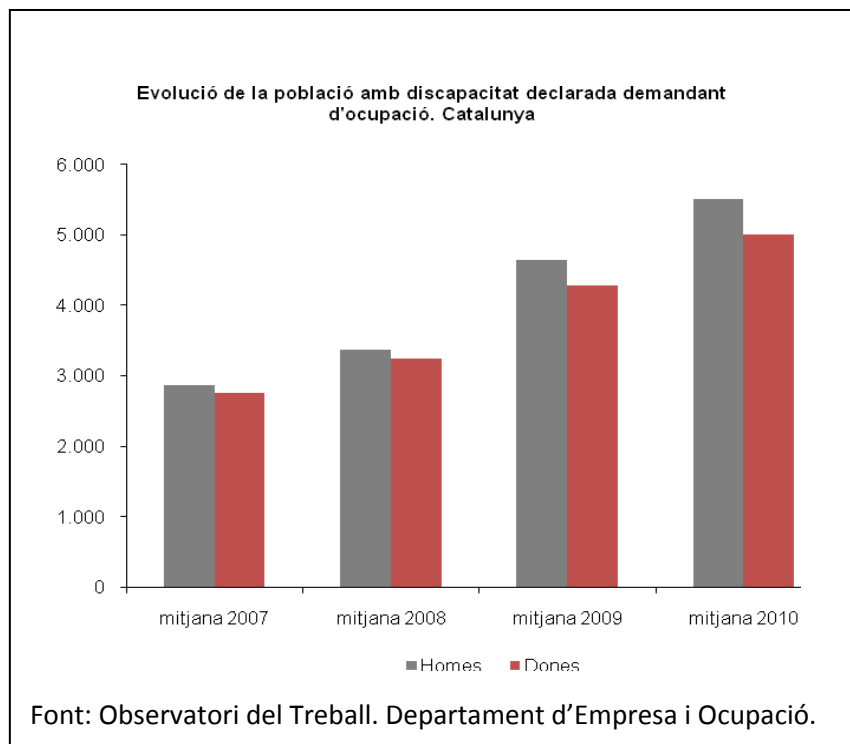
## EL MERCAT DE TREBALL I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

A dia d'avui, les dades més actualitzades sobre la relació amb l'activitat econòmica de les persones amb discapacitat a Catalunya són de l'any 2008. Són dades extretes de l'Enquesta de discapacitat, autonomia personal i situacions de dependència 2008 (EDAD)1 publicades per l'INE i que l'OTI ha explotat.

Com a l'informe de l'any passat ja vam fer referència a aquestes dades, només recollim un resum de les que considerem més interessants en els gràfics adjacents.

Destaquem que la taxa d'activitat de les persones amb discapacitat era del 38.1%, molt inferior a la taxa del conjunt de la població que para el mateix any era del 77,9%. A l'igual que la taxa d'atur de les persones amb discapacitat a Catalunya era del 16.7% gairebé duplicant la del conjunt de la societat (9%). També cal subratllar que en aquest col·lectiu també existeix una major vulnerabilitat de les dones amb discapacitat, que presenten unes taxes d'activitat i d'ocupació 10 punts inferior a la dels homes.



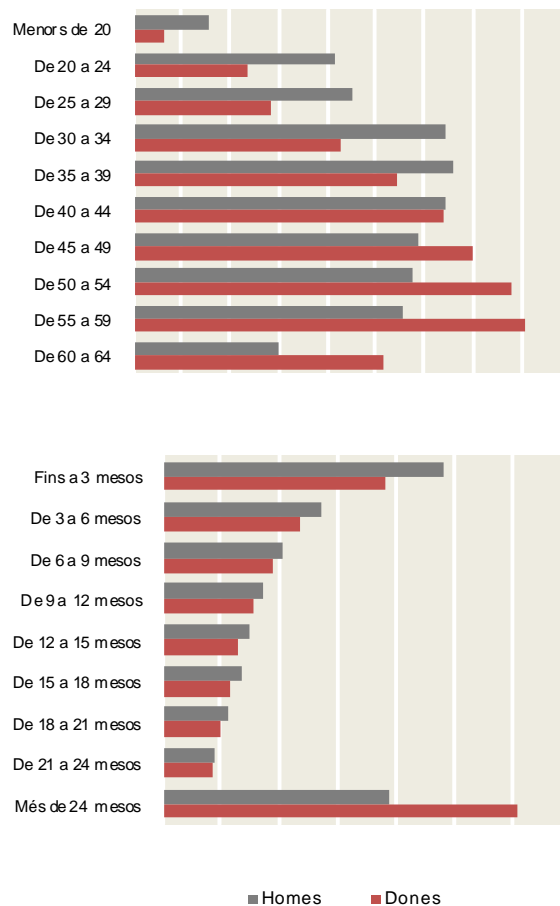


Respecte el 2007, al 2010 la demanda d'ocupació de les persones amb discapacitat declarada havia augmentat un 88%. En total, al 2010, 10.530 persones que havien manifestat la seva discapacitat estaven inscrites en els serveis públics d'ocupació per a la recerca d'una feina o millorar la que ja posseïen

Del total de les persones demandants d'ocupació amb discapacitat declarada, el 52,4% eren homes i el 69,4% tenien una edat d'entre 35 i 59 anys.

El sector amb més demanda d'ocupació va ser el sector serveis amb el 70% del total de les demandes per part de les persones amb discapacitat declarada, quan per al conjunt de les demandes d'ocupació realitzades a Catalunya en el mateix període aquest percentatge era del 57,1%. Per tipus d'ocupació, l'ocupació més demandada va ser la de treball no qualificat, el 41% de les demandes, o sigui, que intenten assolir la seva integració al mercat de treball a partir dels llocs de treball més precaris.

### Distribució de les persones amb discapacitat declarada registrades a l'atur. Catalunya 2010

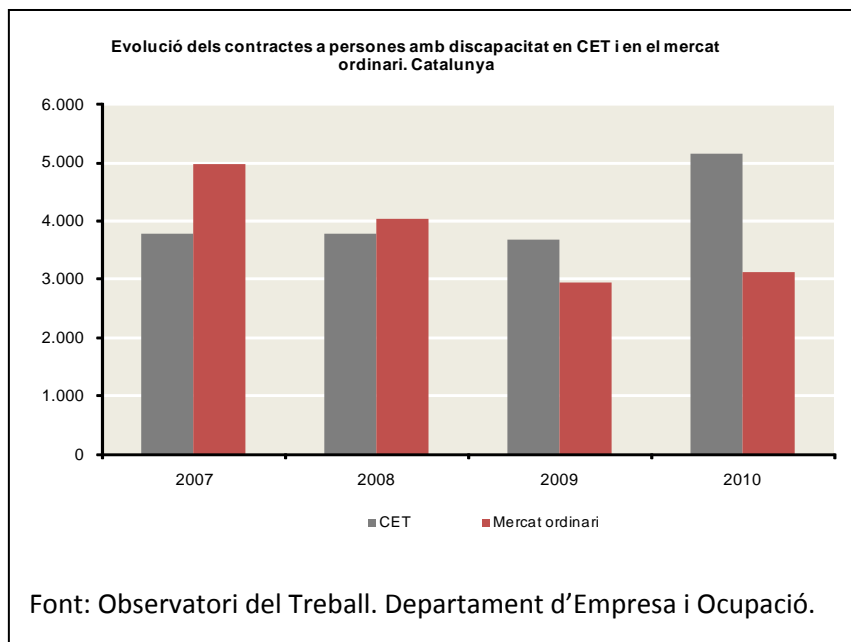


Font: Observatori del Treball. Dep. d'Empresa i Ocupació.

La participació en el mercat de treball és un gran condicionant de la possibilitat de gaudir d'una pensió contributiva. És per aquest motiu que és important comprovar quina és la posició d'aquest col·lectiu davant l'atur.

Una mica més de la meitat de les persones amb discapacitat declarada registrades a l'atur tenen entre 40 i 59 anys, el 53,2%, 11 punts percentuals per sobre que el conjunt de la població registrada a l'atur. També trobem diferències segons el sexe, ja que el 50,8% dels homes amb discapacitat registrats a l'atur es troben a la franja d'edat d'entre 30 i 49 anys, mentre que el 46% de les dones amb discapacitat registrades a l'atur es troben entre els 45 i 59 anys.

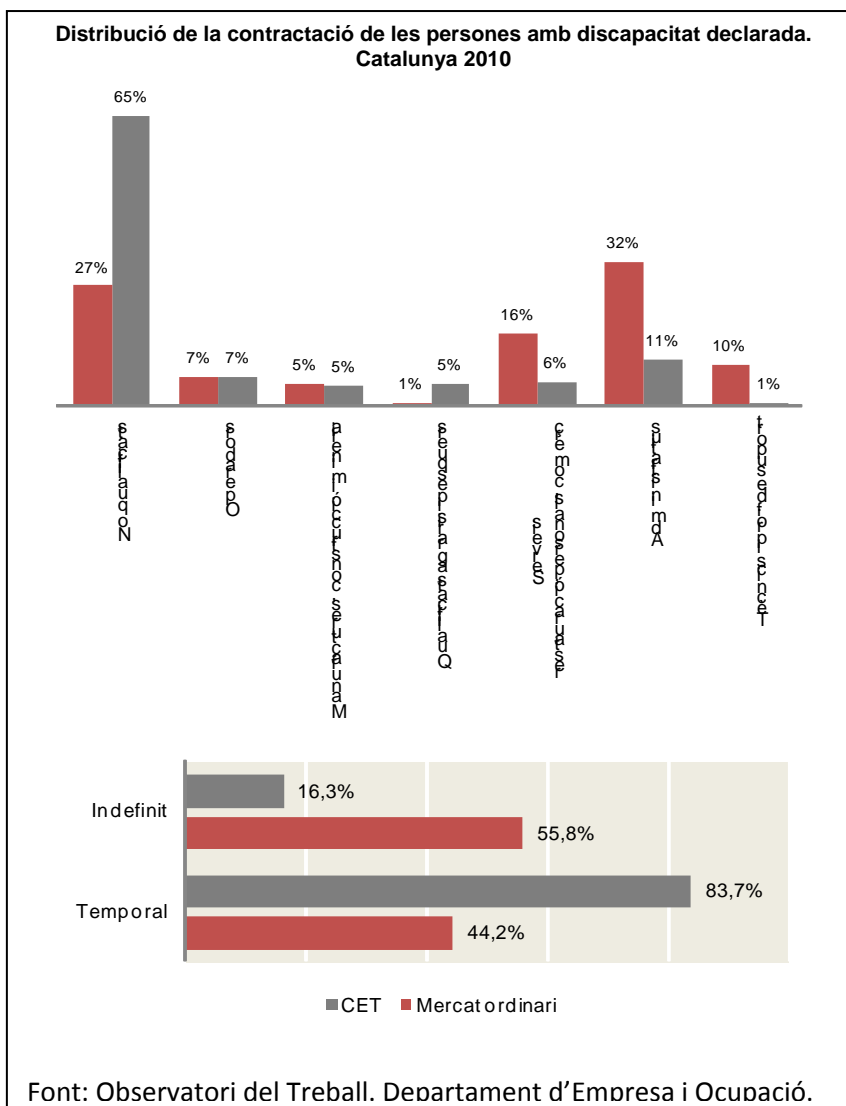
La vulnerabilitat d'aquest col·lectiu s'evidencia quan miren el temps de duració de la demanda, el 25,4% de les persones amb discapacitat registrades a l'atur porten més de 2 anys apuntats als serveis públics d'ocupació front el 11,6% del conjunt de la població catalana a l'atur. Les que es porten la pitjor part les dones que pateixen una doble discriminació ja que el 30,6% de les dones amb discapacitat front el 19,4% dels homes amb diversitat funcional porten més de 24 mesos registrats a l'atur.



La situació de les persones amb discapacitat es caracteritza per un nivell baix de contractació, especialment en les dones que només acaparen el 38,7% del total de contractació realitzada al 2010 a persones amb discapacitat declarada.

Després de dos anys d'important davallada en la contractació de les persones amb discapacitat, finalment l'any 2010 va finalitzar amb un nivell de contractació només un 5,4% inferior a la del 2007. Aquest augment de la contractació produït al 2010 respecte als dos anys anteriors només es constata en la contractació en centres especials de treball (CET), i possiblement es va produir a conseqüència de l'ampliació transitòria de les subvencions pel manteniment de l'ocupació en els CETs del 50% al 75% durant l'any 2010 i 2011, arrel de la Llei 27/2009 de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones desocupades (publicat al BOE núm. 315).

De fet, la contractació de persones amb discapacitat en el mercat ordinari ha anat disminuint any darrera any: si al 2007 arrellegaven el 56,8% de la contractació, al 2010 aquest percentatge només era del 37,7%).



**El perfil de la persona amb discapacitat contractada a Catalunya és el d'un home (el 61,3% del total de la contractació realitzada al 2010), d'edat compresa entre els 35 i 49 anys (el 46,4%), per a treballar en el sector de serveis (el 89%) i per a ocupar un lloc de treball no qualificat (el 51%).**

En tots els casos es poden identificar clares diferències en la contractació per CET o pel mercat ordinari. Així, hi ha una major temporalitat en els contractes per a CETs (un 83,7% front el 44,2% dels contractes per a persones discapacitades en el mercat ordinari), hi ha més contractació en el sector industrial en el mercat ordinari (el 12,6% del total de contractes front el 3,8% en els CETs), i una major qualificació en els llocs de treball també en el mercat ordinari (un 32,5% per a cobrir llocs de treball com a empleats/des administratius/ves i el 27,2% per a treballs no qualificats, mentre aquests percentatges en la contractació per a CETs és del 10,7% per a tasques administratives i el 65,2% per a treballs no qualificats).

## ***Resumint...***

- Al voltant del 6% de les persones que viuen a Catalunya tenen una discapacitat.
- El 4,8% de les persones amb edat de treballar que viuen a Catalunya són persones amb diversitat funcional.
- El col·lectiu de persones amb discapacitat té una participació en el mercat de treball molt baixa, només el 38,1% són actius.
- La dificultat d'accedir i mantenir-se en el mercat laboral és patent en la seva baixa taxa d'ocupació i amb una taxa atur que dobla la mitjana d'atur del total de la població que viu a Catalunya.
- El baix nivell de formació, una població activa envellida i una focalització en el sector serveis i en els llocs de treball no qualificats, precaritzen encara més la seva situació en el mercat de treball.
- L'accés al mercat de treball a partir del treball protegit és cada vegada més freqüent en les persones amb discapacitat.

### ***El treball protegit. Els Centres Especials de Treball***

Una de les principals característiques dels CETs, son els seus baixos nivells de productivitat, empreses petites amb estructures de costos poc competitives. Per altra banda, tenen fortes dificultats per accedir a línies de finançament en condicions favorables, agreujades per la actual conjuntura de crisi del sistema financer.

L'objectiu principal dels Centres Especials de Treball (CET) és el de realitzar un treball productiu, participant regularment en les operacions del mercat, i tenint com a finalitat el assegurar una ocupació remunerada i la prestació de serveis d'ajustament personal i social que requereixen les persones treballadores amb discapacitat contractades, i que a la vegada faciliti la seva transició 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.

No disposem de dades en relació al transit de persones treballadores amb discapacitat des de els CETs cap a el mercat de treball ordinari, quantes s'hi mantenen, durant quant temps i quantes tornen altra vegada al CET, imprescindibles per analitzar la tasca del sector.

Una altra de les característiques de les plantilles dels CET es que comencen a estar envellides o amb problemes d'envelliment prematur derivades de la seves discapacitats, això produeix que en moltes ocasions les persones amb una discapacitat psíquica severa, de més del 65%, poden veure reduïda la seva capacitat de treball i se'ls torna a ubicar en un Centre Ocupacional. Son situacions que considerem necessari regular millor per què no es produeixin pèrdues de drets ni retrocessos.

Per la seva part, l'Administració, hauria de desenvolupar més les tasques de seguiment previstes a la LISMI que els equips mutiprofessionals (EVO-laboral) han de fer periòdicament de les persones treballadores amb discapacitat ocupats als CET. Tanmateix, cal facilitar l'estabilitat contractual dels tècnics que integren de les unitats de suport a l'activitat professional (USAP) per garantir la qualitat del suport, i incorporant criteris de valoració de les ajudes que es faciliten als CET tenint en compte també el nombre de persones treballadores amb discapacitat que fan el transit d'un CET cap a l'empresa ordinària.

Qüestions que s'hauran d'abordar en breu, ja que la disposició addicional vigèssima quarta de la Llei 35/2010, per a la reforma del mercat de treball, indica que el Govern de l'Estat procedirà en el termini de dotze mesos, en el marc de l'Estratègia Global d'Acció per a l'Ocupació de les Persones amb Discapacitat 2008-2012, a la revisió del Reial Decret 1368/1985, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació.

Al nostre parer, serà necessari regular les especials característiques dels CETS, racionalitzar la seva estructura, determinar el seu caràcter, objectius, exigències i finançament, garantint l'acompliment dels principis d'igualtat en l'ocupació, la no discriminació i la promoció de l'ocupabilitat.

### ***La quota de reserva i les mesures alternatives***

*L'Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat 2008-2010* preveia la necessitat de reforçar 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. L'article 39 de la Llei d'integració Social dels Minusvàlids de l'any 1982 (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. A Catalunya, només un 5,45% de les persones amb discapacitats han trobat la seva feina mitjançant el Servei d'Ocupació de Catalunya, segons dades de l'Enquesta sobre Discapacitats 2008 de l'INE.

Si a aquesta dada afegim 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.

Per una altra banda, 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.

Al respecte hem de comentar la publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya del **Decret 322/2011**, de 19 d'abril, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

L'article 3.3 d'aquest decret estableix que quan el nombre final que

resulti d'aplicar el 2% respecte del total de la plantilla de l'empresa sigui una fracció igual o superior al 0,5, s'ha d'arrodonir per excés.

Sobre aquest decret, la UGT de Catalunya lamentem que no s'hagui resolt 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..

| Nombre de treballadors/es | Nombre de treballadors/es amb discapacitat per a cobrir la quota de reserva | Import de la compra de bens/serveis als CET o treballadors/es autònoms amb discapacitat | Import de la donació |
|---------------------------|---|---|----------------------|
| 50                        | 1   | 22.365,42   | 11.182,71            |
| 75                        | 2   | 44.730,84   | 22.365,42            |
| 110                       | 2   | 44.730,84   | 22.365,42            |
| 125                       | 3   | 67.096,26   | 33.548,13            |
| 178                       | 4   | 89461,68  | 44.730,84            |

A més, pel que fa a la quantificació de l'import que han de destinar les empreses que s'acullin a mesures alternatives, considerem que l'indicador de referència hauria d'haver estat l'Indicador de Renda de Suficiència de Catalunya (IRSC), enlloc de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM).

En quant a la quota de reserva d'ocupació pública, cal que fem també referència a la **Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat**, que, 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.

Des de la UGT de Catalunya denunciem aquest fet, ja que el compliment de la LISMI és un deure. 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.

Cal identificar els llocs de treball que podrien ser ocupats per persones amb discapacitat i no ho són, des de la prospecció d'empreses com a eina per reivindicar el compliment de la LISMI

D'altra banda, segons dades l'informe d'Inspecció de Treball de Catalunya de dades estadístiques per l'any 2010, es van realitzar 593 actuacions sobre contractació de discapacitats per a comprovar el compliment de la LISMI respecte la quota de reserva

per a discapacitats, un 4,7% d'actuacions menys que al 2009. De les actuacions realitzades es van contractar 397 persones amb discapacitat, 127 més que al 2009, i es van invertir 3,9 milions d'euros en mesures alternatives, un 47% menys que al 2009. El fet de que gairebé la totalitat de persones contractades com la quantitat invertida s'hagi realitzat a la província de Barcelona (el 98% i 92,3% respectivament), ens fa pensar que també pràcticament totes les actuacions que s'han realitzat s'hagin fet a Barcelona.

L'elevat nombre d'infraccions relacionades amb la integració laboral de les persones amb diversitat funcional, és el motiu pel qual la UGT de Catalunya reivindicuem la necessitat de l'augment de la vigilància i un control per part de la inspecció de treball que faci complir la LISMI i d'aquesta manera es cobreixi la contractació del 2% de persones treballadores amb diversitat funcional establert per la llei, ajudant a disminuir la taxa d'atur d'aquest col·lectiu.

### ***En conclusió***

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 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 inclosius 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.

Des de la UGT de Catalunya apostem 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.

Cal reforçar i millorar la tasca dels serveis públics d'ocupació, facilitant serveis especialitzats concebuts com a drets permanents ni no com a programes temporals vinculats a les disponibilitats pressupostàries.

Cal consolidar eines com la prospecció d'empreses, per sensibilitzar e informar de les capacitats i competències de les persones amb discapacitat, i 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 un major seguiment sobre els motius al·legats a les sol·licituds d'excepció i les justificacions de les mesures alternatives aprovades.

D'altra banda, la UGT de Catalunya defensa la negociació col·lectiva com el instrument per millorar les condicions laborals de les persones treballadores dels 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.

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, com les recollides a l'Acord Estratègic i l'Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat 2008-2010. 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.

La situació de vulnerabilitat en què es troba el col·lectiu de persones amb discapacitat, amb poques oportunitats laborals, precàries i de baixa qualificació, s'agreuja amb l'edat, desincentivant la seva incorporació a un mercat laboral molt exclouent. Aquestes persones quan arribin a la seva edat legal de jubilació poden trobar-se en una situació de molta més vulnerabilitat amb una mínima pensió de jubilació.

En síntesis, UGT de Catalunya proposem:

- Promoure l'eliminació de tot tipus de barreres (físiques, comunicatives, socials, etc.)
- Millorar l'educació i la formació a llarg de tota la vida per a les persones amb discapacitats
- Dissenyar i impulsar polítiques actives d'ocupació més eficaces que potenciïn les capacitats de totes les persones
- Incrementar la contractació a la empresa ordinària i renovar els instruments coneguts com treball protegit
- Vetllar per la qualitat del treball, la no discriminació i l'ús excepcional de les mesures alternatives a la contractació.

## CANVIS NORMATIUS

***Decret 322/2011, de 19 d'abril,  
sobre l'aplicació de la quota de  
reserva del 2% a favor de  
persones amb discapacitat en  
empreses de 50 o més persones  
treballadores i de les mesures  
alternatives de caràcter  
excepcional al seu compliment***

Es regula l'aplicació de la quota del 2% de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors.

Tanmateix, defineix la forma en què s'ha de portar a terme la declaració d'excepcionalitat i l'aplicació de les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2%.

I determina els òrgans competents dins del Departament d'Empresa i Ocupació i els diferents procediments d'aplicació, establint que la fase de seguiment del compliment per part de les empreses i entitats afectades s'unifica en la Direcció General de Relacions laborals i Qualitat en el Treball.

***Llei 26/2011, d'1 d'agost,  
d'adaptació normativa a la  
Convenció Internacional sobre els  
Drets de les Persones amb  
Discapacitat***

Modifica un total de 19 lleis i suposa un canvi de visió de les polítiques sobre discapacitat, passant d'un tracte assistencial a considerar la discapacitat des del punt de vista dels drets humans. D'aquests canvis, ja hem comentat abans el de l'increment de la quota de reserva de l'ocupació pública.

A més, modifica la regulació en diferents àmbits:

- Accés a bens i serveis públics i privats
- Accessibilitat i la no discriminació en les relacions amb les Administracions Públiques

- Utilització i accés als mitjans de transport
- Utilització d'espais públics urbanitzats i edificacions
- Extracció i transplantament d'òrgans
- Sanitat
- Tècniques de reproducció humana assistida
- Treball de professionals sanitaris amb discapacitat
- Estatut de l'empleat públic
- Protecció civil
- Cooperació internacional pel desenvolupament
- Contracte d'assegurança
- Propietat horitzontal
- Carrera militar
- Contractes dels sector públic

Es modifiquen articles de la *Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'Igualtat d'Oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat* (LIONDAU), destacant l'ajustament de la definició de "persona amb discapacitat", i l'ampliació de les mesures de defensa, d'arbitratge i judicials a aquelles persones amb discapacitat que no tinguin reconeguda oficialment la seva discapacitat.

En l'àmbit sancionador, en quant a la *Llei 49/2007, d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat*, s'incorpora

l'incompliment de l'empresari de l'obligació de reserva de llocs de treball a persones amb discapacitat i la seva repercussió en l'obtenció d'ajudes i programes d'ocupació

En el camp sanitari es modifiquen la Regulació de l'Extracció i Transplantament d'Òrgans i la Llei de Sanitat i la de Reproducció Assistida, per tal d'utilitzar formats adequats per a informar i que les persones amb discapacitat puguin donar el seu consentiment..

També es modifica la propietat horitzontal des del punt de vista de l'accessibilitat, obligant a la comunitat de propietaris a realitzar obres quan l'import total no excedeixi de dotze mensualitats, amb alguna excepció. En aquest sentit, es modifica la LISMI en quant a la quota d'habitatges protegits passant d'un mínim d'un 13% a un 4% amb construcció adequada per a les persones amb discapacitat. En aquest sentit també s'establiran ajudes a les comunitats de propietaris.

D'acord a l'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, s'obliga a les CCAA a remetre anualment al Govern estatal dades sobre ocupació i condicions de treball; es menciona al Govern a remetre cada dos anys al Congrés un informe sobre accessibilitat i inclusió sociolaboral; obliga a incloure en les memòries d'anàlisi d'impacte normatiu l'impacte en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal; l'elaboració en un any d'un text refós de la LISMI conjuntament amb la LIONDAU i la Llei 19/2007 d'infraccions i sancions; i altres.



***Reial Decret 422/2011, de 25 de març, pel qual s'aprova el Reglament sobre les condicions bàsiques per a la participació de les persones amb discapacitat en la vida política i en els processos electorals.***

La necessitat d'aquesta normativa ja es trobava expressada en la Disposició Final Quinta de la LIONDAU.

Així, en aquesta norma trobem mesures per aconseguir l'accessibilitat de les persones amb discapacitat en els processos electorals. Entre les mesures que inclou destaquem:

- Es garanteix l'accés a les persones amb discapacitat als locals i meses electorals, donant-se la possibilitat de reclamar si no es compleixen els requisits legals d'accessibilitat
- La propaganda electora ha de ser accessible
- Prèvia sol·licitud, les administracions públiques han de proporcionar a les persones amb discapacitat auditiva designades com a membres de les meses electorals d'un servei gratuït d'interpretació de llengua de signes a través del corresponent intèrpret
- Els membres de les meses electorals han de vetllar perquè els electors amb discapacitat puguin exercir el seu dret de vot amb la major autonomia possible
- Les pàgines d'internet han de complir els criteris generals d'accessibilitat per a l'accés de les persones amb discapacitat a les tecnologies, productes i serveis relacionats amb la societat de la informació i mitjans de comunicació social
- Quan no existeixi transport públic accessible per arribar fins al local electoral, l'Administració General de l'Estat proporcionarà mitjans de transport gratuïts adequats per a les persones amb discapacitat motriu que ho sol·licitin, sempre que hi hagi disponibilitats pressupostàries.
- El Ministeri de l'Interior elaborarà materials divulgatius en format accessible per informar, tant als gestors electorals com als electors amb discapacitat, sobre les condicions bàsiques d'accessibilitat i no discriminació contingudes en aquest Reglament.