



GUIA SINDICAL PER A LA INTEGRACIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

Secretaria d'Acció Socioeconòmica
octubre de 2006

**GUIA SINDICAL PER A LA
INTEGRACIÓ LABORAL
DE PERSONES AMB
DISCAPACITAT**

28

DOCUMENTS SINDICALS

Secretaria de Comunicació

***guia sindical
per a la integració laboral
de persones amb discapacitat***



www.ccoo.cat



índex

presentació	5
1. el perquè d'aquesta guia	7
2. com es regula legalment la integració laboral de persones amb discapacitat?	9
2.1. reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat	9
2.2. Llei 13/1982, d'integració social i laboral de persones amb discapacitat (LISMI)	12
2.3. mesures alternatives a la quota de reserva de la LISMI ..	14
2.4. foment de l'ocupació de persones amb discapacitat	18
2.5. ocupació al sector públic	19
2.6. enclavaments laborals	20
2.7. licitacions públiques	21
2.8. defensa de la igualtat	21
2.9. accessibilitat	22
2.10. prevenció de riscos laborals	22
2.11. coeficients reductors de l'edat de jubilació	25
3. com es fomenta la contractació de persones amb discapacitat?	27
4. ... i a la pràctica, què?	35
4.1. de què serveix el certificat de reconeixement del grau de discapacitat?	35



4.2. algunes dades estadístiques sobre integració laboral de persones amb discapacitat	37
4.3. compliment de la quota de reserva de la LISMI – mesures alternatives a la quota de reserva.....	40
4.4. fórmules d'integració de persones amb discapacitat al mercat de treball	46
4.4.1. contractació directa de treballadors i treballadores amb discapacitat a empreses ordinàries	46
4.4.2. contractació en el treball protegit i enclavaments laborals	53
4.4.3. ocupació selectiva	58
4.4.4. ocupació en el sector públic.....	60
4.5. situacions irregulars entorn de la integració de persones amb discapacitat.....	62
5. la negociació col·lectiva com a eina per a la integració	67
6. a on podem trobar més informació?.....	73



presentació

Des de CCOO pensem que les persones amb discapacitat, com tothom, tenen dret a l'autonomia personal. La integració social mitjançant el treball normalitzat, entre altres instruments, ha de permetre gaudir en igualtat de condicions d'una vida com més autònoma i independent millor.

Els sindicats hem d'exercir un paper actiu per contribuir a la integració, tant social com laboral, d'aquest col·lectiu. Per això CCOO de Catalunya, des de l'àmbit de representació institucional, reclamem als poders públics l'adopció de mesures que garanteixin la seva inserció en el mercat de treball i la participació social i ciutadana. Des de l'acció sindical actuem en el si de les empreses on tenim representació: conscienciem els nostres delegats i delegades i el conjunt de treballadors i treballadores sobre el dret a la igualtat de tracte i de condicions de les persones amb discapacitat. En la negociació col·lectiva propiciem la inclusió de clàusules en els convenis que garanteixin l'acompliment de la legislació vigent en matèria d'integració d'aquest col·lectiu.

El 8é de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya va aprovar l'objectiu d'aconseguir la plena inserció de les persones amb discapacitat garantint-los la igualtat i la no-discriminació en el si de les empreses. Hem elaborat un seguit de materials (el llibre El repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat – Criteris de CCOO de Catalunya, la campanya sobre centres especials de treball, la campanya «A la negociació col·lectiva: garantim l'acompliment de la quota de reserva del 2 % per a persones amb discapacitat» i aquesta guia sindical que teniu a les



mans, entre altres) per dotar la Representació Legal dels Treballadors i els nostres afiliats i afiliades d'eines que els puguin ser útils als seus centres de treball per a fer complir les mesures legals d'integració laboral i social de persones amb discapacitat.

Esperem que us sigui de profit.

Cristina Faciabén

Responsable de Polítiques per la Integració Social
Secretaria d'Acció Socioeconòmica de la CONC



1. el perquè d'aquesta guia

Aquesta guia pretén ser un instrument perquè els representants legals dels treballadors (RLT) puguem controlar l'acompliment d'allò que estableix la LISMI (Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de minusvàlids) i la resta de normativa en matèria d'integració laboral de persones amb discapacitat.

La LISMI conté una mesura fonamental per garantir la integració en empreses ordinàries de persones amb discapacitat: la quota de reserva de llocs de treball del 2 % a favor de persones amb discapacitat a les empreses que ocupen més de cinquanta treballadors o treballadores. Malauradament, normes posteriors han possibilitat no complir l'obligació d'aquesta quota de reserva a canvi de l'adopció de mesures alternatives.

La contractació de persones amb discapacitat en empreses ordinàries es troba amb especials dificultats. La RLT ha de vetllar pel compliment de la quota de reserva i, un cop contractats i incorporats els treballadors i treballadores amb discapacitat a l'empresa, ha de fer el seguiment de les seves condicions de treball, que rebin tot el suport que necessiten i que el seu lloc de treball estigui adaptat a la seva circumstància .

Les organitzacions sindicals hem de tenir un paper molt important en el foment de la integració laboral de les persones amb discapacitat. La LISMI, en el seu article 3.2, determina que els sindicats estan obligats a la participació en el seu àmbit de competències, és a dir, en la interlocució i intervenció en la definició ha d'exigir-se el desenvolupament i l'avaluació de les



polítiques dirigides a les persones amb discapacitat. L'acció sindical, d'una banda, ha d'incloure la representació institucional amb l'objectiu d'instar els poders públics a l'adopció de les mesures que facilitin la integració d'aquest col·lectiu amb la prestació de tots els recursos necessaris. D'altra banda, ha de conscienciar tant l'estructura com els representants legals dels treballadors i treballadores i la resta de companys i companyes dels centres de treball perquè comprenguin la necessitat i la justícia del seu accés al treball en igualtat de condicions.

Cal propiciar un canvi d'actituds i trencar determinats estereotips, fruit de la manca d'informació sobre les capacitats i potencialitats de les persones amb discapacitat.

Per últim, mitjançant la negociació col·lectiva, cal afavorir la inclusió de clàusules als convenis i acords col·lectius que garanteixin l'acompliment de la legislació vigent en matèria d'ocupació efectiva de treballadors i treballadores amb discapacitat i altres estipulacions respecte a la recol·locació (ocupació selectiva) de qui hagi patit una invalidesa sobrevinguda.



2. com es regula legalment la integració de persones amb discapacitat?

2.1. reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat

- *Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa (BOE núm. 22, de 26 de gener)*

grau de minusvalidesa

- el grau es determina d'acord amb els barems legals;
- es valoren les discapacitats i els factors socials (entorn familiar, situació laboral, educativa o cultural) que puguin dificultar la seva integració social;
- s'expressa en percentatge;
- a efectes de les prestacions, serveis o beneficis públics establerts es pot reconèixer:
 - la necessitat de concurs d'una altra persona per realitzar els actes essencials de la vida diària;
 - la dificultat d'utilitzar transports públics col·lectius.

òrgans tècnics competents

- és competència autonòmica;
- els equips de valoració i orientació (EVO) dels òrgans tècnics han d'estar formats, almenys, per un/a metge, un/a psicòleg/òloga i un/a treballador/a social, d'acord amb criteris interdisciplinaris;
- les seves funcions són:
 - la valoració de les situacions de minusvalidesa;



- determinació del grau;
- revisió del grau per agreujament, millora o error de diagnòstic i determinació del termini a partir del qual se'n pot demanar la revisió;
- determinació de la necessitat de concurs d'una altra persona i les dificultats d'utilitzar els transports públics col·lectius.

valoració i qualificació del grau de minusvalidesa

- el procediment s'inicia a instància de l'interessat o la interessada, representant legal o guardador/a de fet, mitjançant sol·licitud en model oficial acompanyat dels informes dels metges i/o dels psicòlegs;
- es notifica a l'interessat o interessada la data per a la realització dels reconeixements i de les proves pertinents;
- un cop realitzat l'examen, s'emet dictamen proposta amb el diagnòstic, tipus i grau de la minusvalidesa i, si escau, la necessitat del concurs d'una altra persona i les dificultats de mobilitat per utilitzar transports públics col·lectius, així com la data en què pot tenir lloc la revisió;
- el termini màxim per a la resolució del procediment és de **3 mesos** a partir de la data de recepció de la sol·licitud (passat aquest termini sense recepció, s'entén desestimat);
- el reconeixement del grau té efectes des de la data de sol·licitud.

reclamació contra la resolució

- pot interposar-se reclamació prèvia a la jurisdicció social, dins dels **30 dies** següents a la notificació, davant la mateixa delegació territorial que va dictar la resolució;
- el termini per a la resolució és de 3 mesos; si no es fa, s'entén denegada i s'obre la via judicial.



revisió del grau de minusvalidesa

- pot ser a instància de l'interessat o la interessada, representant legal o guardador/a de fet;
- el grau de minusvalidesa es pot revisar sempre que es prevegi milloria, amb fixació del termini en què ha de fer-se;
- en la resta de casos, hauran de passar, almenys, **dos anys** des de la data en què es va dictar resolució, excepte si s'acredita error de diagnòstic o hi hagi hagut canvis en les circumstàncies que van donar lloc al reconeixement de grau.

• Procediment de sol·licitud del certificat de reconeixement de grau de discapacitat a Catalunya

òrgans competents

- equips de valoració i orientació (EVO) dels centres d'atenció a persones disminuïdes (CAD) de l'Institut Català de Serveis Socials (ICASS) del Departament de Benestar Social i Família

serveis dels CAD

- informació i orientació de les persones amb discapacitat i les seves famílies;
- valoració i qualificació del grau de la discapacitat, emeses pels EVO;
- elaboració dels dictàmens d'adequació d'ingrés o tramitació de sol·licituds d'ingrés en centres de dia, residències, llars residències, tallers, etc.;
- certificats de capacitació professional, a proposta de l'INEM o de les empreses interessades a contractar persones amb la qualificació de persona amb discapacitat;



- certificats d'aptitud física per a les convocatòries a les diferents administracions públiques;
- informació i elaboració dels dictàmens de les sol·licituds trameses per l'ajuntament respectiu de targetes d'aparcament a favor de les persones amb discapacitat, segons barem de mobilitat;
- informació general de les bonificacions, exempcions i beneficis a favor de les persones amb discapacitat;
- revisió del reconeixement de grau de discapacitat.

registre de sol·licituds

a qualsevol:

- Centre d'Atenció a Persones Disminuïdes (CAD)
- Servei Territorial
- Oficina de Benestar i Família del Departament de Benestar i Família de la Generalitat de Catalunya

2.2. Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de minusvàlids (LISMI) (BOE núm. 103, de 30 d'abril)

reserva del 2 % dels llocs de treball a favor de treballadors i treballadores amb discapacitat

- obligatòria per a les empreses públiques i privades que ocupin, en còmput anual, més de **cinquanta** treballadors i treballadores.
- per al càlcul de la quota de reserva:
 - període de referència: dotze mesos anteriors;
 - es calcula la mitjana de treballadors i treballadores empleats (inclosos els de temps parcial) en la totalitat de centres de treball;



- els contractes temporals superiors a un any, es computen com a fixos de plantilla;
- els contractes temporals inferiors a un any, es computen segons el nombre de dies treballats en el període de referència: cada dos-cents dies treballats, o fracció, es computen com un treballador o treballadora més (per al càlcul dels dies es tenen en compte dies efectivament treballats, els de descans, els dies festius i les vacances anuals).

prohibició de discriminació

- són nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de les empreses que comportin discriminacions en l'ocupació, retribucions, jornades i resta de condicions de treball;
- a les proves selectives per a l'ocupació al sector públic, s'admeten les persones amb discapacitat en igualtat de condicions amb la resta d'aspirants.

foment de la contractació de persones amb discapacitat

- subvencions i préstecs per:
 - adaptació de llocs de treball
 - eliminació de barreres
 - ocupació autònoma
- reduccions de les quotes de la Seguretat Social

altres mesures

- regulació de la rehabilitació, el tractament i l'orientació psicològica, l'educació i la recuperació professional;



- ordenació dels serveis socials als quals tenen accés les persones amb discapacitat per possibilitar la seva màxima integració social;
- normativa sobre eliminació de barreres, sobretot de tipus arquitectònic.

2.3. mesures alternatives a la quota de reserva

- *Reial decret 27/2000, de 14 de gener (BOE núm. 22, de 26 de gener)*
- *Reial decret 364/2005, de 7 de juny (BOE núm. 94, de 20 d'abril)*
- *Ordre TAS/2787/2005 (BOE núm. 206, de 9 de setembre)*

procediment per evitar la reserva legal del 2 %:

I. acreditació d'algun supòsit d'excepcionalitat

- els establerts en la negociació col·lectiva sectorial.
- quan no hi hagi acords col·lectius, per decisió unilateral de l'empresari o empresària, sempre que:
 - a) l'Oficina de Treball de la Generalitat acrediti que:
 - no hi ha inscrit cap demandant d'ocupació amb discapacitat que s'adapti al perfil requerit en l'oferta de treball;
 - els possibles demandants inscrits no manifestin interès en les condicions de l'oferta.
 - b) hi hagi causes de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que dificultin especialment la incorporació de persones amb discapacitat a la plantilla.



II. sol·licitud del certificat d'exceptualitat

- a) per resposta negativa de l'OTG: presentar una certificació sobre la inexistència de demandants d'ocupació davant un delegat o delegada territorial de Treball;
 - b) en el cas d'haver-hi altres causes: cal sol·licitar, amb caràcter previ, la declaració d'exceptualitat als serveis centrals de Treball i acreditar, convincentment, l'existència de les causes que motiven l'exceptió (existeix un model oficial de sol·licitud).
- es resol, per part del director o directora general de Relacions Laborals, quan entén que concorren, efectivament, les causes al·legades en un termini màxim de tres mesos. Prèviament a la declaració es pot sol·licitar l'informe de la Inspecció de Treball;
 - en ambdós casos, el termini màxim per a la resolució és de **dos mesos** des de la sol·licitud. El silenci administratiu es considera positiu;
 - el certificat té una vigència de **tres anys** (el Reial Decret 364/2005, de 7 de juny, va ampliar-ne la validesa de dos a tres anys) des de la seva expedició.
 - un cop expirat el termini de validesa, l'empresa ha de tornar a sol·licitar una nova certificació en cas que persisteixi l'obligació de reserva de quota i les circumstàncies que en motiven l'exceptualitat.

III. sol·licitud de la mesura alternativa

- sol·licitud simultània de l'exceptualitat i la mesura alternativa;
- les mesures alternatives han de realitzar-se durant el període de validesa del certificat o de la resolució que les autoritza;



- les empreses que apliquen una mesura alternativa han de remetre anualment una memòria a la Delegació Territorial de Treball;
- cal descriure detalladament l'acompliment de la mesura alternativa prevista.

quadre resum de les mesures alternatives:

tipus de mesura:	import mínim:	requeriments formals:
<ul style="list-style-type: none"> • contracte mercantil o civil amb un Centre Especial de Treball (CET) o amb un treballador/a autònom/a amb discapacitat per al subministrament de béns per desenvolupar l'activitat normal de l'empresa 	<p>import mínim de la mesura: almenys tres vegades l'IPREM anual per cada treballador/a amb discapacitat, deixat de contractar per sota la quota de reserva del 2%.</p>	<p>consignació de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contractista; - objecte del contracte; - nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat; - import; - durada de la mesura.
<ul style="list-style-type: none"> • contracte mercantil o civil amb un CET o amb un treballador/a autònom/a amb discapacitat per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa 		
<ul style="list-style-type: none"> • constitució d'un enclavament laboral, un subscrit el contracte amb un CET (RD 290/2004, de 20 de febrer) 		<ul style="list-style-type: none"> - dades identificatives del CET; - nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat que s'ocuparan a l'enclavament; - nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat deixats de contractar per sota de la quota de reserva.
<ul style="list-style-type: none"> • donacions o patrocinis per a activitats d'integració laboral i de creació de treball per a persones amb discapacitat. Entitat beneficiària: fundació o associació d'utilitat pública amb objecte social relacionat amb la integració de persones amb discapacitat. 	<p>import mínim de la mesura: almenys un cop i mig l'IPREM anual per cada treballador/a amb discapacitat deixat de contractar per sota de la quota de reserva del 2 %.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - model oficial de sol·licitud d'autorització amb caràcter previ a l'aplicació a la Direcció General de Relacions Laborals; - fundació o associació d'utilitat pública destinatària; - nombre de contractes amb treballadors i treballadores amb discapacitat als quals se substitueix; - import de la mesura.



2.4. foment de l'ocupació de persones amb discapacitat

- *Reial decret 1451 /1983, d'11 de maig, de treball selectiu i foment del treball (BOE núm. 133, de 4 de juny)*
- *Reial decret 170/2004, de 30 de gener (modifica el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, treball selectiu i foment del treball) (BOE núm. 27, de 31 de gener)*

ocupació a l'empresa ordinària

- ocupació selectiva;
- mesures de foment de la contractació de persones amb discapacitat establertes en la negociació col·lectiva sectorial.

control de la RLT de la contractació de persones amb discapacitat

- les empreses han d'enviar a l'OTG, durant el primer trimestre, la relació detallada de:
 - nombre de llocs de treball ocupats per persones amb discapacitat;
 - llocs de treball reservats a persones amb discapacitat.

llocs de treball reservats

als convenis col·lectius poden establir-se els llocs de treball reservats a persones amb discapacitat.

incentius a la contractació

- subvencions econòmiques i bonificacions a la Seguretat Social per a la contractació de persones amb discapacitat;
- foment de la contractació de dones amb discapacitat per evitar la seva doble discriminació (com a dona i com a persona amb discapacitat).



2.5. ocupació al sector públic

- *Llei 23/1988, de 28 de juliol, de modificació de la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública (BOE núm. 181, de 28 de juliol)*
- *Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre treball públic de discapacitats (BOE núm. 296, de 11 de desembre)*
- *Reial decret 2271/2004, de 3 de desembre. Regula l'accés al treball públic i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat (BOE núm. 303, de 17 de desembre)*

reserva a les ofertes públiques d'ocupació

1998

- reserva de quota no inferior al **3 %** per arribar al 2 % dels efectius totals de l'Administració de l'Estat, sempre que superin les proves.

2004

com a conseqüència de la transposició de la Directiva 2000/78/CE a la legislació espanyola:

- reserva del **5 %** de les vacants en les convocatòries d'ingrés lliure previstes, en les convocatòries de selecció de personal temporal i en els processos de promoció;
- adaptació i ajustament del procés selectiu a les necessitats de les persones amb discapacitat;
- preferència en l'elecció de destí per evitar que un candidat o candidata que hagi superat les proves no s'incorpori per motiu de les dificultats que la seva discapacitat pugui provocar-li.



2.6. enclavaments laborals

- ***Reial decret 290/2004, de 20 de febrer. Enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat (BOE núm. 45, de 21 de febrer)***

definició

- contracte entre una empresa del mercat ordinari de treball (empresa col·laboradora) i un CET per a la realització d'obres o serveis productius.
- per a la realització de la feina, un grup de treballadors i treballadores amb discapacitat del CET es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora, tot i que les persones treballadores de l'enclavament continuen tenint relació laboral amb el CET.
- unitat independent del CET establerta en el si d'una empresa ordinària.

objectius establerts a la norma sobre enclavaments laborals

- crear ocupació;
- millorar la integració al mercat ordinari mitjançant l'experiència laboral en un entorn normalitzat, per al coneixement, per part de l'empresa col·laboradora, de les seves possibilitats i que pot dur-los a la seva contractació directa;
- cal tenir en compte que des de la publicació del Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, ha passat a ser una de les mesures alternatives a la reserva de la quota del 2 %.



2.7. licitacions públiques

- ***Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de contractes de las administracions públiques (BOE núm. 148, de 21 de juny)***
- ***Ordre AEX/3119/2002, de 25 de novembre. Criteris de preferència en l'adjudicació de contractes a empreses licitadores amb personal discapacitat a la seva plantilla (BOE núm. 296, de 11 de desembre)***

clàusules relatives a la discapacitat

- prohibició de contractació entre l'Administració i persones que hagin estat sancionades amb caràcter ferm per infracció greu en matèria d'integració laboral de minusvàlids;
- preferència en les licitacions de les empreses que, almenys, ocupin el **2 %** de la seva plantilla amb treballadors o treballadores amb discapacitat. En cas d'igualtat, entre dos o més licitadors, des del punt de vista dels criteris objectius per a l'adjudicació.

2.8. defensa de la igualtat

- ***Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no-discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat (LIONDAU) (BOE núm. 289, de 3 de desembre)***

no-discriminació

- assegurar que totes les persones amb discapacitat gaudeixin de tots els drets humans: civils, socials, econòmics i culturals;
- dret a la igualtat d'oportunitats: lluita contra la discriminació, accessibilitat universal d'entorns, productes i serveis, acció positiva, diàleg civil i transversalitat de les polítiques en matèria de discapacitats.



2.9. accessibilitat

- *Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques i en la comunicació, modificada pel Decret legislatiu 6/1994, de 13 de juliol (DOGC núm. 1526 de 4/12/1991)*
- *Decret 135/1995, de 24 de març, de desplegament de la Llei 10/1991, de 25 de novembre i d'aprovació del Codi d'accessibilitat (BOE núm. 2043, de 28 d'abril)*
- *Resolució Res AP (2001) sobre principis de disseny universal*

accessibilitat i utilització dels béns i serveis de la societat

- mitjançant supressió de barreres arquitectòniques i de comunicació i la utilització de mesures tècniques adequades.
- codi d'accessibilitat que fixa els paràmetres arquitectònics i funcionals per fer un entorn accessible.
- aplicació dels principis del disseny universal¹.

2.10. prevenció de riscos laborals

- *Llei 13/1982, de 13 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (BOE núm. 103, de 30 d'abril)*

títol VII, de la integració laboral; article 45.2

- les administracions públiques [...] vetllaran de forma periòdica i rigorosa per tal que els minusvàlids siguin ocupats en condicions de treball adients.

¹ entès com a entorns i productes accessibles, comprensibles i utilitzables per a tothom, sense la necessitat d'adaptacions, per simplificar i reduir al màxim els costos.



- ***Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.*** (BOE núm. 269, de 10 de novembre)

article 25: protecció de treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos

- ha de tenir-se en compte la situació de discapacitat en les avaluacions dels riscos.
- cal adoptar, de manera específica, les mesures preventives i de protecció necessàries.
- treballadors o treballadores amb discapacitat han de ser ocupats en llocs de treball en què ells o elles, o la resta de la plantilla, es puguin posar en perill.

- ***Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball*** (BOE núm. 97, de 23 d'abril)

Annex I.- A.13 minusvàlids

els espais de treball i, en particular, les portes, vies de circulació, escales, serveis higiènics i llocs de treball, utilitzats o ocupats per treballadors minusvàlids, han d'estar condicionats perquè els treballadors esmentats puguin fer-los servir.



• **pla d'acció per a les persones amb discapacitat de 1999**

pla I: promoció de la salut i prevenció de deficiències

- objectiu: promoure la salut laboral i evitar malalties i deficiències associades a condicions i mètodes de treball.
- mesures encaminades a potenciar la formació i informació dels treballadors, organitzar condicions i processos de treball en funció dels factors de risc, promoure ambients saludables, adoptar mesures de protecció i emergència, impulsar la participació dels treballadors, adaptar les mesures de salut i seguretat a la normativa europea, i promocionar la coordinació d'organismes implicats.
- línies d'actuació encaminades a aconseguir les mesures proposades.

• **Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballen en centres especials de treball (BOE núm. 189, de 8 d'agost)**

article 8, apartat 3

als CET són d'aplicació amb caràcter general les mesures previstes de seguretat i higiene a la feina i, també, altres normes específiques sobre la matèria sense perjudici de l'adequació necessària d'aquests centres quan l'Equip Multiprofessional consideri que així ho requereixen les característiques del centre i, si escau, les circumstàncies especials dels treballadors que hi presten els seus serveis. En aquest supòsit és perceptiva l'autorització de la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social.



2.11. coeficients reductors de l'edat de jubilació

- *Reial Decret 1539/2003, de 5 de desembre, de coeficients reductors de l'edat de jubilació a favor de treballadors/es que acreditin un grau important de minusvalidesa* (BOE núm. 304, de 20 de desembre)

definició

atesa la dificultat que pot suposar per a alguns treballadors/es amb discapacitat greu arribar en actiu a l'edat de jubilació (tant ordinària com anticipada), s'estableixen uns **coeficients reductors que permeten avançar la jubilació sense perjudici en la quantia de la pensió.**

requisits

cal acreditar:

- un grau de disminució igual o superior al **65 %**;
- el període mínim de carència per accedir a la jubilació: **15 anys.**

coeficient reductor de l'edat de jubilació

coeficient reductor = temps efectivament treballat* (amb certificat de disminució en grau $\geq 65\%$) \times **0,25 (0,50** si es necessita l'ajut d'una altra persona per dur a terme les activitats vitals)

* per calcular el temps efectivament treballat es tenen en compte els dies treballats, dels quals es descompten totes les faltes a la feina, excepte les motivades per:

- baixa mèdica per malaltia comuna o professional, o accident, laboral o no;
- suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció, acolliment o risc durant l'embaràs;
- un altre permís retribuït.



anys de reducció de l'edat de jubilació

- per cada **4 anys** treballats (amb certificat de disminució en grau $\geq 65\%$), es redueix l'edat de jubilació en **1 any**;
- si es necessita ajut d'una altra persona per dur a terme les activitats vitals: per cada **2 anys** treballats (amb certificat de disminució en grau $\geq 65\%$), es redueix l'edat de jubilació en **1 any**;
- els anys de reducció computen com a cotitzats.

jubilació anticipada

qui tingui dret a la jubilació anticipada, en qualsevol de les modalitats, amb discapacitat $\geq 65\%$ poden aplicar-se els coeficients reductors de l'edat de jubilació.

3. com es fomenta la contractació de persones amb discapacitat?

REQUISITS TREBALLADOR O TREBALLADORA	REQUISITS EMPRESA	INCENTIUS I BONIFICACIONS	DURADA I JORNADA	COMPENSACIÓ ECONÒMICA I ALTRES
<p>DISCAPACITATS/ADES</p> <p>CONTRACTE INDEFINIT</p> <ul style="list-style-type: none"> - treballador i treballadora amb discapacitat reconeguda. - estar inscrit en el Servei Públic d'Ocupació. - no estar vinculat a l'empresa o grup els darrers vint-i-quatre mesos anteriors, mitjançant un contracte indefinit. - no haver finalitzat el contracte durant els tres mesos anteriors. 	<ul style="list-style-type: none"> - obligació de mantenir estabilitat de l'ocupació (contracte almenys de tres anys excepte per baixa voluntària). - si hi ha hagut acomiadament procedent: obligació de substitució per un altre treballador/a amb discapacitat. - estar al corrent de les obligacions amb la SS i Hisenda. - oferta genèrica a les oficines de treball de la Generalitat (OTG). 	<ul style="list-style-type: none"> - bonificació de la quota empresarial a la SS, inclosa la de contingències professionals (AT i MP) durant tota la vigència del contracte: - 70% < 45 anys (90% les dones) - 90% ≥ 45 anys (100% les dones) - subvenció de 3.907 € a l'inici del contracte (proporcional si és contracte a temps parcial) - subvenció d'un màxim de 901,52 € per a adaptació lloc de treball, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal. - deducció de la quota íntegra de l'impost de societats de 6.000 €/any i per treballador/a. 	<ul style="list-style-type: none"> - per temps indefinit. - jornada completa o temps parcial (les bonificacions de quota a la SS són iguals a temps parcial o complet, les subvencions són proporcionals al temps de treball). 	<ul style="list-style-type: none"> - poden acollir-se a la reducció de la indemnització per acomiadament de trenta-tres dies de salari per any de servei amb un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

**CONTRACTE TEMPORAL FOMENT
OCUPACIÓ DISCAPACITATS/ADES**

REQUISITS TREBALLADOR O TREBALLADORA	REQUISITS EMPRESA	INCENTIUS I BONIFICACIONS	DURADA I ORNADA	COMPENSACIÓ ECONÒMICA I ALTRES
<ul style="list-style-type: none"> - treballador i treballadora amb discapacitat reconeguda. - no vinculat a l'empresa o grup els darrers vint-i-quatre mesos anteriors mitjançant un contracte indefinit. 	<ul style="list-style-type: none"> - no haver amortitzat llocs de treball per acomiadament improcedent, expedient de regulació d'ocupació o causa prevista en l'art. 52.c de l'ET des de l'1-1-2004 	<p>contracte a jornada completa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bonificació quota empresarial a la SS per contingències comunes durant tota la vigència del contracte: 75 % (dones \geq 45 anys 90% i $<$ 45 anys 80 %) - primer contractat de plantilla des de l'1-1-2005 100 % - subvenció d'un màxim de 901,52 € per a adaptació lloc de treball, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal si el contracte és $>$ 12 mesos - la conversió en indefinit dona dret als beneficis de la contractació indefinida 	<ul style="list-style-type: none"> - entre dotze mesos i tres anys (pròrrogues no inferiors a dotze mesos). - jornada completa o temps parcial (les bonificacions de quota a la SS són iguals a temps parcial o complet, les subvencions són proporcionals al temps de treball) 	<ul style="list-style-type: none"> - a la fi del contracte: treballador i treballadora tenen dret a una indemnització de dotze dies per any.

INCORPORACIÓ TREBALLADORS I TREBALLADORES DE L'ENCLAVAMENT A L'EMPRESA

REQUISITS TREBALLADOR O TREBALLADORA	REQUISITS EMPRESA	INCENTIUS I BONIFICACIONS	DURADA I ORNADA	COMPENSACIÓ ECONÒMICA I ALTRES
<ul style="list-style-type: none"> - haver estat contractat mitjançant un enclavament a l'empresa almenys tres mesos abans. - estar en situació d'excedència al CET. - ha de tenir dificultats especials per a l'accés al mercat de treball (si no les té s'apliquen els incentius del contracte indefinit). 	<ul style="list-style-type: none"> - ser empresa col·laboradora. - obligació de mantenir estabilitat de l'ocupació (contracte almenys de tres anys excepte per baixa voluntària). - si hi ha hagut acomiadament procedent: obligació de substitució per un altre treballador amb discapacitat. - estar al corrent de les obligacions amb la SS i Hisenda 	<ul style="list-style-type: none"> - Si el treballador i treballadora té dificultats especials per a l'accés al mercat de treball: <ul style="list-style-type: none"> - bonificació de la quota empresarial de la SS per contingències comunes del 100 % durant tota la vigència del contracte - subvenció de 7.814 € per a cada contracte a temps complet (si és a temps parcial es redueix proporcionalment). - subvenció d'un màxim de 901,52 € per a adaptació de lloc de treball, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal. - si el treballador i treballadora no tenen dificultats especials s'apliquen les mateixes bonificacions i subvencions que en el contracte indefinit. 	<ul style="list-style-type: none"> - indefinit. 	<ul style="list-style-type: none"> - poden acollir-se a la reducció de la indemnització per acomiadament de trenta-tres dies de salari per any de servei amb un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

CONTRACTE DE PRÀCTIQUES

REQUISITS TREBALLADOR O TREBALLADORA	REQUISITS EMPRESA	INCENTIUS I BONIFICACIONS	DURADA I ORNADA	COMPENSACIÓ ECONÒMICA I ALTRES
<ul style="list-style-type: none"> - titulació universitària, FP de grau mitjà o superior, o títols equivalents que habilitin per a l'exercici professional dins els sis anys anteriors a la contractació des de la data de finalització dels estudis. 		<ul style="list-style-type: none"> - bonificació del 50 % de la quota empresarial de la SS per a contingències comunes si és un contracte a temps complet durant tota la vigència del contracte - subvenció d'un màxim de 901,52 € per a adaptació lloc de treball quan el contracte no sigui < 12 mesos. - la conversió en indefinit dóna dret als beneficis de la contractació indefinida 	<ul style="list-style-type: none"> - durada entre sis mesos i dos anys. - fins a dues pròrrogues no inferiors a sis mesos. - jornada completa o a temps parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> - retribució fixada en el conveni - no pot ser inferior a: <ul style="list-style-type: none"> - 60 % el primer any - 75 % el segon any del salari fixat per a la mateixa categoria o lloc equivalent.

CONTRACTE DE FORMACIÓ

REQUISITS TREBALLADOR O TREBALLADORA	REQUISITS EMPRESA	INCENTIUS I BONIFICACIONS	DURADA I ORNADA	COMPENSACIÓ ECONÒMICA I ALTRES
<ul style="list-style-type: none"> - treballador i treballadora amb discapacitat reconeguda. - a partir de setze anys i no hi ha límit d'edat. - no tenir la titulació requerida per al contracte en pràctiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - el temps dedicat a la formació no pot ser inferior al 15 % de la jornada. - si el treballador i treballadora tenen discapacitats psíquiques poden substituir la formació teòrica per procediments de rehabilitació o ajustaments personals i socials. - si s'acredita tenir la formació teòrica es pot dedicar aquesta jornada a treballar. - els treballadors i treballadores contractats com a aprendents no computen com a nombre màxim. 	<ul style="list-style-type: none"> - bonificació del 50 % de la quota empresarial de la SS prevista pels contractes de formació durant tota la vigència del contracte - subvenció d'un màxim de 901,52 € per a adaptació lloc de treball, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal. - la conversió en indefinit dóna dret als beneficis de la contractació indefinida 	<ul style="list-style-type: none"> - durada entre sis mesos i dos anys (per conveni col·lectiu es pot determinar una altra durada però mai superior a quatre anys). - fins a dues pròrrogues no inferiors a sis mesos. - jornada completa. 	<ul style="list-style-type: none"> - la retribució es fixa al conveni col·lectiu. - no pot ser inferior al 85 % del SMI. - un cop superats els dos anys no pot ser contractat per una altra empresa amb aquesta modalitat

REQUISITS TREBALLADOR O TREBALLADORA	REQUISITS EMPRESA	INCENTIUS I BONIFICACIONS	DURADA I ORNADA	COMPENSACIÓ ECONÒMICA I ALTRES
CONTRACTE D'INTERINITAT PER A SUBSTITUR BAIXES PER IT	- treballador i treballadora amb discapacitat reconeguda	- realitzar un contracte d'interinitat amb un treballador/a amb discapacitat per a substituir un altre/a treballador/a amb discapacitat amb contracte suspès per IT	- bonificació del 100 % de la quota empresarial de la SS, inclosa la de contingències professionals (AT i MP) durant tota la vigència del contracte	
OCUPACIÓ SELECTIVA	- treballador o treballadora readmès després d'una declaració de Incapacitat Permanent		- reducció del 50 % de la quota empresarial de la SS per contingències comunes - durant 2 anys	

Font: Programa de Foment de l'ocupació 2006 (Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006)



nou programa de foment de l'ocupació

El 14 de juny de 2006 s'ha publicat el Reial Decret-Llei 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació. Aquesta norma conté el nou Programa de Foment de l'ocupació, que ha entrat en vigor el 1 de juliol de 2006 i que ha derogat el vigent, fins aleshores Programa de Foment per a 2006, regulat per la Llei 30/2005, de 29 de desembre de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2006.

La principal diferència respecte l'anterior Programa és que, en matèria de bonificacions de quotes empresarials a la Seguretat Social (per tot tipus de contracte, inclosos els celebrats amb persones amb discapacitat), s'ha passat d'un sistema de percentatges sobre la base de cotització a una quantia de bonificació fixa anual. Les subvencions econòmiques per contracte es mantenen en igual quantia.

El fet de que aquest nou programa de foment s'hagi publicat amb forma de Reial Decret-Llei suposa que, tot i haver estar en vigor des del dia 1 de juliol de 2006, ha de sotmetre's a debat parlamentari, amb la possibilitat de que es presentin esmenes i la posterior votació a les cambres legislatives per a la seva ratificació, com si es tractés d'una norma amb rang de Llei.

Les entitats representatives del sector de la discapacitat han presentat queixes formals per no haver estat consultades durant el procés d'elaboració de la norma. Aquest fet, juntament amb algunes incoherències que presenta el text i els perjudicis evidents que es poden produir sobre la contractació real de persones amb



discapacitat, tant al mercat ordinari (l'anterior Programa suposava un estalvi superior per a les empreses per cada contracte registrat) com als Centres Especials de Treball (perden els seus actuals beneficis en matèria de bonificacions a la Seguretat Social) fan preveure que, durant el tràmit parlamentari es facin modificacions importants del text actual, o que fins i tot, puguin quedar sense efecte les darreres modificacions legals.

Així doncs, en el moment de tancar l'edició d'aquesta guia sindical, i donat que encara no s'ha iniciat el debat parlamentari del Reial Decret-Llei, hem cregut oportú mantenir les mesures del Programa de foment de la contractació de persones amb discapacitat que estava en vigor fins el 30 de juny de 2006.



4. ... i a la pràctica, què?

Fins ara hem vist les mesures que la llei preveu per assolir la integració social i laboral de les persones amb discapacitat: reserva de llocs de treball, incentius, bonificacions, ajuts... Ara veure'm què és el que passa realment, és a dir, quina és la realitat de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat a les empreses ordinàries.

4.1. de què serveix el certificat de reconeixement del grau de discapacitat?

Segons la Llei 51/2003, sobre igualtat d'oportunitats, tenen la consideració de persones amb discapacitat aquelles a qui s'ha reconegut un grau de minusvalidesa (discapacitat) igual o superior al **33 %**.

Les persones amb algun tipus de discapacitat que vulguin tenir dret als beneficis establerts com a mesura de foment de l'ocupació i a contractes en pràctiques o per a la formació amb les peculiaritats previstes per al col·lectiu de persones amb discapacitat, així com als ajuts i prestacions socials, han d'acreditar un grau de discapacitat reconegut, d'un mínim del **33 %**, amb una disminució de la capacitat de treball, almenys, igual o superior a aquest percentatge.



prestacions i accions assistencials per a persones amb certificat de grau de discapacitat superior o igual al 33 %:

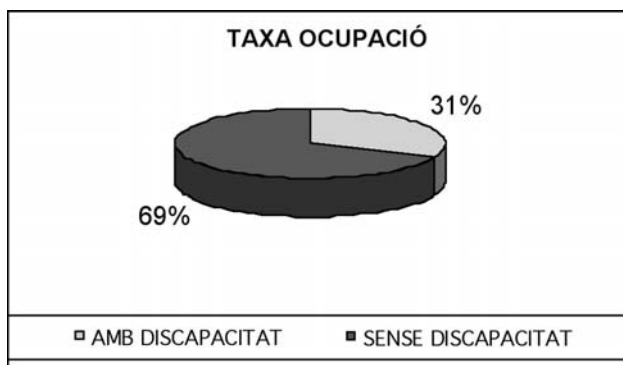
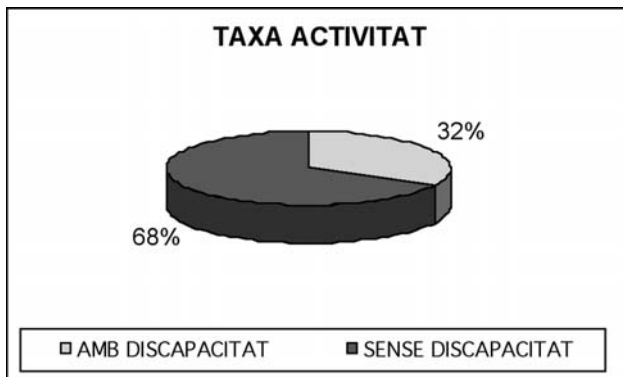
- certificats d'aptitud física per al treball;
- certificat per accedir a la reserva de places per a persones amb disminució de les convocatòries als cossos de funcionaris de totes les administracions;
- obtenció de la targeta d'aparcament per a vehicles que portin persones amb disminució amb dificultats de mobilitat;
- reducció de l'IVA en la matriculació de vehicles i altres que puguin sorgir;
- desgravació de la quantia establerta a l'efecte de la declaració de l'IRPF;
- sol·licitud d'habitatges adaptats i les subvencions existents per a la compra d'aquests habitatges;
- ingrés en residències, centres de dia, assistència en centres ocupacionals transitoris i productius, etc.

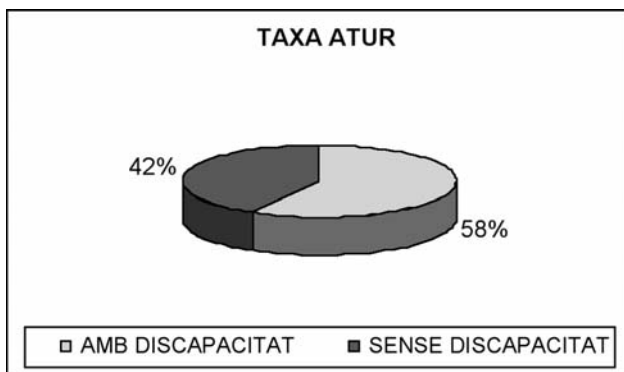
La concessió d'aquestes prestacions està determinada per les bases de cada convocatòria i pel tipus de dictamen de l'equip multiprofessional que valora el grau de discapacitat.

És important que les persones que tenen una discapacitat disposin sempre del **certificat de reconeixement del grau de discapacitat actualitzat**; per això han de sol·licitar la revisió de grau quan considerin que hi ha hagut agreujament o quan hagi passat el termini mínim de 2 anys.

4.2. algunes dades estadístiques sobre integració laboral de persones amb discapacitat

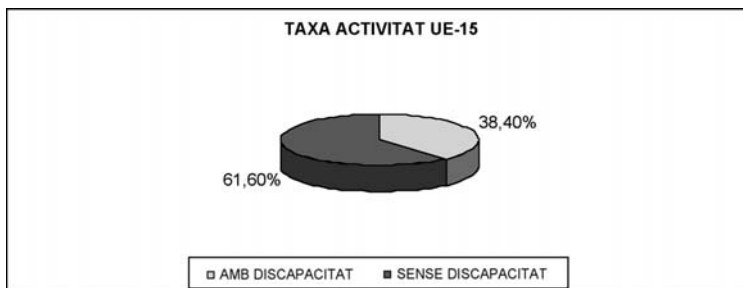
TAXA D'ACTIVITAT, OCUPACIÓ I ATUR DE PERSONES AMB I SENSE DISCAPACITAT. ESPANYA





Font: enquesta població activa segon trimestre de 2002 (INE).

TAXA D'ACTIVITAT I ATUR DE PERSONES AMB I SENSE DISCAPACITAT. UE-15



Font: panel de llars de la UE (PHOGUE) 1999

NIVELL D'ESTUDIS DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT. ESPANYA

	HOMES	DONES	TOTAL
Analfabets per problemes físics o psíquics	6,6 %	5,3 %	5,9 %
Analfabets per altres raons	3,4 %	6,4 %	4,9 %
Sense estudis	22,9 %	25,7 %	24,3 %
Estudis primaris o equivalents	36,8 %	37,9 %	37,4 %
Ensenyament general secundària. 1r cicle	14,9 %	12 %	13,5 %
Ensenyament professional 2n grau. 2n cicle	3,7 %	3,1 %	3,4 %
Ensenyament general secundària. 2n cicle	6,1 %	4,9 %	5,5 %
Ensenyaments professionals superiors	2,1 %	1 %	1,6 %
Estudis universitaris o equivalents	3,5 %	3,7 %	3,6 %

Font: enquesta sobre deficiències, discapacitats i estat de salut - 1999 (EDEDES)

Els nivells d'activitat i ocupació entre les persones amb discapacitat en edat de treballar són especialment baixos. Les taxes d'atur no són tan elevades com seria raonable, ja que qui perd la feina o no en troba deixa, en molts casos, de constar com a població aturada.

La diferència entre taxa d'activitat de persones amb i sense discapacitat a la mitjana de la Unió Europea dels Quinze és inferior a la d'Espanya. La conclusió que pot extreure's d'aquestes dades és un grau baix d'integració laboral de les persones amb discapacitat.

El baix nivell educatiu que presenten moltes persones amb discapacitat és un factor de dificultat per accedir al mercat de treball, ja que fa menys competitiu als treballadors i treballadores. Destaca que un 11 % de la població amb discapacitat és



analfabeta i que quasi el 25 % no acredita estudis. El gruix de la població (37,4 %) té estudis primaris, mentre que només un 3,6 % té estudis universitaris. És preocupant que només un 5 % de la població tingui estudis professionals.

4.3. compliment de la quota de reserva de la LISMI – mesures alternatives a la reserva

compliment de la quota de reserva

Les dades sobre ocupació de persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari mostra com l'acompliment de la quota de reserva del **2 %** continguda a la LISMI ha tingut un compliment escàs.

En lloc d'aplicar mesures correctores, l'any 2000 es va possibilitar legalment l'adopció de mesures alternatives a la reserva de llocs de treball. L'any 2005 s'han ampliat aquestes mesures.

Creure en les potencialitats dels treballadors i treballadores amb discapacitat és la millor eina per aconseguir la seva integració laboral plena, però l'experiència demostra que també cal apostar per un sistema punitiu exemplar. El control de l'acompliment de la legislació correspon a la Inspecció de Treball i a la Seguretat Social, però podria complementar-se amb la creació de comissions de seguiment formades per l'Administració, la patronal i els sindicats.



control sindical de l'acompliment de la reserva del 2% establert a la LISMI

prèviament a la contractació de treballadors o treballadores amb discapacitat:

- revisió del còmput de la plantilla a efectes de determinar l'obligatorietat de reserva i el nombre de contractes exigits.

selecció i contractació:

- vetllar perquè el nivell d'exigència del lloc de treball per cobrir tingui relació amb el perfil del treballador/a amb discapacitat i perquè el procés de selecció s'ajusti als principis d'igualtat i equitat (per aconseguir l'excepcionalitat a la reserva, el Servei Públic d'Ocupació ha de certificar que cap candidat/a amb discapacitat inscrit a les seves oficines no es correspon amb el perfil requerit);
- exercici del dret a la informació sobre el registre de contractes per comprovar el nombre de treballadors o treballadores amb discapacitat realment contractats per l'empresa;
- controlar que l'empresa no transformi contractes ordinaris de treball amb treballadors o treballadores que pateixen algun tipus de discapacitat, o que han patit alguna discapacitat sobrevinguda, en contractes de minusvàlids per justificar la reserva de llocs de treball sense que s'hagi produït cap nova contractació.

negociació col·lectiva:

- mesures per a evitar l'adopció de mesures alternatives a la reserva de llocs de treball.
- foment de la contractació de persones amb discapacitat a les empreses de menys de cinquanta treballadors o treballadores (tot i que no sigui exigible legalment).



mesures alternatives a la reserva

Legalment, si una empresa no pot contractar directament persones amb discapacitat, pot sol·licitar un certificat d'exccepcionalitat i adoptar mesures alternatives a la reserva de llocs de treball.

La posició de CCOO de Catalunya respecte a les mesures alternatives sempre ha estat de rebuig absolut perquè:

- l'alternativa a la reserva suposa desvirtuar el contingut d'una norma amb rang de llei;
- la no-contractació directa de treballadors i treballadores amb discapacitat a les empreses ordinàries obstaculitza l'objectiu últim que guia la LISMI i que és la seva plena integració social i laboral;
- una donació econòmica o la subcontractació de serveis provinents del treball protegit o de treballadors i treballadores autònoms amb discapacitat no suposen *per se* la seva integració. Són mesures ambigües, sense resultats visibles a curt termini i amb destins molt més incerts i intangibles que la creació d'un lloc de treball.

El sistema per aconseguir l'exccepcionalitat no és l'adequat. D'una banda, la dificultat d'accés a la informació d'algunes persones amb discapacitat fa que no coneguin la necessitat d'estar inscrites com a demandants d'ocupació. D'una altra, per a les empreses és relativament fàcil aconseguir que cap candidat/a a un lloc de treball per a minusvàlids s'escaigui amb un perfil excessivament exigent per al lloc que s'ha de cobrir.



Per això considerem que:

- haurien d'habilitar-se els mitjans necessaris per facilitar el procés de posada en contacte d'ofertes i demandes de treball;
- seria útil l'elaboració de currículums que tinguessin en compte les capacitats i habilitats de la persona i no la seva discapacitat, la confecció de bases de dades actualitzades i la implantació d'un sistema àgil de provisió de candidats i candidates per a les empreses que ofereixin llocs de treball;
- les OTG haurien de disposar de personal expert en discapacitat per gestionar les ofertes i demandes;
- hauria d'escurçar-se la vigència dels certificats d'excepcionalitat (la causa que va poder justificar l'excepcionalitat ha pogut variar al llarg del temps).

En cas que una empresa estigui legitimada a adoptar mesures alternatives a la reserva de llocs de treball, considerem que l'opció més inadmissible és la de la donació econòmica, pel fet que:

- no suposa, de forma directa, la creació de llocs de treball;
- és pràcticament impossible fer el seguiment de la reinversió dels diners rebuts en activitats per a la integració;
- econòmicament suposa un estalvi per a l'empresa que hi opta, ja que es considera despesa deduïble de l'impost sobre societats amb el límit màxim del **5 %** de la base imposable;
- l'estalvi per a l'empresa que hi opta podria compensar-se, com es fa en alguns països europeus, amb cànon compensatori per incompliment de la quota de reserva, en funció dels llocs de treball no coberts. Els fons generats s'haurien de destinar a la promoció de la inserció de persones amb discapacitat a l'empresa ordinària. D'aquesta manera es desincentivarien les mesures alternatives, perquè ja no suposarien un estalvi econòmic enfront de la reserva de llocs de treball.



Si l'empresa opta per la subcontractació de serveis de CET o treballadors o treballadores autònoms amb discapacitat o constitueix un enclavament laboral, cal tenir en compte que:

- les persones amb discapacitat ocupades en CET pateixen greuges comparatius, ja que la part empresarial en té una visió purament instrumental, per la qual cosa no hi ha un enquadrament professional prou diversificat i amb correspondència amb les tasques que realitzen. Aquesta situació, de forma paral·lela amb els obstacles per a la formació i la promoció, suposa que, a efectes pràctics, els treballadors i treballadores amb discapacitat no superin la categoria de peó i, per la manca d'especialitat reconeguda, tampoc no superin el SMI.
- les seves condicions de seguretat i salut laboral, en molts casos, no s'adeqüen a allò que diu la normativa.
- en molts CET no hi ha RLT per les dificultats dels sindicats per «entrar» als centres de treball i per la manca d'informació de moltes persones amb discapacitat sobre el seu dret a ser escollits i escollir els seus representants sindicals. Aquesta situació dificulta especialment el control i seguiment de la normativa, tant laboral com de prevenció de riscos i eliminació de barreres. I, sobretot, impossibilita la reivindicació de drets per part dels treballadors i treballadores, tant amb discapacitat com sense.

La regulació de les mesures alternatives a la quota de reserva ha suposat la pèrdua d'alguns drets que ostentava la RLT. El Reial decret 1415/1983, d'11 de maig, sobre ocupació selectiva i foment de l'ocupació de minusvàlids, establia que les empreses obligades a la reserva de la LISMI havien de comunicar als serveis públics d'ocupació i a la RLT la relació de treballadors i treballadores amb discapacitat contractats i d'aquells llocs de treball que hi tenen reservats, dins del primer trimestre de l'any.



La norma posterior ha eliminat aquest requisit d'informació, pel que es redueix la capacitat de la RLT per vetllar per la integració laboral de les persones amb discapacitat i s'augmenta la discrecionalitat empresarial a l'hora de decidir eludir l'obligació de contractar persones amb discapacitat.

control sindical de les mesures alternatives

la norma determina que, en absència d'acord o conveni col·lectiu, la direcció de l'empresa pot optar, unilateralment, per la sol·licitud d'excepcionalitat que dóna dret a l'adopció de mesures alternatives. Per això es fa bàsic fixar, via negociació col·lectiva, clàusules que comprometin l'empresa a contractar persones amb discapacitat.

si l'empresa sol·licita el certificat d'excepcionalitat:

- cal estudiar que la causa que al·lega l'empresa és certa;
- cal evitar ofertes de treball per a persones amb discapacitat que requereixin un perfil professional excessiu per al lloc que s'ha de cobrir, amb la voluntat que l'OTG n'informi negativament.
- cal fer que el procés de selecció sigui com més equitatiu millor.
- cal difondre, per tots els mitjans possibles, les ofertes de treball perquè arribin al màxim nombre de persones amb discapacitat. Per això pot ser útil que comuniquem l'oferta de treball a la nostra federació, territori o a la Secretaria d'Acció Socioeconòmica.

si l'empresa aconsegueix el certificat d'excepcionalitat:

- si es tenen proves que les causes al·legades per l'empresa com a excepció a la reserva no són del tot certes, cal recórrer contra la decisió;



- cal controlar que les causes que l'empresa va al·legar com a justificadores de l'excepcionalitat persisteixin amb posterioritat al Certificat.

quan l'empresa comunica la mesura alternativa triada:

- cal intentar forçar l'empresa perquè opti per la mesura que tingui més repercussió sobre la integració laboral i social. Per tant, cal intentar que es triï la subcontractació de serveis a CET o treballadors o treballadores autònoms amb discapacitat o els enclavaments laborals en lloc de les donacions econòmiques;
- màxim seguiment de la destinació dels fons (si es tracta de donació), del tipus de treball que se subcontracta (si hi ha contractació amb CET o treballador/a autònom) o de les condicions en què presten els seus serveis els treballadors o treballadores de CET de l'enclavament laboral (si aquesta és la mesura triada).

4.4. fórmules d'integració de persones amb discapacitat al treball

4.4.1. contractació directa de treballadors i treballadores amb discapacitat en empreses ordinàries

La LISMI, en compliment d'allò que estableix la Constitució espanyola, l'Organització Internacional del Treball (OIT), la Unió Europea i les Nacions Unides, determina com a instrument primordial d'integració laboral la contractació a l'empresa ordinària de persones amb discapacitat.



Així, doncs, la contractació directa de persones amb discapacitat a les empreses ordinàries és l'objectiu que guia les polítiques d'ocupació que fomenten l'ocupació en igualtat de condicions i lluiten contra qualsevol discriminació i per eliminar tot tipus de barrera a la integració social.

Per dur a terme una integració laboral normalitzada i amb resultats positius cal tenir en compte alguns aspectes com són:

adaptació de llocs de treball

Aquesta no és una necessitat estrictament lligada a l'ocupació de treballadors i treballadores amb discapacitat. El nivell d'adequació de cada lloc de treball a les aptituds dels treballadors i treballadores que l'han d'ocupar determina el rendiment, la capacitat i la qualitat del treball.

No tots els llocs de treball per a treballadors i treballadores amb discapacitat requereixen ser adaptats. En molts casos, no hi ha desajustament entre els requeriments de la feina i la capacitat funcional del treballador/a amb discapacitat i moltes adaptacions de llocs es deuen més a la manca de criteris ergonòmics en el disseny que en les necessitats específiques d'un treballador/a amb discapacitat; per tant, són un benefici per a tota la plantilla.

Un gran nombre d'adaptacions no suposen cap cost, un **40 %** de les adaptacions realitzades són sobre elements espacials o organitzatius (redistribució de tasques, canvi d'ubicació d'elements...), ajustaments en els mitjans materials (il·luminació, adaptació d'eines...) o de caràcter immaterial (formació, horari flexible...), i el **90 %** de les adaptacions realitzades han estat de



cost inferior a la subvenció màxima concedida per aquest concepte **(901,52 €)**.

Les subvencions que concedeix el Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, per a adaptació de llocs de treball o per a dotació de mitjans de protecció personal necessaris per evitar accidents de treball als treballadors i treballadores amb discapacitat, són compatibles amb la resta de bonificacions de quotes empresarials de la Seguretat Social i altres ajuts per fomentar la contractació de persones amb discapacitat fins al **60 %** del cost del salarial anual del contracte que dóna dret a aquestes subvencions.

suport a la integració laboral de persones amb discapacitat

Alguns treballadors i treballadores amb discapacitat poden tenir necessitat de suport i/o orientació per a la seva integració a l'empresa ordinària.

tipus de suport:

Centres d'atenció a disminuïts (CAD)

definició:

centres del Departament de Benestar i Família encarregats de l'atenció i la informació individualitzada per a persones amb discapacitat i les seves famílies

objectiu:

donar resposta a les necessitats i demandes del col·lectiu de persones amb discapacitat



Serveis de suport a la integració laboral (SSIL)

objectiu:

- adaptació a l'entorn laboral i social de les persones amb discapacitat que tenen capacitat laboral
- evitar possibles discriminacions

funcions:

- fer propostes d'adaptació del i al lloc de treball;
- definir els objectius productius i laborals;
- donar suport de monitor o monitora;
- vetllar per l'aprenentatge i la promoció professionals;
- ajudar a crear hàbits laborals i relacionals;
- fomentar les relacions humanes generades a l'entorn de treball;
- fer propostes de mesures de rehabilitació professional;
- elaboració del programa individual d'integració, que ha de contenir diagnòstic, objectius, metodologia d'ajustament i integració i seguiment

Composició:

equips multiprofessionals del camp psicopedagògic i del treball social (un psicòleg i un assistent o assistenta social o treballador i treballadora social per cada cent usuaris i usuàries) i monitors de suport qualificats (un per cada quinze usuaris i usuàries)

tipus

SSIL propi: els ubicats a un CET

SSIL extern: equips d'assessorament laboral ubicats a Ajuntaments a on poden adreçar-se els treballadors i treballadores amb discapacitat que ho desitgin.



licitacions públiques com a foment de contractació a l'empresa ordinària

La normativa referent a contractació amb les administracions públiques determina que, en els plecs de clàusules administratives particulars, poden tenir preferència en l'adjudicació dels contractes les empreses que ocupin, almenys, el **2 %** de treballadors i treballadores minusvàlids en la seva plantilla, sempre que les seves proposicions igualin les més avantatjoses, d'acord amb els criteris objectius d'adjudicació.

L'Administració té el deure de vetllar pel compliment de la legislació i, més encara, amb referència a les empreses amb les quals subcontracta serveis. La contractació pública ha de fomentar que les empreses amb voluntat de prestar serveis a les administracions públiques compleixin, fins i tot per sobre d'allò establert, les seves obligacions en matèria de contractació de persones amb discapacitat i d'eliminació de barreres de tota mena i que s'adaptin als criteris d'accessibilitat i disseny per a tothom.

S'hauria d'obligar per llei en tota convocatòria de concurs o adjudicació de béns i serveis de les administracions públiques a la totalitat de les empreses concursants a acreditar prèviament que compleixen la reserva legal de llocs de treball per a persones amb discapacitat. Qui no compleixi hauria de quedar, automàticament, fora de concurs. Actualment, aquest requisit no es comprova ni es considera condició per aconseguir un contracte.

Un element per estimular la contractació de persones amb discapacitat podria ser establir un criteri suplementari d'assignació, és a dir, un tracte preferent en l'adjudicació per a



aquelles empreses no obligades a reserva de llocs de treball que ocupin treballadors o treballadores amb discapacitat, i per a aquelles companyies obligades que reservin un percentatge superior al legal, sempre en cas que compleixin la resta de requisits determinats en els plecs de condicions.

Els criteris d'assignació de les administracions públiques no haurien de basar-se exclusivament en principis economicistes. Caldria que es valoressin més els aspectes socials.

control sindical de la contractació en empreses ordinàries:

Els delegats i delegades cal que, com a primer exercici, estiguem convençuts de la necessitat de contractar treballadors i treballadores amb discapacitat de forma normalitzada a les nostres empreses;

En segon lloc, hem de ser capaços de transmetre aquest afany a la resta de la plantilla i a la direcció empresarial. Per això, segurament, caldrà trencar alguns estereotips i idees preconcebudes respecte a la discapacitat. No hem de dubtar a demanar la informació que necessitem a la nostra federació, al nostre territori o a la Secretaria d'Acció Socioeconòmica.

selecció i contractació:

- participació i control en els processos de selecció i reclutament de persones amb discapacitat per garantir la màxima equitat, tant pel que fa a la definició del lloc de treball per cobrir com pel que fa a les proves de selecció;



- seguiment del destí final de les subvencions i ajuts econòmics rebuts per l'empresa com a foment de la contractació de persones amb discapacitat;
- la RLT ha de fomentar que aquests patrocinis es reinverteixin a la mateixa empresa per a millorar l'adequació de llocs de treball d'altres persones amb discapacitat ocupades.

condicions de treball:

- supervisar que la prestació de serveis per part dels treballadors o treballadores amb discapacitat es realitzi en igualtat de condicions de tracte i de drets amb la resta de la plantilla;
- control de que l'empresa observa les mesures establertes a la Llei de promoció de l'accessibilitat i supressió de barreres arquitectòniques i sensorials, tant pel que fa al foment de l'adaptació dels centres de treball, com pel que fa als estudis de necessitats d'adaptació de l'entorn laboral;
- vigilar l'acompliment de la Llei de prevenció de riscos laborals amb referència a les especificitats dels treballadors o treballadores amb discapacitat;
- garantir que els treballadors i treballadores amb discapacitat contractats rebin tot el suport necessari per a la seva plena integració. Cal informar-los sobre els recursos existents de suport (CAD, SSIL...)

negociació col·lectiva:

- inclusió del màxim nombre de clàusules dirigides a fomentar la contractació de treballadors o treballadores amb discapacitat i la igualtat d'accés i de condicions laborals (més endavant s'aprofundeix en els aspectes a incloure a les plataformes de negociació col·lectiva)



4.4.2. contractació en el treball protegit i enclavaments laborals

treball protegit

S'entén per «treball protegit» aquell que es realitza en centres especials de treball (CET). Els CET són empreses que actuen al mercat i que tenen com a principal objectiu proporcionar als treballadors i treballadores amb discapacitat un lloc de treball productiu i remunerat adequat a les seves característiques personals i assegurar als usuaris i usuàries els serveis d'ajustament personal i social que requereixin². Han de servir com a pont cap al treball en l'empresa ordinària.

El millor instrument per a la integració social i laboral de les persones amb discapacitat és la seva inserció en empreses ordinàries (públiques o privades) i limitar el treball protegit a aquelles persones que, per raó de la naturalesa de la seva discapacitat o dificultats especials, no puguin prestar serveis en una empresa ordinària.

En molts CET no hi ha RLT per les dificultats dels sindicats a «entrar» als centres de treball i per la manca d'informació de moltes persones amb discapacitat sobre el seu dret a ser escollides i a escollir els seus representants sindicals. Sense representació sindical, és gairebé impossible la reivindicació de drets per part dels treballadors i treballadores, tant amb discapacitat com sense, ocupats en CET.

² Segons la definició de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de minusvàlids (LISMI), i el Reial decret 2273/1985, de 4 de desembre, del Reglament dels centres especials de treball.



Entre les múltiples dificultats a què s'enfronten les persones amb discapacitat ocupades en CET destaca la inexistència freqüent d'un enquadrament professional prou diversificat en correspondència amb les tasques que realitzen. Aquesta situació, paral·lelament amb els obstacles a la promoció, fa que, a efectes pràctics, no superin, gairebé mai, la categoria de peó i, per la manca d'especialitat reconeguda, tampoc no superin el salari mínim interprofessional.

Les condicions de seguretat i salut laboral dels CET, en molts casos, no s'adeqüen a allò que diu la normativa.

control sindical als CET

- els membres de la RLT als CET hem de garantir la igualtat de condicions de tracte i de drets entre els treballadors i treballadores amb i sense discapacitat;
- ha de vetllar-se perquè es garanteixi la legalitat en els processos d'eleccions sindicals: inclusió de tots els treballadors i treballadores amb discapacitat als censos, garantia a totes les persones contractades als CET a ser candidates i a exercir el seu dret a vot;
- cal promoure l'enquadrament adequat de cada persona ocupada, d'acord amb les tasques que realitza i la promoció professional;
- control que tots els serveis de suport i acompanyament (SSIL) estiguin a disposició dels treballadors i treballadores amb discapacitat;
- vetllar perquè s'acompleixi la legislació vigent en matèria de promoció de l'accessibilitat i supressió de barreres arquitectòniques i sensorials i de prevenció de riscos laborals.

enclavament laboral

La darrera reforma de les mesures alternatives a la reserva de llocs de treball a favor de persones amb discapacitat, ha introduït una nova figura d'alternativa: els enclavaments laborals.

requisits		
CET	empreses col·laboradores	requisits dels treballadors i treballadores
<p>- els CET han d'estar qualificats i registrats amb una antiguitat mínima de sis mesos.</p> <p>- han de desenvolupar la seva activitat, de forma continuada, els sis mesos anteriors a la celebració del contracte amb l'empresa col·laboradora.</p> <p>- han de mantenir una activitat pròpia, no poden dedicar-se únicament a les activitats que realitza en un o més d'un enclavament laboral.</p>	<p>- pot ser qualsevol empresa del mercat ordinari de treball.</p>	<p>- almenys el 60 % dels treballadors i treballadores han de tenir dificultats especials d'inserció en el mercat de treball ordinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persones amb paràlisi cerebral, amb malaltia mental o amb discapacitat intel·lectual amb grau de minusvalidesa reconegut d'un 33 % com a mínim. • persones amb discapacitat física o sensorial amb grau de minusvalidesa d'un mínim del 65 % • les dones amb discapacitat (no incloses abans) amb grau de minusvalidesa d'un mínim del 33 %. Aquest grup pot arribar fins al 50 % del percentatge mínim del 60 %. <p>- la resta de treballadors i treballadores de l'enclavament han d'acreditar un grau de minusvalidesa d'un mínim del 33 %.</p>



formalitats dels enclavaments laborals

contracte per escrit, a on consti:

- durada
- nombre de treballadors i treballadores amb discapacitat
- preu convingut
- durada mínima de **tres mesos** (pot renovar-se per períodes no inferiors als tres mesos)
- durada màxima de **tres anys**
- després dels tres anys només és renovable si el CET acredita que l'empresa col·laboradora o una altra empresa ha contractat de forma indefinida treballadors i treballadores amb discapacitat de l'enclavament, en la proporció següent:
 - empreses que ocupen a menys de 20 treballadors i treballadores, almenys un contracte
 - empreses que ocupen a més de 20 treballadors i treballadores, almenys dos contractes

Mentre té vigència l'enclavament, els treballadors i treballadores amb discapacitat mantenen la seva relació laboral especial amb el CET, per la qual cosa aquest ostenta la direcció i l'organització del treball.

Tot i que, a diferència de la mesura alternativa consistent en donacions econòmiques, els enclavaments suposin l'ocupació de persones amb discapacitat, no ha de perdre's de vista que es tracta d'ocupació al treball protegit (CET), de caràcter temporal (de durada igual a la mesura alternativa), i, per tant, no es pot parlar d'integració laboral sinó d'inclusió temporal en el mercat de treball.



El fet que treballadors i treballadores amb discapacitat estiguin prestant els seus serveis físicament a l'empresa obligada permet comprovar com és possible, sense adaptacions excessives, la contractació de persones amb discapacitat.

control sindical dels enclavaments laborals:

- controlar que les condicions del contracte entre la nostra empresa i el CET o el treballador/a autònom s'ajustin al dret. A la RLT tenim dret a la informació sobre les subcontractacions que realitza l'empresa.
- si els treballadors i treballadores subcontractats presten directament serveis al centre de treball (enclavament laboral), cal actuar com els seus representants legals, com si fossin treballadors i treballadores de la nostra plantilla.
- controlar que els contractes dels treballadors i treballadores als CET s'ajustin al dret, i que el contracte entre l'empresa col·laboradora i el CET sigui conforme a la llei, tot i que no hi hagi suficient regulació en aquest àmbit.
- vetllar perquè tots aquells serveis de suport i acompanyament que estan garantits al treball protegit (SSIL) estiguin també a disposició dels treballadors i treballadores amb discapacitats que formen els enclavaments.
- prestar atenció especial a l'acompliment de la legislació vigent en matèria de promoció de l'accessibilitat i supressió de barreres arquitectòniques i sensorials i prevenció de riscos laborals. Haurà de determinar-se clarament quina és la responsabilitat que correspon a cada empresa, d'acord amb allò que determina la Llei de prevenció i l'art. 24 del Reglament per als contractes.
- garantir que les empreses col·laboradores adeqüin les seves instal·lacions i els llocs de treball a les necessitats dels treballadors i treballadores del CET.



- forçar el compromís d'inserció en l'empresa col·laboradora de forma que, a la fi de l'enclavament laboral, aquesta estigüés obligada a contractar, indefinidament, almenys el **25 %** dels treballadors i treballadores de l'enclavament, amb un mínim d'un treballador o treballadora.

4.4.3. L'ocupació selectiva

Entesa com a reincorporació o readmissió de treballadors i treballadores declarats en situació d'incapacitat permanent a l'empresa on treballaven un cop finalitzat el procés de rehabilitació corresponent.

El treballador i treballadora que pretén ser readmès o reincorporar-se a l'empresa pot trobar-se en les situacions següents:

situació d'incapacitat permanent parcial

- **sense afectació del seu rendiment normal:**

- la reincorporació ha de ser al mateix lloc de treball, i si això no és possible, cal mantenir-ne el nivell retributiu.
- en cas de recuperar la seva capacitat total per a la seva professió habitual, té dret a reincorporar-se al seu lloc de treball original, si el que estava ocupant era de categoria inferior i no havia passat més de tres anys en aquesta situació.

- **amb disminució de rendiment:**

- ha d'ocupar un lloc adequat a la seva capacitat, i si no existís, s'hauria d'aplicar una reducció salarial, com a màxim, del 25 % i mai inferior al salari mínim professional.



situació d'incapacitat permanent total o absoluta

- **si recobra la seva capacitat laboral plena:**

- té preferència absoluta per a la readmissió a la darrera empresa on va treballar a la primera vacant que es produeixi en la seva categoria o grup professional.

- **si queda afectat amb una incapacitat permanent parcial:**

- té preferència absoluta per a la readmissió a la darrera empresa on va treballar a la primera vacant que es produeixi i que resulti adequada a la seva capacitat laboral.

En tots els casos, qui tingui dret a la readmissió ho ha de comunicar a l'empresa i a la RLT en el termini d'un mes des de la declaració d'aptitud. L'empresa ha de comunicar les vacants que existeixin de categoria igual o inferior. Si el treballador o treballadora refusa un lloc de treball de categoria igual o inferior, l'empresari queda alliberat.

control sindical de l'ocupació selectiva:

- vetllar perquè tots els treballadors i treballadores amb dret a readmissió a l'empresa vegin satisfets els seus drets d'acord amb allò establert legalment;
- fer ús del dret d'informació sobre contractació i sobre vacants;
- comprovar, en cas que l'empresa denegui la readmissió, que existeixen realment les causes que aquesta al·lega i que no hi ha una vacant que s'adeqüi a la seva nova situació.



4.4.4. ocupació en el sector públic

L'ocupació al sector públic té una sèrie d'especificitats que el fan atractiu a efectes d'integració laboral de persones amb discapacitat. D'una banda, perquè les administracions públiques tenen la responsabilitat de servir d'exemple al sector privat, i, de l'altra, per les característiques dels llocs de treball, a priori, més susceptibles de poder ser ocupats per persones amb discapacitat. L'Administració hauria de fer l'esforç de contractar persones amb discapacitat amb especials dificultats d'accés al mercat de treball.

La reserva de vacants de places públiques per a persones amb discapacitat va passar del 3 % al **5 %** amb la Llei 53/2003, de 10 de desembre, sobre treball públic de discapacitats. Això no vol dir que el 5 % de les places al sector públic estiguin reservades per a persones amb discapacitat. El que es pretén aconseguir amb aquesta mesura és que el **2 %** dels treballadors i treballadores ocupats al sector públic tinguin algun tipus de discapacitat reconeguda. El fet que la selecció en l'ocupació pública es realitzi mitjançant un concurs de mèrits o un concurs-oposició no permet garantir que un candidat o candidata amb discapacitat superi les proves esmentades per accedir a una plaça pública.

control sindical de l'ocupació al sector públic de persones amb discapacitat

- vigilància de la reserva a favor de persones amb discapacitat, ja que es tracta d'una reserva de places per accedir a les proves d'ingrés i no de llocs de treball.
- tenir una cura especial en el còmput de les plantilles, cosa d'especial dificultat per la diferent tipologia d'empleats (funcionaris, estatutaris, laborals, interins...);



- exigir la descripció específica dels llocs concrets de la reserva;
- promoure l'ampliació del percentatge de reserva per sobre del **5 %**;
- promoure l'ampliació del percentatge de reserva en aquelles categories amb més possibilitat d'accés per a persones amb discapacitat, evitant, en tot cas, l'estigmatització;
- establir la reserva de places mínima del **5 %** per a totes les categories de l'oferta pública d'ocupació i per a tot els tipus de contractació: temporals, promoció interna, borsa de contractació, plans d'ocupació i a tots els cossos i escales, tant de caràcter tècnic com administratiu;
- vetllar perquè, almenys, el **2 %** de la plantilla estigui ocupada per persones amb discapacitat;
- per superar la dificultat que implica l'oposició o concurs a l'hora d'assignar una plaça pública es pot contractar en la modalitat de «laboral» (pràctica habitual de les administracions públiques), sense que en cap cas aquesta sigui la via per evitar que l'Administració ocupi persones amb discapacitat com a funcionaris o funcionàries públics;
- en cas de contractació en la modalitat de «laborals», aquests contractes han de ser de caràcter fix i no de caràcter indefinit, per garantir que puguin optar a ser funcionaris públics³;
- instar a l'adaptació de les proves selectives a les tasques i funcions del lloc de treball i a les capacitats i perfils necessaris per al desenvolupament de les mateixes.

³ d'acord amb les sentències del Tribunal Suprem de 20 de gener de 1998 i de 26 d'octubre de 1998, el treballador o treballadora fix, ha superat un concurs-oposició per a accedir a la plaça, mentre que l'indefinit no ho ha fet. Només els treballadors o fixes poden accedir a la promoció interna per a una plaça de funcionari públic.



4.5. situacions irregulars entorn de la integració de persones amb discapacitat

Des de CCOO hem tingut coneixement d'un seguit de situacions irregulars entorn de la integració laboral de persones amb discapacitat que cal que la RLT conegui, detecti i denunciï.

CET que prestin "serveis integrals" a empreses obligades a la reserva del 2 %

S'han constituït CET que, de forma exclusiva o complementària a altres activitats productives, ofereixen "serveis integrals" a les empreses obligades legalment a la reserva del **2 %**. Aquests serveis proporcionen des d'informació sobre la LISMI i les mesures alternatives al seu compliment, passant per la sol·licitud d'excepcionalitat, per acabar subcontractant amb l'empresa els seus serveis com a compliment de la mesura alternativa de contractació amb un CET.

Aquesta és una situació anòmla per si mateixa, atès que és l'empresa obligada qui ha de decidir sol·licitar l'excepcionalitat a la reserva del **2 %** quan hi ha causes que impedeixen l'acompliment legal. En aquest cas, l'empresa "busca" l'excepcionalitat com a única opció al compliment de l'obligació legal. D'altra banda, no sembla gaire ètic, i resulta contradictori, que un centre de treball protegit faciliti a les empreses les mesures per no complir l'eina principal d'integració normalitzada per a persones amb discapacitat: la reserva de llocs de treball. El fet que la mesura alternativa reverteixi directament cap al CET no pot anteposar-se al fet que algun dels seus empleats siguin contractats directament al mercat ordinari (d'acord amb l'objectiu final de tot CET: ser un pont cap al mercat normalitzat).



El tipus de serveis que ofereixen aquests CET són tan variats com es pugui imaginar, i van des de material d'oficina, serveis de reciclatge i gestió de recursos fins a xecs de benzina per consumir en les benzineres propietat del mateix CET i que ocupen persones amb lleus discapacitats físiques. Aquesta benzina es ven al preu ordinari, mentre que el CET gaudeix d'avantatges fiscals, de bonificacions a la Seguretat Social, de subvenció igual al **75 %** del SMI per cada treballador/a i pot pagar els seus treballadors i treballadores el SMI, i fins i tot menys d'aquesta quantia si es declara que té rendiment per sota del normal.

el cas específic d'empreses de venda automàtica

Una nova modalitat de servei integral d'un CET per donar compliment a les mesures alternatives és la dels serveis de venda automàtica (instal·lació de màquines expenedores de begudes i aliments als centres de treball). El *modus operandi* consisteix en el fet que una empresa de venda automàtica crea un CET dins el seu grup empresarial. Aquest CET signa un contracte mercantil amb l'empresa obligada a la reserva del **2 %** pel qual, a canvi d'un lloguer mensual, té a la seva disposició la màquina o màquines que necessiti i el servei de manteniment pertinent. En aquest cas, el cost de la mesura alternativa és abonat pels mateixos treballadors i treballadores ocupats a l'empresa obligada, els quals paguen les seves consumicions a la màquina expenedora.

És evident que aquestes pràctiques impedeixen la integració laboral real de persones amb discapacitat, ja que es tracta de CET creats amb interessos empresarials i que no persegueixen l'objectiu de servir de pont cap a l'empresa ordinària. Les empreses obligades a reserva tenen un doble benefici: deixen de contractar



persones amb discapacitat (amb empara legal) i tenen un cost inferior, tant si traspassen als seus treballadors i treballadores el cost de la mesura, com si adquireixen productes o serveis del CET.

cessió de treballadors i treballadores amb discapacitat

Sense utilitzar la figura dels enclavaments laborals, es tracta de subcontractar serveis de CET que prestin serveis presencialment al centre de treball de l'empresa obligada. Es fa una mesura alternativa a la reserva al·legant una impossibilitat de contractar treballadors i treballadores amb discapacitat i realment estan prestant serveis a les seves instal·lacions.

Lligat amb l'anterior, treballadors i treballadores, amb certificat de discapacitat que havien prestat serveis a l'empresa ordinària, a la fi del contracte temporal passen a la plantilla del CET per continuar prestant serveis a l'empresa obligada a reserva com a compliment de les mesures alternatives a la reserva de llocs de treball.

modificacions contractuals al si de l'empresa obligada a reserva:

Per donar compliment a l'obligació legal de reserva de llocs de treball a favor de persones amb discapacitat hi ha empreses que transformen contractes indefinits ordinaris en contractes per a persones amb discapacitat. Es tracta de treballadors i treballadores que, o bé no tenien certificat de discapacitat quan van ser contractats per l'empresa, o bé aquest fet no va ser tingut en compte a l'hora de celebrar-se el contracte. Aquests contractes computen a efecte de reserva del **2 %**, però no es produeix integració real de persones amb discapacitat, ja que no es crea una nova ocupació, atès que eren persones ja contractades a l'empresa amb una altra modalitat contractual.



control sindical de situacions irregulars:

- en cas de que la RLT detecti alguna d'aquestes situacions, o d'altres similars, respecte el compliment de la quota de reserva o de les mesures alternatives cal que, en primer lloc, estudiï la legalitat de la mateixa (pot sol·licitar assessorament a la seva Federació);
- cal establir mecanismes per evitar que l'empresa obligada a reserva de llocs de treball adopti mesures alternatives, com ho són la contractació de "serveis integrals" o les donacions dineràries, i contracti directament a treballadors o treballadores amb discapacitat;
- els treballadors o treballadores amb contracte en vigor no tenen perquè modificar el seu contracte de treball per a possibilitar que l'empresa compleixi la seva obligació de reserva de llocs de treball en favor de persones amb discapacitat. La RLT ha de vetllar perquè es respecti en tot moment la seva voluntat i el seu dret;
- en cas de que un CET cedeixi treballadors i treballadores amb discapacitat perquè prestin serveis directament a l'empresa obligada (sense que s'estableixi un enclavament laboral), la RLT ha de denunciar el fet de que l'empresa tingui un certificat d'excepcionalitat (que li ha donat dret a la mesura alternativa de subcontractar un CET) i de fet, té persones amb discapacitat prestant serveis directament al seu centre de treball.



5. la negociació col·lectiva com a eina per a la integració

La negociació col·lectiva ha de servir d'eina per ampliar els drets dels treballadors i treballadores i per influir directament en la millora de les seves condicions de treball en un marc on es pretenen implantar de forma individual.

La integració al mercat ordinari de treball de persones amb discapacitat pot millorar-se mitjançant la inclusió de clàusules als convenis i acords col·lectius que garanteixin l'acompliment de la legislació vigent en matèria d'ocupació efectiva i altres mesures que dificultin l'adopció de mesures alternatives a la reserva del **2 %**.

Per als treballadors i treballadores amb discapacitat que ja estan ocupats pot ser útil per fixar termes que garanteixin que, un cop contractats, els treballadors i treballadores amb discapacitat rebin igualtat de tracte en les condicions laborals.

clàusules per incloure en la negociació col·lectiva compliment de la quota del 2 %:

- control, per part de la Representació Legal dels Treballadors (RLT) i de la comissió paritària, del compliment del **2 %** a les empreses obligades i clàusules que incentivin també la contractació de persones amb discapacitat a les no obligades;
- inclusió de clàusules que comprometin l'empresa al compliment de la quota de reserva (per evitar l'opció unilateral de l'empresa de sol·licitar l'excepcionalitat), com per exemple:



- en els sectors amb especials dificultats per a la seva contractació (mineria, construcció...); cal establir acords per augmentar el percentatge de reserva en les categories on sigui més senzill (administració, tècnics...);
- compromís empresarial d'adaptació de les instal·lacions per fer-les accessibles als treballadors i treballadores amb discapacitat, fent ús dels codis d'accessibilitat i dels ajuts públics existents per a aquests efectes, així com la definició del perfil requerit per a cada lloc de treball.
- mesures d'acció positiva, amb tracte preferent en l'accés a l'ocupació a la igualtat d'idoneïtat, mèrits i capacitat;
- adaptació de les proves de selecció.

mesures alternatives a la quota de reserva:

- no establir mai clàusules que possibilitin l'adopció de mesures alternatives;
- evitar les donacions o patrocini monetari i fomentar la contractació directa;
- en cas que s'hagin adoptat:
 - controlar-ne l'ús per part de la RLT;
 - vetllar perquè només tinguin validesa mentre duri la situació d'excepcionalitat.

adaptació de l'entorn laboral i el lloc de treball:

- compromís d'adaptació de tots els llocs de treball;
- prioritat en l'aplicació de mesures ergonòmiques al lloc de treball per a persones amb discapacitat.



accessibilitat i eliminació de barreres:

- esment específic a l'obligació de complir les normes vigents sobre accessibilitat i eliminació de barreres arquitectòniques i de comunicació en espais i llocs de treball d'ús públic i, molt especialment, els de nova construcció.

igualtat de tracte:

- clàusules declaratives antidiscriminatòries respecte als treballadors i treballadores amb discapacitat, de forma similar a les que s'estableixen per als altres col·lectius com dones, joves o immigrants;
- controlar que cap clàusula inclosa en la negociació col·lectiva sigui discriminatòria directa o indirecta.

en les condicions de treball:

- contractació;
- mesures de seguretat i salut, especialment referent a riscos psicosocials;
- salari, aplicant remuneracions conforme al lloc de treball ocupat, al marge de la persona que el desenvolupa;
- classificació i promoció professional.

com a persona:

- foment de la participació al si de l'empresa, a escala productiva i sindical.

garanties en cas d'acomiadament:

- determinació de protocol en cas de sanció i/o acomiadament;
- comunicació;
- audiència a la RLT i informe contradictori per la seva part.



foment de l'accés a la formació:

- fixació de les hores de formació durant l'any;
- criteris de prioritat d'accés per a persones amb discapacitat;
- creació de comissions que vetllin pel seu compliment.

si hi ha constituït un enclavament laboral (mesura alternativa):

- adequar les instal·lacions i dels llocs de treball per als treballadors i treballadores amb discapacitat;
- especificar les obligacions en matèria de prevenció de riscos;
- establir una obligació de contractació directa, d'un mínim del **25 %** dels treballadors i treballadores de l'enclavament;
- establir criteris d'acolliment.

ocupació selectiva (readmissió en cas d'incapacitat sobrevinguda):

- compromís de readmissió en un lloc adequat;
- evitar la cobertura d'aquest tipus de lloc de treball amb subcontractacions.

CET:

- enquadrament professional adequat a les funcions realment realitzades per garantir la promoció i superar retribucions no superiors al SMI;
- promoció de la transició dels treballadors i treballadores cap a l'ocupació ordinària amb la intensificació dels processos de formació contínua;
- adequar les condicions de seguretat i salut laboral dels centres de treball;



- en cas d'enclavament laboral:
 - adequació de les instal·lacions i els llocs de treball de les empreses col·laboradores a les necessitats dels treballadors i treballadores del CET;
 - especificació de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals que corresponen a l'empresa col·laboradora i al CET;
 - compromís d'inserció en l'empresa col·laboradora dels treballadors i treballadores de l'enclavament.

seguiment del contingut de la negociació col·lectiva:

- el grau de compliment d'aquestes clàusules haurà d'avaluar-se en les comissions de contractació o comissions paritàries d'aquests convenis.

6. a on trobarem més informació?

CCOO	
federacions	
<ul style="list-style-type: none"> - la RLT ens podem adreçar en tot moment a la nostra federació per sol·licitar assessorament sobre qualsevol qüestió relacionada amb la integració laboral de les persones amb discapacitat. - també podem recollir informació sobre normativa i procediments i rebre suport per interposar denúncies i demandes contra les empreses que incompleixin la normativa en matèria d'integració social i laboral o tinguin un tracte discriminatori envers les persones amb discapacitat. 	
<p>la Federació de Serveis i Administracions Públiques de CCOO de Catalunya (FSAP) té una guia en format CD sobre clàusules per incloure en la negociació col·lectiva al sector públic.</p>	<p>http://www.ccoo.cat/fsap (exclusiu per a afiliats)</p>
<p>la Federació d'Ensenyament gestiona l'acció sindical a les empreses de treball protegit (CET). La RLT pot sol·licitar-los informació sobre enclavaments laborals, suport...</p>	<p>http://www.ccoo.cat/ccoense/</p>
secretaries	
<p>Secretaria d'Acció Socioeconòmica, amb informació sobre integració i sobre recursos socials i prestacions de la Seguretat Social per a persones amb discapacitat.</p>	<p>http://www.ccoo.cat/sase</p>
<p>Secretaria d'Acció Sindical, amb informació sobre negociació col·lectiva i acció als centres de treball.</p>	
<p>Secretaria de Salut Laboral, amb informació sobre prevenció de riscos laborals i adaptació de llocs de treball.</p>	<p>http://www.ccoo.cat/slaboral</p>



confederació

la **Secretaria Confederal de Política Social** posa a l'abast diversos tríptics i material de difusió de campanyes sobre integració social i laboral i sobre clàusules de negociació col·lectiva en matèria de discapacitat.

<http://www.ccoo.es/social>

campanyes sindicals:

"Centres especials de treball"

(Secretaria Acció Socioeconòmica CONC – Federació Ensenyament) (2006)

"A la negociació col·lectiva: garantim l'acompliment de la quota de reserva del 2 % per a persones amb discapacitat"

(Secretaria Acció Socioeconòmica – Secretaria Acció Sindical CONC) (2006)

"Company com tu, companya com tu", per una cultura sindical envers els treballadors i les treballadores amb discapacitat

Secretaria Política Institucional CONC (1998)

documents sindicals:

"El repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat"

Criteris de CCOO de Catalunya

Secretaria d'Acció Socioeconòmica CONC (2006)

Criteris de negociació col·lectiva

campanyes amb participació de CCOO de Catalunya:

"Guia per a la contractació de persones amb discapacitat"

Passarel·les cap a l'ocupació – Barcelona Equal (2005)

organismes públics	
Institut Municipal de Persones amb Discapacitat – Ajuntament de Barcelona	
té un equip d'assessorament laboral amb borsa de treball.	http://www.bcn.es/imd
Departament de Benestar i Família (Generalitat de Catalunya)	
informació sobre recursos socials i d'inclusió laboral per a persones amb discapacitat	http://www.gencat.net/benestar/persones/disminucio/
Pla d'Inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat	http://www.gencat.net/benestar/placet/
Centres d'atenció a discapacitats (CAD): - informació, valoració del grau de discapacitat, necessitats d'adaptació de llocs de treball... - adreces i telèfons	http://www.gencat.net/benestar/persones/disminucio/atencio/CAD/
Ministeri de Treball i Assumptes Socials	
- informació de normativa respecte a discapacitat, accessibilitat...	http://sociales.mtas.es/inicioas/discapacidad.htm
Guía laboral y de asuntos sociales: - manual sobre ocupació i la normativa de referència	http://www.mtas.es/Guia2005/
Servicio de Información sobre Discapacidad: - normativa, entitats, ocupació...	http://sid.usal.es/
INEM: - informació sobre ocupació de minusvàlids i ajuts i bonificacions de contractes	http://www.inem.es/ciudadano/empleo/minus/minus.html
Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas: - informació sobre accessibilitat, disseny per a tothom, ajuts tècnics...	http://www.ceapat.org/



normativa

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

<http://www.gencat.net/diari/>

Boletín Oficial del Estado

<http://www.boe.es/g/es/>



Comissió Obrera Nacional de Catalunya

Via Laietana, 16, 08003 Barcelona
www.ccoo.cat