

Resolució per la inserció laboral plena del col·lectiu de la diversitat funcional. No a les mesures alternatives

La inserció laboral és una qüestió central per a l'emancipació del jovent pel que fa a la possibilitat de desenvolupar una vida digna i plena dins el conjunt de la societat. La situació de crisi social i econòmica, en la que ens trobem encara a dia d'avui, causa un seguit de problemàtiques laborals molt greus per al redreçament de les quals caldrà anys d'esforços i reivindicacions. Parlem de problemàtiques que malauradament han esdevingut comunes entre la generació del jovent de la crisi i que no han estat tractades amb la urgència que mereixien. L'atur juvenil desfermat, la temporalitat, la precarització, els salaris baixos, l'exili laboral o la sobrequalificació són qüestions que requereixen solucions coratjoses. De cap manera els i les joves acceptem que aquests trets s'enquistin en la nostra vida laboral d'ara ni del futur.

Atès aquest context, cal fixar-se en particular en el col·lectiu de la diversitat funcional, en la mesura que la situació de viure amb mancances físiques, psíquiques, sensorials o intel·lectuals i la condició de joves situa el col·lectiu en una doble vulnerabilitat en aquests anys de dificultats. Cal recordar, a més, que la realitat laboral que històricament ha encarat el col·lectiu de la diversitat funcional ha estat especialment adversa, per la qual cosa no estem disposats ni disposades a permetre que la conjuntura econòmica resulti en un retrocés pel que fa als drets i les garanties d'igualtat laborals del col·lectiu.

Arran de l'acte 'Som capacitat, la inserció sociolaboral de les persones amb diversitat funcional', organitzat pel Consell de la Joventut de Barcelona (CJB) en el marc del dia mundial de les persones amb discapacitat, les entitats participants del grup de treball de diversitat funcional del CJB identifiquem un seguit de problemàtiques que cal abordar urgentment.

La Llei 13/1982 d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) -el text de la qual ha quedat inserit en la Llei General de la Discapacitat (LGD)-, fixava per primera vegada a l'Estat espanyol l'obligació de contractar un 2% de treballadors amb discapacitat en les empreses públiques o privades de plantilles de més de cinquanta treballadors. Malgrat el minso percentatge exigint, malauradament amb els anys es va fer palès que la llei no es complia i, arran d'aquesta constatació, l'any 2000 es varen establir un seguit de mesures alternatives de caràcter excepcional, recollides en el Reial Decret 27/2000, amb l'objectiu de facilitar a les empreses el compliment del text legal.

Aquestes mesures alternatives preveuen la possibilitat que, en comptes de complir el deure inicial de la LISMI de la contractació ordinària de personal amb discapacitats, hi hagi inversions per part de les

empreses equiparables en espais aliens al de la mateixa empresa. Entre aquestes mesures alternatives hi ha la compra de béns a un Centre Especial de Treball (CET) o a un autònom amb discapacitat, la formalització de contractacions amb un CET o un autònom amb discapacitat, patrocini o la creació d'un CET.

Així doncs, en tant que no ha quedat delimitat quin és el caràcter excepcional de les mesures alternatives a la LISMI, aquestes mesures han esdevingut una via per a fugir de l'exigència original de contractació ordinària en les empreses de treballadors amb discapacitat. Això, en darrer terme, representa traïr l'esperit de la llei, que cercava la inclusió plena del col·lectiu de la diversitat funcional dins el mercat ordinari del treball. D'altra banda, aquesta regulació ha engendrat dinàmiques indesitjables pel que fa als Centres Especials de Treball. Els CET, que s'havien concebut no sense reticències com un pont per a les persones amb discapacitat sense feina cap al mercat laboral, en la pràctica han articulat un circuit laboral tancat que només excepcionalment permeten una inserció veritable de la persona treballadora dins el mercat ordinari.

El problema és, llavors, que les mesures alternatives varen ser gestades des d'una premissa fal·laç a més d'inacceptable: la inserció laboral mínima (un 2%) del col·lectiu de la diversitat funcional no és possible. Per tot això, les entitats del Consell de la Joventut de Barcelona demanem:

- L'eliminació de les mesures alternatives a la contractació de la LISMI, ara LGD, en favor d'actuacions que tendeixin veritablement a la inclusió del col·lectiu de la diversitat funcional mitjançant la seva inserció laboral ordinària.
- El desenvolupament per part de les administracions públiques i les empreses de plans i estudis que afavoreixin la inserció adequada del col·lectiu en entorns i sectors laborals aptes i ordinaris, en comptes de les mesures alternatives.
- La regulació adequada dels CET com a entorns laborals de transició, prenent com a horitzó la inserció en el mercat laboral ordinari.
- Que els plans ocupacionals impulsats per l'Ajuntament de Barcelona incorporin la doble perspectiva de la joventut i de la diversitat funcional. És necessari que el desenvolupament de la Garantia Juvenil es desenvolupi plenament prenent en consideració problemàtiques concretes com ara la diversitat funcional, de la mateixa manera que l'Equip d'Assessorament Laboral (EAL) i l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMD) han d'assumir en els seus programes d'inserció laboral les problemàtiques pròpies de la joventut.

Grup de Treball de Diversitat Funcional

2 de març del 2016

www.cjb.cat

C/Gran de Gràcia, 190 08012 Barcelona

Tel 93 265 47 36

cjb@cjb.cat

www.cjb.cat

C/Gran de Gràcia, 190 08012 Barcelona

Tel 93 265 47 36

cjb@cjb.cat