

# alimara

Revista de Treball Social  
Època 5 / número 54 / Juny 2010



Consell de  
Mallorca



**Núm 54**

Època 5. Juny 2010

Edita: Institut d'Afers Socials  
Consell de Mallorca

Coordinació i redacció:  
Servei de planificació i documentació.  
General Riera, 67  
07010 Palma

Els articles d'aquesta revista expressen únicament l'opinió  
dels seus autors.

## **L'accés al treball**

**Mercè Garcia Roca**

Tècnica d'Inserció  
de l'Equip d'Iniciatives Sociolaborals.  
IMAS

### **El dret al treball**

El treball es pot considerar una activitat bàsica de l'individu que possibilita la seva integració social, li proporciona autonomia personal i li permet desenvolupar un conjunt d'habilitats manuals i/o intel·lectuals que el converteixen en un subjecte social productiu i creatiu. El treball és un dels factors primordials que faciliten a les persones una plena normalització social.

En el cas concret de les persones amb alguna discapacitat ens trobem que són un dels col·lectius de treballadors amb més dificultats d'accés al mercat laboral; de fet, la seva taxa d'atur és tres o quatre vegades més elevada que la de la població general.

La nostra Constitució, a l'article 35.1, reconeix entre d'altres, el deure i el dret al treball de tots els espanyols. Després, aquesta proclamació ha estat reinterpretada pel Tribunal Constitucional en el sentit que aquest reconeixement no suposa el dret a un lloc de feina per a cada ciutadà. Més aviat el que pretén és recordar que tots els ciutadans tenen dret a accedir a una activitat laboral sense obstacles de cap tipus, i també a què la seva

relació laboral perduri mentre no hi hagi cap causa que justifiqui suficientment la finalització del contracte de feina.

Com a complement a tot això, a l'article 40.2 de la Constitució es fa una crida als poders públics perquè duguin a terme una política orientada a la plena ocupació, la qual cosa vol dir que els poders públics, particularment l'Estat i les Comunitats Autònomes, han de desenvolupar polítiques ordenades per assolir el màxim nivell d'ocupació.

Dins aquestes polítiques, les persones amb discapacitat han de ser objecte de particular atenció ja que a l'article 49 s'empara aquest col·lectiu en l'exercici dels seus drets, entre els que es troba el dret al treball.

L'articulació de les polítiques d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat es basa en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració social del Minusvàlid (LISMI) i en la darrera llei 51/2003, de 2 de desembre, d'Igualtat d'Oportunitats, No discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat (LIONDAU).

Les mesures de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat, són un conjunt de normes que, sota diverses tècniques, impulsen l'ocupació d'aquest col·lectiu. Algunes d'elles estableixen l'obligació d'ocupar les persones amb discapacitat, com és el cas de la quota de reserva. Ara bé, en general es tracta de mesures de foment de l'ocupació que pretenen incentivar la contractació mitjançant la subvenció i la bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social, l'acompanyament laboral o la flexibilització en el règim jurídic de la contractació.

Quan parlem del foment de l'ocupació en persones amb discapacitat és necessari diversificar les estratègies en dos àmbits d'actuació. Per una banda, tenint en compte els factors competencials i psicosocials de les persones, s'ha d'incidir en el disseny d'itineraris individualitzats, adaptant-los sempre a l'oferta del mercat laboral. I per una altra, s'ha d'incidir en el medi amb els agents implicats en la integració, específicament dins l'àmbit empresarial, oferint assessorament sobre el compliment de la normativa i oferint suport sobre els recursos existents.

La LISMI tractava d'abordar els aspectes més urgents: la rehabilitació, la prevenció, l'educació, el treball, l'eliminació de barreres. Això, en el seu moment, va suposar un avanç significatiu en la realitat social que vivien les persones amb discapacitat i va servir, encara que no en la mesura que s'havia desitjat, per avançar i modificar pràctiques molt assentades, a la vegada que intentava eliminar prejudicis. Va tenir un desenvolupament legislatiu extens en algunes matèries però inapreciable en altres.

### **Perspectiva del nou context: LIONDAU**

El nou model de la discapacitat, el model social, està provocant un canvi de paradigma vers el reconeixement de drets plens en tots els ordres de la vida social, política, cultural. Aquests canvis inspiren la normativa i l'acció política i institucional a tots els nivells: estatal, internacional i europeu.



La Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'Igualtat d'oportunitats, No Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat (LIONDAU), impulsa definitivament la igualtat efectiva de les persones amb discapacitat. La LIONDAU ve a complementar la LISMI (Llei 13/1982, d'Integració Social del Minusvàlid) i suposa un gran canvi en la forma d'abordar el fenomen de la discapacitat.

Respon a l'assumpció del fet que els drets de les persones amb discapacitat no radica tant en el reconeixement de certs drets, sinó més bé en garantir a aquestes persones el gaudiment efectiu i en condicions d'igualtat de tots els drets humans. El dret a la igualtat d'oportunitats consisteix tant en l'absència de discriminació, directa o indirecta, que tingui la causa en la discapacitat, com en l'adopció de mesures d'acció positiva orientades a evitar o compensar els desavantatges d'una persona amb discapacitat per participar plenament en la vida política, econòmica, cultural i social.

Però moltes persones amb discapacitat no tenen accés a determinats drets que per a altres són considerats bàsics. La rellevància de la llei és important quan considera il·legal la discriminació directa o indirecta. Legislar la no discriminació té com a conseqüència la creació d'una societat accessible.

La baixa incorporació de persones amb discapacitat al mercat laboral, tant ordinari com especial, obeeix a diferents raons. Les administracions públiques s'han distingit per posar en marxa un ventall de mesures, algunes d'elles concebudes per a les persones amb discapacitat, com és el cas d'establir una quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat, la creació i impuls dels centres especials d'ocupació, la regulació dels enclavaments laborals com a mesura per facilitar el trànsit a una ocupació ordinària i l'elaboració d'un Reial Decret que regula el Treball amb Suport com a metodologia d'inserció laboral.

La integració laboral és un procés amb un objectiu final molt clar: la inclusió de les persones amb discapacitat en el mercat de treball normalitzat, en igualtat d'oportunitats i en les mateixes condicions que la resta de la població. Però són molts els factors que intervenen en la integració i permanència d'aquestes persones dins el mercat de treball. Uns faciliten la inclusió i d'altres l'obstaculitzen.

Els factors que podem dir facilitadors, són tots aquells factors de l'entorn d'una persona que, quan estan presents o absents, milloren el seu funcionament i redueixen la discapacitat. Els facilitadors poden prevenir o evitar que un dèficit o limitació en l'activitat es converteixi en una restricció en la participació.

Els factors que designam barreres/obstacles: són tots aquells factors de l'entorn d'una persona que, quan són presents o absents, limiten el funcionament i generen discapacitat.

No podem parlar d'accés al món laboral sense fer una reflexió sobre les barreres o els obstacles que són presents en la nostra vida i el nostre entorn, i que provoquen la negació al dret al treball de moltes persones.

Hi ha diferents tipus de barreres que limiten l'accés a l'ocupació. Les barreres socials, les físiques, les sensorials i les de comunicació, les vinculades a la cognició i fins i tot les legals.

Les barreres socials, són les més perilloses i sòlides. Són les columnes que sustenten els altres tipus d'obstacles. Si aconseguim vèncer-les, la resta cauran soles. Són el conjunt de creences que mantenen la idea que les persones amb discapacitat estan incapacitades per desenvolupar activitats que per a la resta de la població són normals. Són els impediments que provenen de mesurar les capacitats de les persones segons un prototip i les trobem a qualsevol àmbit de la vida. La infantilització de les persones amb discapacitat psíquica, la sobremedicació de les persones amb malaltia mental, la compassió davant una cadira de rodes, la manera de parlar, de decidir per ells, la sobreprotecció, etc., són barreres psicològiques individuals que desemboquen en el sentir de la societat en general. Si parlem del mercat laboral, aquest prejudici fonamenten la conducta de molts empresaris que desconeixen el vertader potencial productiu d'aquestes persones quan es duen a terme els oportuns ajustaments per a l'adaptació al lloc de feina. Pensen que la persona amb discapacitat suposarà un cost addicional a l'empresa, sobretot i especialment les que tenen discapacitats més limitants.

Les barreres físiques o ambientals per a l'accés al món laboral són més evidents. Podríem començar dient les vinculades al transport per desplaçar-se al lloc de feina: manca de transport públic adaptat, manca de places d'aparcament reservades als voltants dels centres de treball, barreres vinculades a l'urbanisme i barreres arquitectòniques dins el lloc de feina. Els espais laborals han de ser dignes i adequats als requeriments de qualsevol treballador. Els equipaments han de permetre els desplaçaments (suficients espais de maniobra, rampes, ascensors), cobrir les necessitats de la jornada laboral (vestuaris, banys, menjadors). La modificació del lloc de feina, si és necessari, requereix un canvi en la manera de fer les tasques. Poden ser canvis molt simples, o més sofisticats, incorporant noves tecnologies i/o ajudes tècniques per facilitar el desenvolupament de les tasques, o de la comunicació, etc. Les adaptacions o ajustaments en el lloc de feina s'han de fer considerant la privacitat, confidencialitat, comoditat, l'autonomia i l'autoestima de les persones amb discapacitat maximitzant les opcions d'èxit per a la integració en el lloc de treball.

Les barreres sensorials i de comunicació, i les vinculades a la cognició, són les que designem com interactives. La comunicació és un procés recíproc i requereix la participació activa del que emet el missatge i del que el rep. Aquesta barrera o limitació per a la participació produeix manca de llibertat, sentiments d'inseguretat, limitacions a les possibilitats de control de la nostra vida, qüestions que fan referència a la limitació de la participació i a l'aïllament. Mesures per superar aquestes barreres són: l'audiodescripció (descripció per a cecs o per a persones que no tenen lectoescriptura, de continguts d'un missatge visual), els subtítols (subtitulat de missatges sonors), el llenguatge braille, el llenguatge de signes i els

textos de lectura fàcil on els continguts es simplifiquen i es redacten amb un llenguatge senzill i clar.

Les barreres legals que dificulten l'accés a l'ocupació són el conjunt de normes que regulen ajuts i prestacions dirigides a les persones amb discapacitat i a les seves famílies; que desincentiven la participació laboral, ja que la pèrdua definitiva d'algunes d'aquestes prestacions provoca por al fracàs i inseguretats econòmiques davant les oscil·lacions del mercat laboral. S'han de prendre mesures perquè les pensions per incapacitat dels que s'incorporen al mercat de treball no es vegin reduïdes per haver accedit a una ocupació, si la integració laboral no és exitosa.

### **Treball amb suport**

És a la LISMI on s'estableix per primera vegada que "les empreses públiques i privades que ocupin un nombre de treballadors fixos superior a 50 estaran obligades a contractar un nombre de treballadors amb discapacitat no inferior al 2%".

Vint-i-vuit anys després de la promulgació de la llei, és un fet que la quota de reserva a treballadors amb discapacitat, per causes diverses, no es compleix plenament per la totalitat d'empreses obligades.

Un altre fet és que, des que a l'any 1985 es regulen els centres especials d'ocupació, no han estat un recurs transitori cap a l'empresa ordinària, tal com es proposava la LISMI. Tot i així, se'ls ha considerat com un dels components principals de la política d'ocupació cap a les persones amb discapacitat.

Vint-i-cinc anys després, el juliol de 2007 es regula el Treball amb Suport com a mesura de foment del treball per a les persones amb discapacitat en el mercat ordinari. I és a l'Estratègia Global d'Ocupació de Persones amb Discapacitat 2008/2012, dins l'objectiu 4 (Promoure una major contractació de persones amb discapacitat al mercat de treball ordinari) on es destaca com una eina metodològica el Treball amb Suport.

S'entén per Treball amb Suport (TAS) el conjunt d'accions d'orientació i acompanyament individualitzat en el lloc de feina, prestades per preparadors laborals especialitzats, que tenen per objectiu facilitar l'adaptació social i laboral de treballadors amb discapacitat amb especials dificultats d'inserció laboral a empreses del mercat ordinari en condicions similars a la resta dels treballadors que realitzen tasques equivalents.

Utilitzar un servei de suport amb una tercera persona que intervé dins el lloc de feina, és una mesura emprada per l'equip d'Iniciatives Sociolaborals des de l'any 1991. Mallorca és pionera a Espanya en l'aplicació d'aquesta metodologia. Tot i així, cal apuntar que els èxits aconseguits han fet que, anys després, hagin sorgit iniciatives TAS pràcticament per totes les comunitats autònomes.

La metodologia de TAS desenvolupada dins la secció d'Iniciatives Sociolaborals, és una modalitat d'inserció laboral dins l'empresa ordinària, fonamentada en un sistema de suport individualitzat, consistent en la

provisió de l'ajuda imprescindible proporcionada a la persona amb discapacitat perquè pugui desenvolupar per ella mateixa una activitat laboral.

Els preparadors laborals ofereixen el suport necessari tant al treballador amb discapacitat com a l'entorn laboral que l'acull i se segueixen els processos d'ensenyament-aprenentatge per tal que el treballador passi a desenvolupar amb autonomia i qualitat les activitats encarregades.

Es treballa de manera coordinada amb tots els agents socials i d'inserció que es requereixin així com amb les famílies o referents que puguin incidir en la millora de la qualitat de vida dels usuaris. Per aconseguir una inserció laboral amb èxit, el suport natural ha de complementar-se amb el preparador laboral, que anirà retirant-se progressivament d'aquest escenari.

Aquesta metodologia s'ha revelat com la més eficaç per al procés d'inserció de les persones amb discapacitat amb especials dificultats per aconseguir i/o mantenir un lloc de treball. Està basada en la detecció de necessitats i la resolució de problemes.

En el processos de TAS podrà utilitzar-se qualsevol de les modalitats de contractació previstes en el nostre ordenament jurídic.

## **Ara i aquí**

El treball és el reconeixement econòmic i social d'una persona. Hem deixat enrere els anteriors models socials en els que les persones amb discapacitat eren considerades inútils i, en conseqüència, objecte de caritat. També hem lluitat contra el model que ens mostrava la discapacitat com un problema de salut i, en conseqüència, objecte de cura.

Per entendre la discapacitat aquí i ara, hauríem de valorar la interacció que es produeix entre la persona i les seves capacitats, els entorns i el nivell de participació en la societat. Per tant, l'evolució de la discapacitat d'una persona variarà segons el context i l'entorn. El disseny universal no ha d'excloure les ajudes tècniques quan calguin, però s'entendrà com el disseny de productes, entorns, programes i serveis que puguin utilitzar totes les persones.

Els problemes a resoldre radiquen en les barreres socials, físiques i econòmiques. S'han d'equiparar les oportunitats perquè les persones amb discapacitat participin plenament com qualsevol altre ciutadà i que participin sobretot en el disseny de les solucions. I no es poden donar solucions accessibles sense garantir el dret al treball. La por i els prejudicis tenen un cost social i econòmic molt alt, tant per a l'Estat com per a l'individu diferent, i la concepció de la discapacitat entesa socialment com a "no productivitat" exclou aquest col·lectiu dels seus drets ciutadans.