

# GUIA PER A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

Passarel·les cap a l'Ocupació  
Barcelona Equal

0

Per a què  
aquesta  
guia?

1

Persones  
amb  
capacitats

2

Responsa-  
bilitat social  
de les  
empreses

3

Què hi diu  
la llei?

4

Hi ha  
qui ho fa

5

Relació  
d'entitats,  
vinculades  
al projecte



## **AJUNTAMENT DE BARCELONA**

### **Regidoria d'Ocupació i Innovació**

*Regidora:* Maravillas Rojo i Torrecilla

### **Barcelona Activa**

*Directora General:* Elisabeth Monfort i Barril

*Director Executiu:* Mateu Hernández i Maluquer

### **Institut Municipal de Persones amb Discapacitat**

*Regidor President:* Ricard Gomà i Carmona

*Gerent:* Roser Torrentó i Sanjust

### **Equip redactor:**

- Fundació Els Tres Turons
- Barcelona Activa
- Comissions Obreres de Catalunya (CCOO)
- Equip d'Assessorament Laboral de l'Institut Municipal de Persones amb Discapacitat
- Federació d'Entitats Col·laboradores amb el Minusvàlid (ECOM)
- Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT)

### **Altres entitats que hi han col·laborat:**

- Federació Catalana Pro Persones amb Retard Mental (APPS)
- Subdirecció General d'Inserció Laboral, Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya
- Transports Metropolitans de Barcelona (TMB)

Desembre de 2004

# **GUIA PER A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT**

**Passarel·les cap a l'Ocupació  
Barcelona Equal**

Les persones amb discapacitat, en tant que ciutadans i ciutadanes, tenen dret a la inserció laboral i a poder gaudir d'una ocupació en el mercat de treball ordinari. Tanmateix, aquest col·lectiu afronta dificultats específiques per a fer efectiu l'accés a aquest dret.

Per tal d'avançar en la inserció laboral de les persones amb discapacitat cal promoure relacions de complicitat, complementarietat i col·laboració entre tots els agents implicats. Els representants polítics han d'elaborar els marcs normatius i habilitar els pressupostos de manera que tendeixin a garantir l'acompliment dels drets. Les administracions han d'articular les accions que garanteixin la integració, la promoció i el seguiment en l'aplicació de les normatives. El món de les empreses, més enllà dels objectius econòmics i de producció, ha de tenir en compte els compromisos d'inclusió dels col·lectius vulnerables. Els treballadors i les treballadores amb discapacitat han de participar activament en tot el procés, tant pel que fa a responsabilitats com a obligacions laborals.

Amb la *Guia per a la contractació de persones amb discapacitat*, pretenem promoure en el sector empresarial, una millora en el compromís d'incorporació al món laboral de treballadors i de treballadores amb discapacitat, que es confiï en les seves capacitats i se'ls ofereixi l'oportunitat de demostrar la seva vàlua. D'aquesta manera, l'empresa esdevé un element fonamental en aquesta cadena d'actuacions per tal de garantir la igualtat d'oportunitats i per gaudir d'un capital humà que aporta riquesa, diversitat i compromís professional.



Ricard Gomà i Carmona  
Regidor President  
Institut Municipal de Persones amb Discapacitat

L'accés a un lloc de treball és fonamental per a l'autonomia de les persones i la seva independència econòmica. Moltes vegades, en el cas de persones amb dificultats especials, i concretament en el cas de les persones amb discapacitat, la inserció laboral és una via que condueix a la seva integració en la societat. En aquest sentit, afavorir la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball esdevé capdal per assolir més alts nivells de qualitat de vida per a tots i totes en una societat més cohesionada.

En l'actualitat, però, constatem que encara no s'ha assolit una veritable integració en el mercat laboral de les persones amb discapacitat, malgrat l'existència de diferents marcs legislatius a nivell europeu i nacional per afavorir-la. Segons les dades disponibles, Espanya ocupa el penúltim lloc de la Unió Europea quant a incorporació de persones amb discapacitat al món laboral.

No obstant això, també constatem que cada cop són més les empreses que aposten per un model empresarial compromès amb l'entorn i amb les persones, que aposten per la responsabilitat social corporativa.

I encara han de ser moltes més, si volem una societat plural, igualitària i inclusiva per a tothom. En aquesta línia, la Guia per a la contractació de persones amb discapacitat que ara presentem vol donar a conèixer la realitat i les potencialitats efectives de les persones amb discapacitats en el món del treball, tot sensibilitzant les empreses i contribuint a eliminar els prejudicis existents vers aquestes persones.

És oportú destacar que aquesta guia, elaborada en el marc del programa Equal "Passarel·les cap a l'Ocupació impulsat per Barcelona Activa, és fruit del treball i esforç col·laboratiu d'entitats representants dels col·lectius de persones amb discapacitats, de l'Ajuntament de Barcelona, i també del món empresarial i laboral. Precisament el seu major valor radica en ser la suma de reflexions, dades, visions complementàries i aportacions de les diferents parts implicades en la inserció laboral d'aquest col·lectiu.

Perquè la plena integració laboral i social no s'aconsegueix només amb lleis que, evidentment, són necessàries, sinó que també cal el compromís i la implicació de tots els agents, molt especialment de les empreses.



Maravillas Rojo Torrecilla  
Presidenta  
Barcelona Activa

0

Per a què  
aquesta  
guia?

PER A QUÈ  
AQUESTA GUIA?

0

# 0

## PER A QUÈ AQUESTA GUIA?

Aquesta guia vol incrementar la informació que, des del món empresarial, des dels departaments de selecció de personal, i des dels representants dels treballadors i de les treballadores, es té quant a les **potencialitats de les persones amb discapacitat** per tal de fomentar una major presència d'aquest col·lectiu a **les plantilles de les empreses**.

La Iniciativa *Equal Passarel·les cap a l'Ocupació* neix per tal de facilitar l'accés i la reincorporació al mercat de treball de persones que pateixen dificultats d'integrar-se i reintegrar-se en un mercat de treball que ha d'estar obert a tothom.

L'objectiu del projecte és contribuir a l'eliminació de barreres i obstacles que impedeixen a les persones amb especials dificultats, l'accés a llocs de treball vacants, en aquest sentit un dels col·lectius que més dificultats té són les persones amb discapacitat. La realitat laboral i les possibilitats de la població amb discapacitat vers el món laboral són molt diferents a les possibilitats que té la població en general.

Malgrat el que estableix la Llei d'integració del minusvàlid (LISMI) des de fa quasi vint anys, els darrers estudis ens indiquen que **un 98% de les empreses no compleixen la quota de reserva de places**. La realitat torna a presentar unes dades poc encoratjadores:

- La població espanyola amb discapacitat reconeguda és de més de 3,5 milions de persones (aquesta xifra a Catalunya representa un 4,9% de la població).

- Es detecta un increment important de la població amb discapacitat reconeguda legalment en els darrers quatre anys, a Catalunya suposa un augment del 27%.
- Al conjunt de l'Estat espanyol tan sols hi ha en actiu un 32% d'aquestes persones.

El fet de tractar la situació de les persones amb discapacitat, amb relació amb el mercat laboral és una qüestió complexa. En aquesta guia s'intenta lluitar contra els estereotips. La primera afirmació sobre aquesta qüestió és que: **el col·lectiu de persones treballadores amb discapacitat és molt ampli i recull situacions molt diverses**. D'aquesta afirmació se'n desprèn la segona: **no s'ha de tractar de la mateixa manera a tot el col·lectiu, però tampoc necessàriament en funció de la seva diferència**.

A partir d'aquesta realitat, es podria argumentar que la manera més adequada d'apropar l'empresa a les persones amb discapacitat és conèixer el potencial laboral de cada individu. Això és així perquè en aquest potencial intervenen *factors objectius* (com la formació, l'edat, l'experiència, les oportunitats laborals, etc.) i *factors subjectius* (com la interiorització de les seves possibilitats, la motivació personal envers la feina, etc.).

Aquesta guia es compon de cinc apartats:

- el primer és un apropament a la **imatge social de la discapacitat**
- el segon fa referència al **marc jurídic** que regula la integració de les persones amb discapacitat al mercat laboral, i posa un èmfasi especial en la negociació col·lectiva com un moment privilegiat de regulació de les condicions laborals en les quals es pot incrementar el compromís d'incorporació a les plantilles de les empreses de persones amb discapacitat
- el tercer assenyala la **responsabilitat social** de les empreses com l'estratègia de futur per crear un mercat de treball obert a tothom i respectuós amb el medi ambient



- el quart, explica les **experiències d'empreses** que tenen a les seves plantilles treballadors/es amb discapacitat
- i l'últim proporciona una **relació d'entitats** i de serveis públics que posen a l'abast de les empreses un ventall de recursos, que poden ser útils a l'hora d'iniciar un procés de selecció, per contractar persones amb les capacitats necessàries per ocupar un lloc de treball:
  - Informació i assessorament per seleccionar la persona més adequada al lloc de treball.
  - Formació per ajudar la persona a adaptar-se a les necessitats reals de l'empresa.
  - Tutorització i seguiment individual per garantir l'èxit del procés.
  - Informació i assessorament sobre la contractació de persones amb discapacitat.
  - Informació i suport sobre la negociació col·lectiva.

Aquesta guia, doncs, vol ser **un instrument útil per contribuir a eliminar algunes de les barreres** que sorgeixen, i dificulten a la vegada l'accés al mercat de treball de persones preparades però que tenen alguna discapacitat, i els neguen les oportunitats d'ocupació. D'altra banda hi ha empresaris que necessiten cobrir llocs de treball i no troben candidats plenament preparats per no donar oportunitat en aquestes persones.

# PERSONES AMB CAPACITATS



**1**  
Persones  
amb  
capacitats

**1**

# 1

## PERSONES AMB CAPACITATS

Al nostre entorn, la feina s'ha convertit en la via per assolir una plena participació en la societat i **afavorir la igualtat d'oportunitats**. En les legislacions vigents, el treball està recollit com un dret humà universal que permet aconseguir una integració social de les persones. Malgrat això, les persones amb discapacitat troben dificultats per accedir-hi.

En el cas de treballadors i treballadores amb discapacitat adquireix una importància cabdal pel valor social afegit que comporta, atès que afavoreix la consolidació del sentiment d'utilitat social, i sobretot perquè és una condició bàsica per aconseguir la independència econòmica necessària.

Històricament ha estat un col·lectiu allunyat de la realitat laboral, ja que la discapacitat implica prejudicis socials que no afavoreixen la seva integració sociolaboral.

Aquestes reticències són sovint fruit d'una imatge distorsionada i força limitada de la problemàtica d'aquest col·lectiu i d'una manca d'informació, que comporta el desconeixement dels diferents tipus de discapacitats i dels llocs de treball susceptibles de ser ocupats per persones amb discapacitat.

El concepte de discapacitat no és sinònim d'incapacitat global i per tant s'ha de tractar a partir de les capacitats de cadascuna de les persones. Per això, **cal conèixer i valorar la persona**, segons les seves habilitats i capacitats i **facilitar-li l'acollida a l'entorn de treball**, i afavorir així el seu desenvolupament professional.

**El fet d'apropar-se a la qüestió** de la relació de les **persones amb discapacitat** amb el **mercat laboral** vol dir enfrontar-se a arguments i contrarguments com els següents:

Les persones amb discapacitat tenen una baixa productivitat, cosa que fa que augmentin els costos de personal a llarg termini.

Quan la persona està al **lloc de treball adequat**, el nivell de **rendiment** i la qualitat de l'execució de la feina són iguals que una altra persona treballadora.

Les persones amb discapacitat arriben tard a la feina, hi falten amb més freqüència, tenen poca disponibilitat horària a causa dels tractaments mèdics que segueixen, etc.

L'experiència de moltes empreses demostra que tenen el mateix **compromís** que qualsevol altra persona de la plantilla.

Les persones amb discapacitat tenen dificultats d'adaptació als espais i a les cultures d'empresa.

El lloc de treball ha d'estar **adaptat a les aptituds**: s'han de tenir en compte les necessitats de l'empresa, la formació/ les habilitats i/o l'experiència professional dels treballadors i de les treballadores.

Les persones amb discapacitat tenen més dificultat per relacionar-se amb els companys i les companyes de feina.

L'organització de l'empresa i l'equip de treball tenen un pes important per afavorir **l'adaptació i la integració** a l'entorn laboral.

Les persones amb discapacitat tenen mancances formatives.

**El nivell de formació** dels treballadors i de les treballadores **és heterogeni**, i per tant hi ha persones sense estudis i persones amb estudis superiors.

Les persones amb discapacitat no són polivalents i tenen dificultats per aprendre.

Cada persona és diferent i la seva capacitat d'aprendre i d'adaptació està vinculada a la seva **singularitat**.

Les persones amb discapacitat no tenen experiència laboral i això de vegades pot comportar manca d'hàbits laborals.

El desenvolupament dels hàbits laborals està relacionat amb la **igualtat d'oportunitats** i l'experiència professional.

Les persones amb discapacitat: no tenen iniciativa, són inconstants, els resulta difícil concentrar-se i són molt disperses, tenen una imatge personal dolenta, són insegures i tenen poca confiança en les seves possibilitats, tenen mal caràcter i no són amables.

Aquests prejudicis i el fet que la societat no les accepti debiliten la seva **imatge social** i en molt casos la seva autoestima.

D'aquestes reflexions sorgeixen afirmacions que han de ser el punt de partida a l'hora de treballar per facilitar la igualtat d'oportunitats:

- La capacitat de treball és idònia quan el lloc de treball és l'adequat.
- El capital humà de l'empresa s'enriqueix amb la contractació de treballadors i treballadores amb discapacitat, ja que la diversitat és un valor.
- El reconeixement social i la rendibilitat social augmenten.
- La fidelitat dels treballadors i treballadores i la seva implicació a la cultura de l'empresa són majors.

# RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES



# 2

Responsa-  
bilitat social  
de les  
empreses

# 2



# 2

## RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES

Els constants canvis de l'entorn plantegen nous reptes a les empreses, i són cada vegada més els que afirmen que la qüestió empresarial per excel·lència del segle XXI és i serà "la responsabilitat social de les empreses (RSE)".

El concepte de responsabilitat social de les empreses interpreta l'estreta relació entre l'èxit empresarial i la percepció de la clientela segons el grau de compromís o implicació social de l'organització.

No hi ha una definició unànime del que vol dir la responsabilitat social d'una empresa, n'hi ha moltes i molt variades, però hi ha una gran coincidència que està fonamentada en els principis següents:

- La voluntat de l'empresa per aplicar la responsabilitat social
- L'enfocament equilibrat entre els àmbits econòmic, social i mediambiental sense oblidar els interessos dels consumidors

El desig de donar resposta adequada a aquestes qüestions es tradueix en el desenvolupament d'accions que tenen com a objectiu modificar actituds i conductes de les persones que integren la societat. És per això que les empreses es comprometen voluntàriament a utilitzar criteris de gestió que inclouen elements socials i mediambientals.

Les experiències desenvolupades per les empreses que han integrat aquests criteris en la seva gestió quotidiana valoren la introducció de la RSE com a molt positiva i destaquen que:

- És rendible,
- És comercialment avantatjosa,
- És una bona estratègia de posicionament en el mercat, i
- “És el que s’ha de fer”, permet cobrir la necessitat de respondre a obligacions de caire ètic.

La manera en què les empreses han fet realitat **la implantació de la RSE** és diversa i està molt relacionada amb el tipus d’empresa. Hi ha una compatibilitat i una convivència entre les diferents estratègies. Les que les empreses desenvolupen més sovint són:

- **Implantació de sistemes de gestió:** es tracta de sistemes semblants als que ja hi ha de qualitat o de medi ambient, que garanteixen la integració de la RSE en la presa de decisions quotidiana de l’empresa.
- **Implantació de codis de conducta:** entesos com una declaració formal dels valors i de les pràctiques comercials d’una empresa, que anuncia les normes mínimes i el compromís de l’empresa de complir-les i d’exigir als seus proveïdors que també ho facin.
- **Inversions socialment responsables:** suposa el suport a una causa o activitat mitjançant una inversió per finançar-la (no és el mateix que una donació, requereix l’entorn propi de la inversió).
- **Creació de comitès d’ètica:** l’objectiu d’aquests comitès és garantir que les condicions de treball de les grans cadenes de producció no incloguin treball infantil, ni treball forçat, ni fomentin l’economia submergida. Els criteris es basen en els convenis fonamentals de l’OIT.
- **Actuacions solidaries.**
- **Elaboració d’informes de sostenibilitat:** documents que comuniquen els resultats d’una avaluació d’impacte social i/o mediambiental.

- **Etiquetes socials**, és a dir, paraules o símbols sobre un producte amb els quals s'intenta influir en les decisions de compra dels consumidors/es per garantir l'impacte social. Generalment aquestes etiquetes les concedeix l'Administració pública o alguna institució amb gran prestigi social.

Aquestes **estratègies tenen efectes** sobre les relacions amb la clientela, amb les empreses proveïdores i amb les persones que integren l'organització. Això últim queda reflectit en aspectes com:

- la importància de la seguretat i la salut laboral de la plantilla
- la política de contractació basada en criteris objectius
- l'accés equitatiu a la formació i a la promoció professional de la plantilla
- l'establiment de mecanismes per resoldre situacions d'assetjament o discriminació.

La contractació de persones amb discapacitat està estretament vinculada amb **"la política de contractació basada en criteris objectius"**.

En aquesta guia s'ha destacat, en tots els apartats, que el tractament de les persones amb discapacitat com a potencials treballadors i treballadores d'una empresa ha d'estar basat en **l'establiment de criteris objectius** (deixant de banda els prejudicis que sobre el col·lectiu es poden tenir), i que s'ha de centrar en les capacitats d'aquestes persones. Les empreses que han incorporat a les seves plantilles persones amb discapacitat **assenyalen elements positius** com:

- Els **avantatges econòmics**, és a dir, els incentius econòmics (deduccions de les quotes de la Seguretat Social, subvencions per a la contractació, ajuts per adaptar el lloc de treball) que la legislació estableix per contractar aquestes persones.

- La **fidelitat** dels treballadors i treballadores amb discapacitat. En termes generals, una persona amb discapacitat és més fidel a l'empresa on treballa.
- El **compliment de la legislació** vigent.
- El foment d'una **imatge social** i de lideratge dins del sector que pot esdevenir un model per a altres empreses del sector.
- Una **bona adequació** de la persona al lloc de treball garanteix **la rendibilitat** de l'empresa, com en el cas de qualsevol altra persona treballadora, és important l'adequació dels perfils professionals al lloc de treball.

# QUÈ HI DIU LA LLEI?

3.1. **Context europeu**

3.2. **Context estatal**

3.3. **Negociació Col·lectiva i els/les Treballadors/res amb Discapacitat**

3.3.1 Compliment de la legislació vigent en matèria d'inserció de persones treballadores amb discapacitat en els convenis col·lectius

3.3.2 Clàusules que amplien la legislació vigent



# 3

Què hi diu  
la llei?

# 3

## QUÈ HI DIU LA LLEI?

La legislació estableix que els estats han de fomentar la plena integració de les persones amb discapacitat i això queda recollit en nombrosos textos legislatius tant europeus, estatals i autonòmics.

### 3.1. CONTEXT EUROPEU

---

Des de la Unió Europea es reclama una efectiva integració laboral de les persones excloses, entre les quals hi ha les que pateixen discapacitat, en el mercat laboral.<sup>1</sup>

Així, l'accés al mercat laboral de les persones amb discapacitat és un dels objectius prioritaris de les polítiques d'ocupació. La Unió Europea recomana als estats membres d'incrementar l'ocupació d'aquestes persones, augmentar les seves oportunitats de treball i impedir qualsevol tipus de discriminació.

Espanya ocupa el penúltim lloc de la Unió Europea en la incorporació de persones amb discapacitat al món laboral.

Fa poc, el Consell Europeu ha adoptat una resolució que vol **fomentar l'ocupació i la inclusió social** de les persones amb discapacitat<sup>2</sup>, en la qual es convida els estats membres a:

---

<sup>1</sup> Decisió del Consell sobre les directrius per a les polítiques d'ocupació dels estats membres –COM (2003) 177 final.

<sup>2</sup> Resolució del Consell de 15 de juliol de 2003, sobre el foment de l'ocupació i de la inclusió social de les persones amb discapacitat (DO, C 175/1, de 24 de juliol de 2003).

- Fomentar la plena integració i la participació de les persones amb discapacitat a la societat, i que se'ls reconegui els mateixos drets que als altres ciutadans i ciutadanes.
- Eliminar els obstacles existents per a la integració i participació de les persones al mercat laboral, adaptar mesures per a la igualtat de tracte i millorar l'accés a tots els nivells del sistema educatiu i a la formació.
- Assegurar la transposició i l'aplicació de la directriu que fa referència a l'establiment d'un marc general per aconseguir la igualtat de tracte en el treball abans que finalitzin els terminis establerts.
- Encoratjar el interlocutors socials perquè fomentin la integració de les persones amb discapacitat, especialment al mercat laboral ordinari, mitjançant les accions i els acords col·lectius en tots els àmbits adients del diàleg social.

Finalment, la Directriu 2000/78/CE del Consell, de 27 de desembre de 2000, estableix l'obligació dels estats membres de prohibir la discriminació en l'ocupació per motius de discapacitat, i també recomana mesures positives d'igualtat d'oportunitats i adoptar reajustaments raonables que eliminin les barreres i els obstacles en l'accés a l'ocupació i en les condicions de treball.

## 3.2. CONTEXT ESTATAL

---

Des del punt de vista normatiu, la primera referència la situarem en la Constitució Espanyola, art. 35, que estableix que tots els espanyols tenen el deure i el dret de treballar.

En el cas de les persones amb discapacitat es produeixen innumerables beneficis econòmics, socials i personals en permetre'ls complir aquest dret-deure.

Pel que fa a la legislació laboral, a més del text refós de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores (RDL 1/1995), la principal referència la

trobem a la Llei d'integració social del minusvàlid (Llei 13/1982 –LISMI–).

La Llei d'integració social del minusvàlid marca com a finalitat de la política d'ocupació de les persones treballadores amb discapacitat la seva integració en el sistema ordinari de treball o, si això no és possible, la seva incorporació a un centre especial de treball o a un centre ocupacional.

## **La LISMI recull elements com ara:**

### **1. Quotes de reserva de llocs de treball**

L'article 38 de la LISMI estableix l'obligació per a les empreses públiques i privades, amb una plantilla igual o superior a 50 treballadors i treballadores, de tenir almenys, un 2% de persones treballadores amb discapacitat a la seva plantilla.

Actualment només és possible l'exoneració total o parcial de la reserva de llocs de treball, en les empreses públiques i privades, en aplicar-se alguna de les mesures alternatives legalment previstes cas que es produeixi una situació d'excepcionalitat que hagi declarat expressament l'autoritat laboral.

### **2. Ajudes a la contractació indefinida<sup>3</sup>**

- Subvenció de 3.906,58 € per cada contracte indefinit i de jornada completa, o de la quantia proporcional que correspongui en els casos de jornada a temps parcial.
- Bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social del 70% o del 90%, si es tracta d'un treballador o treballadora amb discapacitat més gran de 45 anys. Si es tracta de treballadores, les bonificacions de les quotes empresarials a la Seguretat Social seran del 90% o del 100%, si la dona discapacitada té més de 45 anys.

---

<sup>3</sup> RD 4/1999, de 8 de gener, mitjançant el qual es modifica l'art. 7 de l'11 de maig, que regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació de treballadors/es minusvàlids. RD 179/2004, de 30 de gener, mitjançant el qual es torna a modificar el RD 1451/1983.



### 3. Ajudes a la contractació temporal

- Foment de l'ocupació temporal dels treballadors i treballadores amb discapacitat.<sup>4</sup>
- En el cas de contractar persones amb discapacitat, a jornada completa i per una durada d'un a tres anys, hi ha la bonificació de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes d'un 75%, que serà d'un 100% en el cas de tractar-se del primer treballador o treballadora de l'empresa.
- Si es contracten treballadores amb discapacitat, la bonificació serà d'un 80% o d'un 90%, depèn si tenen més de 45 anys o en tenen menys.<sup>5</sup>
- Per transformar aquests contractes en indefinits hi ha previstes les mateixes ajudes que per a la contractació indefinida de persones amb discapacitat.<sup>6</sup>

### 4. Contractació en pràctiques

- En cas de contractar persones amb discapacitat, pot fer-se aquest contracte fins a sis anys després de l'obtenció de la titulació corresponent.
- Reducció del 50% de les quotes empresarials per contingències comunes.

### 5. Contracte per a la formació<sup>7</sup>

- En el cas de treballadors i treballadores amb discapacitat, el límit màxim d'edat previst (16 a 21 anys) no és d'aplicació quan es tracti de treballadors/es amb discapacitat en situació d'atur.

---

<sup>4</sup> Disposició final quarta de la Llei 36/2003, d'11 de novembre, de mesures de reforma econòmica.

<sup>5</sup> Disposició final quarta de la Llei 36/2003, d'11 de novembre, de mesures de reforma econòmica.

<sup>6</sup> Disposició addicional 4.3 de la Llei 24/2001.

<sup>7</sup> Art. 11.2 del RDL 1/1995.

- La durada màxima del contracte en una empresa ordinària pot ser de quatre anys.
- Reducció del 50% de la quota empresarial de la Seguretat Social.

## 6. Contracte d'interinitat<sup>8</sup>

- El contracte d'interinitat és el que se signa amb treballadors/es amb discapacitat aturats, per substituir treballadors/es amb discapacitat que tinguin suspès el seu contracte per incapacitat temporal.
- La bonificació és del 100% de les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloent-hi les d'accident de treball, malalties professionals i les quotes empresarials de recaptació conjunta.

## 3.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ELS/LES TREBALLADORS/RES AMB DISCAPACITAT

El fet d'incloure **clàusules en els convenis col·lectius** sobre treballadors i treballadores amb discapacitat pot contribuir a fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats d'aquest col·lectiu.

Algunes clàusules possibles **per a la no - discriminació** dels treballadors i de les treballadores amb discapacitat poden ser:

- la protecció de la persona en l'àmbit laboral mitjançant l'ampliació de places reservades;
- la previsió de les possibles i eventuais discapacitats que pugui tenir el treballador i la treballadora d'una manera sobrevinguda;
- l'adaptació de les condicions del lloc de treball a la realitat del treballador o de la treballadora.

S'ha realitzat una anàlisi de 90 convenis col·lectius de sector vigents a Catalunya, de les quals es va extraure la següent classificació de les possibles clàusules a incloure:

---

<sup>8</sup> Disposició adicional novena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre.

### **3.3.1 Compliment de la legislació vigent en matèria d'inserció de treballadors i treballadores amb discapacitat en els convenis col·lectius**

---

#### **3.3.1.1 Reserva de places per a treballadors i treballadores amb discapacitat**

El millor instrument per a la integració social i laboral de les persones amb discapacitat és la seva contractació directa a l'empresa. Seran positives totes aquelles clàusules que garanteixin a les empreses el compliment de la quota de reserva tot i que no estiguin obligades legalment a reservar llocs de treball.

Quan és difícil establir una quota de reserva amb caràcter general, en aquells sectors o empreses molt específics motivat per la seva activitat principal (construcció, mineria ...), s'hauria d'efectuar una reserva de llocs superior a aquelles categories i ocupacions on sigui factible la contractació de treballadors i treballadores amb discapacitat (administració, informàtica...), i evitar tant com sigui possible situacions de concentració excessiva.

#### **3.3.1.2 Adaptació d'instal·lacions i accessibilitat i eliminació de tot tipus de barreres**

El conveni col·lectiu pot ser una eina per garantir l'adaptació d'instal·lacions, i fer-les accessibles a les persones, no solament per complir la legislació vigent sobre accessibilitat i eliminació de barreres arquitectòniques i de comunicació, sinó per evitar la discriminació per motiu de la discapacitat.

#### **3.3.1.3 No - discriminació**

Que els treballadors i les treballadores amb discapacitats puguin fer explícit el principi d'igualtat en el treball amb caràcter general és una manera d'evitar discriminacions salarials, de tracte, de promoció...

### **3.3.1.4 Protecció per al treballador i per a la treballadora amb discapacitat sobrevinguda**

Cal garantir que els treballadors i treballadores afectats per discapacitats sobrevingudes, no vegin vulnerats els seus drets originals quant al salari, a les condicions de treball... Aquesta defensa de drets es garanteix amb la reincorporació de la persona treballadora a l'empresa sempre que sigui possible al seu lloc de treball original, i si no trobant-li el lloc adient a la seva nova situació.

## **3.3.2 Clàusules que amplien la legislació vigent**

### **3.3.2.1 Especial atenció a les mesures de seguretat i de salut de les persones amb discapacitat**

La determinació de mecanismes específics de detecció de riscos, d'aplicar mesures preventives i de protecció necessàries, haurà de tenir en consideració a les persones amb discapacitat per aconseguir:

- l'adaptació òptima dels llocs de treball,
- d'accessibilitat,
- d'aconseguir entorns laborals segurs,
- de prevenció de situacions de risc,
- d'eliminació de barreres de tot tipus (físiques, de comunicació, d'eines de treball...).

### **3.3.2.2 Comissions per a la integració laboral**

La constitució de les comissions per a la integració laboral a les empreses permet vetllar pels drets dels col·lectius amb més dificultats, i contribuir a la igualtat de tracte de tots els treballadors/es a l'empresa. Entre les funcions d'aquestes comissions hi

ha d'haver el control del grau de compliment de totes les mesures determinades en la negociació col·lectiva que garanteixin la no - discriminació dels col·lectius més desfavorits a l'empresa.

### **3.3.2.3 Treballadors i treballadores que tenen al seu càrrec persones dependents**

El fet de tenir cura d'una persona discapacitada pot suposar tot un seguit de problemes als treballadors i treballadores per conciliar la vida laboral i familiar, a més de perjudicis de tipus econòmic perquè suposa, en molts casos, la necessitat de reduccions de jornada laboral i de despeses extres.

Per aquest motiu, és positiu que s'implantin en els convenis col·lectius mecanismes d'adaptació de les condicions laborals, excedències i permisos i també ajuts o subvencions econòmics, (que millorin els que hi ha establerts legalment) que compensin, d'alguna manera, els treballadors/es que tenen cura de persones amb dependència.

# HI HA QUI HO FA: ALGUNES EXPERIÈNCIES POSITIVES

# 4



# 4

Hi ha  
qui ho fa



# 4

## HI HA QUI HO FA: ALGUNES EXPERIÈNCIES POSITIVES

Les dades que reflectim en aquest apartat donen a conèixer algunes de les experiències d'inserció laboral de treballadors i treballadores amb discapacitat, que han dut a terme les empreses que col·laboren amb les entitats que han elaborat el contingut d'aquesta guia.

Les bones pràctiques d'ocupació mitjançant la promoció activa de l'ocupació de les persones amb discapacitat poden contribuir a l'èxit econòmic d'una empresa i al desenvolupament de nous mercats, independentment de com sigui l'empresa, del sector d'activitat i del lloc de treball que s'hagi d'ocupar.

Es troba en aquestes bones pràctiques empreses que van des de les microempreses fins a les grans multinacionals, totes elles han superat obstacles i han obtingut diferents respostes per aconseguir eines que puguin afavorir la integració.

### **Empreses que hi han col·laborat:**

Europcar IB, S.A. / Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona / Ayala Gil Asociados, S.L. / Eduvic, S.C.C.L. / Balagué Center, S.A. / Teide Industrial, S.A. / Barna Catering / Aramark, S.L. / Grupo Rosa Clara / Escola Superior de Música de Catalunya / Exametal, S.L. / Clece, S.A. / 15x20 Profesional / Abacus, S.C.C.L. / CARNSB, S.A. / Condis Supermercats, S.A. / Grupo Eulen, S.A. / Ikea Granvia L'Hospitalet.

## **Sectors d'activitat als quals es dediquen les empreses esmentades:**

Alimentari, logístic, distribució, laboratori fotogràfic, neteja, metal·lúrgica, ensenyament, indústria tèxtil, hostaleria, restauració, lloguer de vehicles, serveis a les persones, bugaderia industrial, sanitari, indústria, manteniment de jardineria pública.

## **Nombre de treballadors i treballadores d'aquestes empreses:**

Quant al tipus d'empresa, els exemples són molt diversos, cosa que posa de manifest que el nombre de treballadors i de treballadores d'una empresa no és una barrera a l'hora de contractar una persona amb discapacitat. Entre les empreses que s'han identificat com a bones pràctiques la més petita té nou persones en plantilla i la més gran, en té 6.000.

Destaquen especialment la sensibilització de les empreses petites, perquè tot i no tenir l'obligació legal d'incorporar-hi persones amb discapacitat ho fan sovint en percentatges molt per damunt del 2%.

## **Tipus de contracte/durada establert majoritàriament:**

La modalitat contractual que es fa és de caràcter indefinit, i es fa d'acord amb les mesures de foment de la contractació per a persones amb discapacitat. Seguit de la contractació temporal d'un any de durada.

## **Perfil professional/tasques més representatives que fan les persones amb discapacitat en aquestes empreses:**

Els perfils professionals en les empreses que s'han identificat són molt diversos. Hi trobem els següents: personal d'administració, d'auxiliar de jardineria, comercial, de consergeria, dependents i dependents, de direcció, docent, formadors i formadores, perfil de manipulació, patronista, personal de neteja, perfil de muntador i muntadora, d'obrador, perfil d'operari d'injecció de parafina,



d'operari de magatzem, de recepcionista, reparador/a de comandes, perfil de reposador, de teleoperador i de vigilant.

### **Vies de reclutament:**

La majoria d'aquestes empreses utilitzen els serveis d'intermediació i les borses de treball de les entitats que treballen per a la inserció laboral de persones amb discapacitat, com ara les que han col·laborat en aquesta guia: l'Equip d'Assessorament Laboral de l'Institut Municipal de Persones amb Disminució de Barcelona; Fundació Els Tres Turons; Associació Joia, Serveis d'Integració Laboral de la Federació ECOM.

També la selecció es du a terme mitjançant la via ordinària (anuncis, Internet, OTG, sindicats, Barcelona Activa, etc.).

### **Estratègies d'inclusió que han desenvolupat aquestes empreses:**

- La utilització del **suport** que ofereixen algunes **de les entitats** que treballen per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat. Aquest suport pot consistir en la presentació de candidats adequats al lloc de treball ofert, acompanyament / assessorament personalitzat a l'empresa i al treballador o treballadora amb discapacitat durant el procés.
- L'establiment d'un **conveni de pràctiques** per afavorir la integració de la persona en un entorn amb característiques formatives i laborals que permet fer una transició cap a la contractació posterior.
- La creació d'un **departament específic d'inserció laboral** per afavorir la integració a l'empresa de persones amb especials dificultats d'accés al mercat laboral.
- La **integració en tots els centres de treball de l'empresa** d'almenys una persona amb discapacitat independentment del nombre de treballadors i treballadores que hi hagi en cada centre.

- Els **programes específics d'acollida i d'integració**. Pla estratègic "súpers sense barreres" i programa "integra't" per a la integració de col·lectius diversos. Promoció i formació per a aquests col·lectius.
- L'establiment d'un **pla de comunicació interna** per aconseguir la conscienciació social de la contractació del col·lectiu.
- El **foment de la participació** de tots els treballadors i treballadores en les activitats de l'empresa (esport, àmbit social, lleure, comunicació...).
- **L'adequació del lloc de treball** i el control que dugui a terme l'àrea de seguretat i salut laboral.
- **La millora de la comunicació** de l'empresa amb els seus treballadors i treballadores amb discapacitat auditiva, mitjançant la impartició d'un curs de llengua de signes, i la col·locació d'alarmes amb llums.

**RELACIÓ D'ENTITATS,  
VINCULADES AL PROJECTE  
PASSAREL·LES CAP A L'OCUPACIÓ  
ON POTS TROBAR INFORMACIÓ,  
ASSESSOREMENT I RECURSOS**

5

5

**Relació  
d'entitats,  
vinculades  
al projecte**



# 5

## RELACIÓ D'ENTITATS, VINCULADES AL PROJECTE *PASSAREL·LES CAP* A L'OCUPACIÓ ON POTS TROBAR INFORMACIÓ, ASSESSOREMENT I RECURSOS

- **Fundació Els Tres Turons**  
C/ Fastenrath 208 –212  
08032 Barcelona  
Tf. 93 429 32 10
- **Barcelona Activa**  
C/ Llacuna 162  
08018 Barcelona  
Tf. 93 401 97 77  
[www.barcelonactiva.es](http://www.barcelonactiva.es)
- **Comissions Obreres de Catalunya**  
Via Laietana, 16  
08003 - BARCELONA  
Tf. 93 481 27 00  
[www.conc.es](http://www.conc.es)

- **Federació d'Entitats Col·laboradores amb el Minusvàlid (ECOM)**

Gran Via de les Corts Catalanes 562, principal 2ª  
08011 Barcelona  
Tf. 93 451 55 50  
[www.ecom.es](http://www.ecom.es)

- **Institut Municipal de Persones amb Discapacitat**

Equip d'Assessorament Laboral  
Av. Diagonal, 233, pl. 1  
08013 Barcelona  
Tel. 93 413 28 39  
[www.bcn.es/imd](http://www.bcn.es/imd)



Missatges de text curt

93 231 96 41

- **Unió General de Treballadors de Catalunya**

C/ Sant Oleguer, 17  
08001 Barcelona.  
Tf. 93 601 10 40  
[www.ugtcatalunya.org](http://www.ugtcatalunya.org)

Ajuntament de Barcelona

Associació Catalana de Solidaritat i Ajuda al Refugiat (ACSAR)

Associació Catalana d'Empresaris de la Neteja (ASCEL)

Associació Intersectorial de Recuperadors i Empreses Socials (AIRES)

Càritas Diocesana de Barcelona

Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)

Creu Roja de Barcelona

Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya

Federació de Societats Anònimes Laborals de Catalunya (FESALC)

Fundació Maria Aurèlia Capmany

Institut Municipal del Taxi (IMT)

PimecSefes

Transports Metropolitans de Barcelona (TMB)

Unió General de Treballadors (UGT)