

**GUÍA PARA LA
CONTRATACIÓN DE
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

PASARELAS HACIA EL EMPLEO

BARCELONA EQUAL

(reverso de la portada)

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Concejalía de Empleo e Innovación

Concejala: Maravillas Rojo Torrecilla

Barcelona Activa

Directora General: Elisabeth Monfort Barril

Director Ejecutivo: Mateu Hernández Maluquer

Instituto Municipal de personas con Discapacitat

Concejal Presidente: Ricard Gomà Carmona

Gerenta: Roser Torrentó Sanjust

Equipo redactor:

- **Fundación Els Tres Turons**
- **Barcelona Activa**
- **Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO)**
- **Equipo de Asesoramiento Laboral del Instituto Municipal de Personas con Discapacitat**
- **Federación de Entidades Colaboradoras con el Minusválido (ECOM)**
- **Unión General de Trabajadores de Cataluña (UGT)**

Otras entidades que han colaborado:

- **Federación Catalana Pro Personas con Retraso Mental (APPS)**
- **Subdirección General de Inserción Laboral, Departamento de Justicia de la Generalitat de Cataluña**
- **Transportes Metropolitanos de Barcelona (TMB)**

Diciembre de 2004

ÍNDICE:

¿PARA QUÉ ESTA GUÍA?.....	6
1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	9
2. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.....	12
3. ¿QUÉ MARCA LA LEY?	15
3.1. Contexto Europeo	15
3.2. Contexto Estatal.....	16
3.3. Negociación Colectiva y los/as Trabajadores/as con Discapacidad	18
3.3.1 Cumplimiento de la legislación vigente en materia de inserción de trabajadores/as con discapacidad en los convenios colectivos	19
3.3.1.1 Reserva de plazas para trabajadores y trabajadoras con discapacidad	19
3.3.1.2 Adaptación de instalaciones y accesibilidad y eliminación de todo tipo de barreras ..	19
3.3.1.3 No - discriminación.....	19
3.3.1.4 Protección para el trabajador y para la trabajadora con discapacidad sobrevenida ..	20
3.3.2 Cláusulas que amplíen la legislación vigente	20
3.3.2.1 Especial atención a las medidas de seguridad y de salud de las personas con discapacidad	20
3.3.2.2 Comisiones para la integración laboral	20
3.3.2.3 Trabajadores y trabajadoras que tienen a su cargo personas dependientes	21
4. HAY PERSONAS QUE LO CUMPLEN: ALGUNAS EXPERIENCIAS POSITIVAS	22
5. RELACIÓN DE ENTIDADES, VINCULADAS AL PROYECTO <i>PASARELAS HACIA EL EMPLEO</i> DONDE SE PUEDE ENCONTRAR INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y RECURSOS	25

El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para la autonomía de las personas y su independencia económica. Muchas veces, en el caso de personas con dificultades especiales, y concretamente en el caso de las personas con discapacidad, la inserción laboral es una vía que conduce a su integración en la sociedad. En este sentido, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo resulta esencial para llegar a más altos niveles de calidad de vida para todos y todas en una sociedad más cohesionada.

Pero, en la actualidad constatamos que aún no se ha llegado a una verdadera integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad, a pesar de que existen diferentes marcos legislativos en el ámbito europeo y nacional para favorecerla. Según los datos disponibles acerca de la incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral, España ocupa el penúltimo lugar en la Unión Europea.

A pesar de ello, también se constata que cada vez son más las empresas que apuestan por un modelo empresarial comprometido con el entorno y con las personas que apuestan por la responsabilidad social corporativa.

Y aún tendrían que ser muchas más, si queremos una sociedad plural, igualitaria e inclusiva para todos y todas. En esta línea, *la Guía para la contratación de personas con discapacidad* que ahora presentamos pretende dar a conocer la realidad y las potencialidades efectivas de las personas con discapacidades en el mundo del trabajo, sensibilizando a las empresas y contribuyendo a eliminar los prejuicios existentes sobre estas personas.

Es oportuno destacar que esta guía, elaborada en el marco del programa Equal "Pasarelas hacia el empleo" impulsado por Barcelona Activa, es fruto del trabajo y del esfuerzo de entidades representantes de los colectivos de personas con discapacidad, del Ayuntamiento de Barcelona, y también del mundo empresarial y laboral. Precisamente su mayor valor radica en ser la suma de reflexiones, datos, visiones complementarias y aportaciones de las diferentes partes implicadas en la inserción laboral de este colectivo.

La plena integración laboral y social no se consigue tan sólo con leyes que, evidentemente son necesarias, sino que también es necesario el compromiso y la implicación de todos los agentes, muy especialmente de las empresas.

Maravillas Rojo Torrecilla

Presidenta de Barcelona Activa

Las personas con discapacidad, como ciudadanas y ciudadanos, tienen derecho a la inserción laboral y a poder disfrutar de un empleo en el mercado de trabajo ordinario. Así mismo, este colectivo afronta dificultades específicas para hacer efectivo el acceso a este derecho.

Para poder avanzar en la inserción laboral de las personas con discapacidad es necesario promover relaciones de complicidad, complementariedad y colaboración entre los agentes implicados. Los/as representantes políticos deben elaborar los marcos normativos y habilitar los presupuestos de manera que tiendan a garantizar el cumplimiento de los derechos. Las administraciones tienen que articular las acciones que garanticen la integración, la promoción y el seguimiento en la aplicación de las normativas. El mundo de las empresas, más allá de los objetivos económicos y de producción, debe tener en cuenta los compromisos de inclusión de los colectivos vulnerables. Los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad han de participar activamente en todo el proceso, en sus responsabilidades y en sus obligaciones laborales.

Mediante la *Guía para la contratación de personas con discapacidad*, pretendemos promover en el sector empresarial, una mejora en el compromiso de incorporación al mundo laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, que confíe en sus capacidades y se las ofrezca la oportunidad de demostrar su validez. De esta manera, la empresa se convierte en un elemento fundamental en esta cadena de actuaciones para garantizar la igualdad de oportunidades y para beneficiarse de un capital humano que aporta riqueza, diversidad y compromiso profesional

Ricard Gomà Carmona

Concejal - Presidente

Instituto Municipal de Personas con Discapacidad

¿PARA QUÉ ESTA GUÍA?

Esta guía pretende incrementar la información que, desde el mundo empresarial, desde los departamentos de selección de personal y desde los representantes de los trabajadores, se tiene sobre las **potencialidades de las personas con discapacidad**, con el fin de fomentar la presencia de este colectivo **en las plantillas de las empresas**.

La Iniciativa Equal *Pasarelas hacia el Empleo* nace con el objetivo de facilitar el acceso y la reincorporación al mercado laboral de personas que presentan dificultades para integrarse y reintegrarse en un mercado de trabajo que debe de estar abierto a todos/as.

El objetivo del proyecto es contribuir a la eliminación de barreras y obstáculos que impiden a las personas con especiales dificultades el acceso a vacantes laborales. En este sentido, uno de los colectivos que más dificultades tiene, es el de las personas con discapacidad. La realidad laboral y las posibilidades de la población con discapacidad ante el mundo laboral son muy diferentes a las que tiene la población en general.

A pesar de lo que se establece en la Ley de integración del minusválido (LISMI) desde hace casi veinte años, los últimos estudios indican que **un 98% de las empresas no cumplen la cuota de reserva de plazas para este colectivo**. La realidad vuelve a presentar unos datos poco alentadores:

- La población española con discapacidad reconocida asciende a más de 3,5 millones de personas (esta cifra en Cataluña representa un 4,9% de la población).
- En los últimos cuatro años, se detecta un incremento importante de la población con discapacidad reconocida legalmente. En Cataluña el aumento de población con discapacidad es del 27%.
- En el conjunto del Estado español tan sólo hay en activo un 32% de personas con discapacidad.

Abordar la situación de las personas con discapacidad en relación con el mercado laboral es un tema complejo. En esta guía se pretende luchar contra algunos de los estereotipos que existen sobre este colectivo. La primera afirmación sobre esta cuestión es que: **el colectivo de personas trabajadoras con discapacidad es muy amplio y reúne situaciones muy diversas**. De esta afirmación se desprende la segunda: **no hay que tratar de**

la misma manera a todo el colectivo de personas con discapacidad, pero tampoco necesariamente en función de su diferencia.

A partir de esta realidad, podría argumentarse que la manera más adecuada de aproximar la empresa a las personas con discapacidad es conocer el potencial laboral de cada individuo. Esto es así porque en este potencial intervienen *factores objetivos* (como la formación, la edad, la experiencia, las oportunidades laborales, etc.) y *factores subjetivos* (como la interiorización de sus posibilidades, la motivación personal ante el trabajo, etc.).

Esta guía se compone de cinco apartados:

- En el primer apartado se hace una aproximación a la **imagen social de la discapacidad**.
- En el segundo, se hace referencia **al marco jurídico** que regula la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, poniendo énfasis en la negociación colectiva. Esta negociación representa un momento privilegiado de regulación de las condiciones laborales en las cuales se puede incrementar el compromiso de incorporación de personas con discapacidad en las plantillas de las empresas.
- En el tercer apartado se señala la **responsabilidad social** de las empresas con la estrategia de futuro para crear un mercado de trabajo abierto a todos/as y respetuoso con el medio ambiente.
- En el cuarto apartado se presentan las **experiencias de empresas** que tienen en sus plantillas a trabajadores/as con discapacidad.
- En el último apartado, se expone un listado de entidades y servicios públicos que ponen al alcance de las empresas un conjunto de recursos, que pueden ser útiles al iniciar un proceso de selección para contratar a personas con las capacidades necesarias para ocupar un puesto de trabajo:
 - Información y asesoramiento para seleccionar la persona más adecuada en el puesto de trabajo.
 - Formación para ayudar a la persona a adaptarse a las necesidades reales de la empresa.
 - Tutela y seguimiento individual para garantizar el éxito del proceso.
 - Información y asesoramiento sobre la contratación de personas con discapacidad.
 - Información y soporte acerca de la negociación colectiva.

En definitiva, esta guía pretende ser **un instrumento útil para contribuir a eliminar algunas de las barreras** que surgen y dificultan a la vez, el acceso al mercado de trabajo de personas preparadas, pero que tienen alguna discapacidad, y las niegan posibles oportunidades de empleo. Por otro lado hay empresarios que necesitan cubrir puestos de trabajo y no encuentran candidatos plenamente preparados y no dan oportunidad a estas personas.

1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En nuestro entorno, el trabajo se ha convertido en la vía para conseguir una plena participación en la sociedad y **favorecer la igualdad de oportunidades**. En las legislaciones vigentes, el trabajo representa un derecho humano universal que permite conseguir la integración social de las personas. A pesar de ello, las personas con discapacidad encuentran dificultades para acceder a él.

En el caso de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, el trabajo adquiere una importancia primordial por el valor social que éste comporta, ya que a través de él, se favorece la consolidación del sentimiento de utilidad social, y sobretodo, su importancia radica en el hecho de que a través del trabajo se consigue la independencia económica necesaria.

Históricamente, el colectivo de las personas con discapacidad ha sido un colectivo alejado de la realidad laboral, ya que la discapacidad implica prejuicios sociales que no favorecen su integración sociolaboral.

Estas reticencias son a menudo fruto de una imagen distorsionada y bastante limitada de la problemática de este colectivo y de una falta de información, que comporta el desconocimiento de los diferentes tipos de discapacidades y de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad.

El concepto de discapacidad no es sinónimo de incapacidad global y, por tanto, debe tratarse a partir de las capacidades de cada una de las personas. Es por ello que **hay que conocer y valorar a la persona**, según sus habilidades y capacidades y facilitarle la acogida en el entorno de trabajo, propiciando, de esta manera, su desarrollo profesional.

El hecho de aproximarse a la temática de la relación que tienen las personas con discapacidad con el mercado laboral significa enfrentarse a argumentos y contrargumentos como los siguientes:

Las personas con discapacidad tienen una productividad baja y por ello, aumentan los costes de personal a largo plazo.

Cuando la persona se encuentra en el **puesto de trabajo adecuado**, el nivel de **rendimiento** y la calidad de la ejecución del trabajo es igual a la de cualquier otro/a trabajador/a.

Las personas con discapacidad llegan tarde al trabajo, la ausencia laboral es más frecuente, tienen poca disponibilidad horaria a causa de los tratamientos médicos que siguen, etc.

Las personas con discapacidad tienen dificultades de adaptación a los espacios y a las culturas de empresa.

Las personas con discapacidad tienen más dificultad de relacionarse con los compañeros y las compañeras de trabajo.

Las personas con discapacidad tienen lagunas formativas.

Las personas con discapacidad no son polivalentes y tienen dificultades para aprender.

Las personas con discapacidad no tienen experiencia laboral y eso a veces puede comportar falta de hábitos laborales.

La experiencia de muchas empresas demuestra que tienen el mismo **compromiso** que cualquier otra persona de la plantilla.

El puesto de trabajo ha de adaptarse **a las aptitudes**: deben tenerse en cuenta las necesidades de la empresa, la formación/las habilidades y/o la experiencia profesional de los trabajadores y de las trabajadoras.

La organización de la empresa y el equipo de trabajo tienen un peso importante para facilitar **la adaptación y la integración** en el entorno laboral.

El nivel de formación de los trabajadores y de las trabajadoras es **heterogéneo**, y por eso hay personas sin estudios y personas con estudios superiores.

Cada persona es diferente y su capacidad de aprender y de adaptación está vinculada a su **singularidad**.

El desarrollo de los hábitos laborales está relacionado con la **igualdad de oportunidades** y la experiencia profesional.

Las personas con discapacidad: no tienen iniciativa, son inconstantes, les resulta difícil concentrarse y son muy dispersos, tienen una mala imagen personal, son personas inseguras y tienen poca confianza en sus posibilidades, tienen mal carácter y no son amables.

Estos prejuicios y el hecho que la sociedad no los acepte debilitan su **imagen social** y en muchos casos su autoestima.

De estas reflexiones surgen afirmaciones que deben ser el punto de partida a la hora de trabajar para facilitar la igualdad de oportunidades:

- La capacidad de trabajo es idónea cuando el puesto de trabajo es el adecuado.
- El capital humano de la empresa se enriquece con la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, ya que la diversidad es un valor.
- El reconocimiento social y la rentabilidad social.
- La fidelidad de los trabajadores y trabajadoras y su implicación en la cultura de la empresa.

2. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Los constantes cambios del entorno plantean nuevos retos a las empresas, y son cada vez más los que afirman que la cuestión empresarial por excelencia del siglo XXI es y será "la responsabilidad social de las empresas (RSE)".

El concepto de responsabilidad social de las empresas traduce la estrecha relación entre el éxito empresarial y la percepción de la clientela del grado de compromiso o implicación social de la organización.

No hay una definición unánime de lo que significa la responsabilidad social de una empresa, hay muchas y muy variadas, pero en todas coincide en que se basa en los principios siguientes:

- La voluntad de la empresa para aplicar la responsabilidad social.
- El enfoque equilibrado entre el ámbito económico, social y medioambiental sin olvidar los intereses de los consumidores.

El deseo de dar una respuesta adecuada a estas cuestiones se traduce en el desarrollo de acciones que tienen como objetivo modificar actitudes y conductas de las personas que integran la sociedad. Es por ello que las empresas se comprometen voluntariamente a utilizar criterios de gestión que incluyen elementos sociales y medioambientales.

Las experiencias desarrolladas por las empresas que han integrado estos criterios en su gestión cotidiana valoran la introducción de la RSE como algo muy positivo y destacan que:

- es rentable,
- es comercialmente ventajosa,
- es una buena estrategia de posicionamiento en el mercado, y
- "es lo que hay que hacer", permite cubrir la necesidad de responder a obligaciones de carácter ético.

La manera en que las empresas han hecho realidad **la implantación de la RSE** es diversa y está muy relacionada con el tipo de empresa. Hay una compatibilidad y una convivencia entre las diferentes estrategias. Las que las empresas desarrollan más a menudo son:

- **Implantación de sistemas de gestión:** se trata de sistemas parecidos a los de calidad o de medio ambiente, que garantizan la integración de la RSE en la toma de decisiones cotidiana de la empresa.
- **Implantación de códigos de conducta:** entendidos como una declaración formal de los valores y de las prácticas comerciales de una empresa, que anuncia las normas mínimas y el compromiso de la empresa de cumplirlas y de exigir su cumplimiento a sus proveedores.
- **Inversiones socialmente responsables:** supone el apoyo a una causa o actividad mediante una inversión para financiarla (no es lo mismo que una donación, requiere el entorno propio de la inversión).
- **Creación de comités de ética:** el objetivo de estos comités es garantizar que las condiciones de trabajo de las grandes cadenas de producción no incluyan ni trabajo infantil, ni trabajo forzoso, ni fomenten la economía sumergida. Los criterios se basan en los convenios fundamentales de la OIT.
- **Actuaciones solidarias.**
- **Elaboración de informes de sostenibilidad:** son documentos que comunican los resultados de una evaluación de impacto social y/o medioambiental.
- **Etiquetas sociales:** entendidas como palabras o símbolos sobre un producto con los cuales se pretende influir en las decisiones de compra de los/as consumidores/as para garantizar el impacto social. Generalmente estas etiquetas las concede la Administración pública o alguna institución con gran prestigio social.

Estas **estrategias tienen efectos** sobre las relaciones con la clientela, con las empresas proveedoras y con las personas que integran la organización. Esto último queda reflejado en aspectos como:

- La importancia de la seguridad y la salud laboral de la plantilla.
- La política de contratación basada en criterios objetivos.
- El acceso equitativo a la formación y a la promoción profesional de la plantilla.
- El establecimiento de mecanismos para resolver situaciones de acoso o discriminación.

La contratación de personas con discapacidad está estrechamente vinculada con **“la política de contratación basada en criterios objetivos”**.

En esta guía se ha destacado, en todos los apartados, que el tratamiento de las personas con discapacidad como potenciales trabajadores y trabajadoras de una empresa debe basarse en el **establecimiento de criterios objetivos** (dejando de lado los prejuicios que se pueden tener sobre el colectivo) que deben centrarse en las capacidades de estas personas. Las empresas que han incorporado en plantilla a personas con discapacidad **señalan elementos positivos** como:

- Las **ventajas económicas**, es decir, los incentivos económicos (deducciones de las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones para la contratación, ayudas para adaptar el puesto de trabajo) que la legislación establece para contratar estas personas.
- La **fidelidad** de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en términos generales, una persona con discapacidad es más fiel a la empresa donde trabaja.
- El **cumplimiento de la legislación** vigente.
- El fomento de una **imagen social** y de un liderazgo en el sector que puede llegar a ser un modelo para otras empresas del sector.
- Una **buena adecuación** de la persona al puesto de trabajo garantiza **la rentabilidad** de la empresa, como en el caso de cualquier otra persona trabajadora, es importante la adecuación de los perfiles profesionales al puesto de trabajo.

3. ¿QUÉ MARCA LA LEY?

La legislación establece que los estados deben fomentar la plena integración de las personas con discapacidad y eso queda recogido en numerosos textos legislativos europeos, estatales y autonómicos.

3.1. CONTEXTO EUROPEO

Desde la Unión Europea se reclama una efectiva integración laboral de las personas excluidas socialmente, entre las cuales se encuentran las personas que sufren discapacidad.¹

Así pues, el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad es uno de los objetivos prioritarios de las políticas de empleo. La Unión Europea recomienda a los estados miembros incrementar la ocupación de estas personas, aumentar sus oportunidades de trabajo e impedir cualquier tipo de discriminación.

España ocupa el penúltimo puesto de la Unión Europea en la incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral.

Recientemente, el Consejo Europeo ha adoptado una resolución que pretende **fomentar el empleo y la inclusión social** de las personas con discapacidad², en dicha resolución se invita a los estados miembros a:

- Fomentar la plena integración y la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, y el reconocimiento de los mismos derechos que a los otros/as ciudadanos y ciudadanas.
- Eliminar los obstáculos existentes para la integración y participación de las personas en el mercado laboral, adaptar medidas para la igualdad de trato y mejorar el acceso a todos los niveles del sistema educativo y a la formación.
- Asegurar la transposición y la aplicación de la directiva que hace referencia al establecimiento de un marco general para conseguir la igualdad de trato en el trabajo antes que finalicen los plazos establecidos.

¹ Decisión del Consejo sobre las directivas para las políticas de ocupación de los estados miembros –COM (2003) 177 final.

² Resolución del Consejo del 15 de julio de 2003, sobre el fomento de la ocupación y de la inclusión social de las personas con discapacidad (DO, C 175/1, de 24 de julio de 2003).

- Animar a los interlocutores sociales a que fomenten la integración de las personas con discapacidad, especialmente, en el mercado laboral ordinario, mediante las acciones y los acuerdos colectivos en todos los ámbitos pertinentes del diálogo social.

Finalmente, la Directiva 2000/78/CE del Consejo del 27 de diciembre de 2000, establece la obligación de los estados miembros de prohibir la discriminación en el empleo por motivos de discapacidad, y también recomienda medidas positivas de igualdad de oportunidades y adoptar reajustes razonables que eliminen las barreras y los obstáculos en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

3.2. CONTEXTO ESTATAL

Desde el punto de vista normativo, la primera referencia se podría situar en la Constitución Española, art. 35, que establece que todos los españoles tienen el derecho y el deber de trabajar.

En el caso de las personas con discapacidad se producen innumerables beneficios económicos, sociales y personales en permitirles el cumplimiento de este derecho-deber.

En cuanto a la legislación laboral, además del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores/as (RDL 1/1995), la principal referencia la encontramos en la Ley de integración social del minusválido (Ley 13/1982–LISMI-).

La Ley de integración social del minusválido marca como finalidad de la política de empleo de las personas trabajadoras con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo o, si esto no es posible, su incorporación en un centro especial de empleo o en un centro ocupacional.

La LISMI recoge elementos como:

1. Cuotas de reserva de puestos de trabajo

El artículo 38 de la LISMI establece la obligación para las empresas públicas y privadas, con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores y trabajadoras, de tener al menos, un 2% de personas trabajadoras con discapacidad en su plantilla.

Actualmente tan sólo es posible la exoneración total o parcial de la reserva de puestos de trabajo, en las empresas públicas y privadas, al aplicarse alguna de las medidas alternativas legalmente previstas en el caso que se

produzca una situación de excepcionalidad que haya sido declarada expresamente por la autoridad laboral.

2. Ayudas a la contratación indefinida³

- Subvención de 3.906,58 € por cada contrato indefinido y de jornada completa, o de la cuantía proporcional que corresponda en los casos de jornada a tiempo parcial.
- Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 70%, o del 90% si se trata de un trabajador o trabajadora con discapacidad mayor de 45 años. Si se trata de trabajadoras, las bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social serán del 90%, o del 100% si la mujer discapacitada tiene más de 45 años.

3. Ayudas a la contratación temporal

- Fomento del empleo temporal de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.⁴
- En el caso de contratar personas con discapacidad, a jornada completa y por una duración de entre uno y tres años, hay una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes de un 75%, que será de un 100% en el caso de tratarse del primer trabajador o trabajadora de la empresa.
- Si se contratan trabajadores/as con discapacidad, la bonificación será de un 80% o de un 90%, dependiendo si tienen más de 45 años o menos de esta edad.⁵
- Para transformar estos contratos en indefinidos hay previstas las mismas ayudas que para la contratación indefinida de personas con discapacidad.⁶

³ RD 4/1999, del 8 de enero, mediante el cual se modifica el art. 7 del 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores/as minusválidas. RD 179/2004, del 30 de enero, mediante el cual vuelve a modificarse el RD 1451/1983.

⁴ Disposición final cuarta de la Ley 36/2003, del 11 de noviembre, de medidas de reforma económica.

⁵ Disposición final cuarta de la Ley 36/2003, del 11 de noviembre, de medidas de reforma económica.

⁶ Disposición adicional 4.3 de la Ley 24/2001.

4. Contratación en prácticas

- En caso de contratar personas con discapacidad, este contrato puede tener una duración de hasta seis años después de la obtención de la titulación correspondiente.
- Reducción del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes.

5. Contrato para la formación⁷

- En el caso de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, el límite máximo de edad previsto (de 16 a 21 años) no es de aplicación cuando se trate de trabajadores/as en situación de desempleo.
- La duración máxima del contrato en una empresa ordinaria puede ser de hasta cuatro años.
- Reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social.

6. Contrato de interinidad⁸

- El contrato de interinidad es el que se firma con trabajadores/as con discapacidad en situación de desempleo, para sustituir a trabajadores/as con discapacidad que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal.
- La bonificación es del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluyendo las de accidente de trabajo, las de enfermedades profesionales y las cuotas empresariales de recaudación conjunta.

3.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS/AS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

El hecho de incluir **cláusulas en los convenios colectivos** sobre trabajadores y trabajadoras con discapacidad puede contribuir a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades de este colectivo.

Algunas cláusulas posibles **para la no - discriminación** de los trabajadores y de las trabajadoras con discapacidad pueden ser:

⁷ Art. 11.2 del RDL 1/1995.

⁸ Disposición adicional novena de la Ley 45/2002, del 12 de diciembre.

- la protección de la persona en el ámbito laboral mediante la ampliación de plazas reservadas;
- la previsión de las posibles y eventuales discapacidades que pueda tener el trabajador y la trabajadora de una manera sobrevenida;
- la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo a la realidad del trabajador o de la trabajadora.

Se ha realizado un análisis de 90 convenios colectivos de sector vigentes en Cataluña, de los cuales se ha extraído la siguiente clasificación de las posibles cláusulas a incluir:

3.3.1 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE INSERCIÓN DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Reserva de plazas para trabajadores y trabajadoras con discapacidad

El mejor instrumento para la integración social y laboral de las personas con discapacidad es su contratación directa en la empresa. Todas aquellas cláusulas que garanticen en las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva serán positivas, aunque no estén obligadas legalmente a reservar puestos de trabajo.

Cuando sea difícil establecer una cuota de reserva con carácter general, en aquellos sectores o empresas muy específicos, motivados por su actividad principal (construcción, minería..), debería efectuarse una reserva de puestos superior en aquellas categorías y perfiles donde sea factible la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad (administración, informática...), y evitar, tanto como sea posible, situaciones de concentración excesiva.

Adaptación de instalaciones y accesibilidad y eliminación de todo tipo de barreras

El convenio colectivo puede ser una herramienta para garantizar la adaptación de instalaciones y hacerlas accesibles a las personas, no solamente para cumplir la legislación vigente sobre accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación, sino para evitar la discriminación por motivo de la discapacidad.

No - discriminación

Que los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad puedan hacer explícito el principio de igualdad en el trabajo con carácter general es una manera de evitar discriminaciones salariales, de trato, de promoción, ...

Protección para el trabajador y para la trabajadora con discapacidad sobrevenida

Es necesario que se garantice que los trabajadores y trabajadoras afectados por discapacidades sobrevenidas, no vean vulnerados sus derechos originales en aspectos como el salario, las condiciones de trabajo, ... Esta defensa de derechos se garantiza con la reincorporación en la empresa de la persona trabajadora, siempre que sea posible, que dicha reincorporación sea en su puesto de trabajo original, y si no puede ser así, encontrándole el lugar adecuado a su nueva situación.

3.3.2 CLÁUSULAS QUE AMPLIEN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

Especial atención a las medidas de seguridad y de salud de las personas con discapacidad

La determinación de mecanismos específicos de detección de riesgos, de aplicar medidas preventivas y de protección necesarias, deberá tener en consideración a las personas con discapacidad para conseguir:

- la adaptación óptima a los puestos de trabajo,
- la accesibilidad,
- los entornos laborales seguros,
- la prevención de situaciones de riesgo,
- la eliminación de barreras de todo tipo (físicas, de comunicación, de herramientas de trabajo...).

Comisiones para la integración laboral

La constitución de las comisiones para la integración laboral en las empresas permite velar por los derechos de los colectivos con más dificultades, y permite contribuir a la igualdad de trato de todos los/as trabajadores/as de la empresa. Entre las funciones de estas comisiones está el control del grado de cumplimiento de todas las medidas determinadas en la negociación colectiva

que garantice la no - discriminación de los colectivos más desfavorecidos de la empresa.

Trabajadores y trabajadoras que tienen a su cargo personas dependientes

Tener a cargo una persona discapacitada puede suponer todo un conjunto de problemas a los trabajadores y trabajadoras para conciliar la vida laboral y la familiar, además de perjuicios de tipo económico porque supone, en muchos casos, la necesidad de reducciones de jornada laboral y de gastos extras.

Por este motivo, es positivo que se implanten en los convenios colectivos mecanismos de adaptación de las condiciones laborales, excedencias y permisos y también ayudas o subvenciones económicas, (que mejoren los ya establecidos legalmente) que compensen, de alguna manera, a los trabajadores/as que tienen a cargo personas con dependencia.

4. HAY PERSONAS QUE LO CUMPLEN: ALGUNAS EXPERIENCIAS POSITIVAS

Los datos que se reflejan en este apartado dan a conocer algunas de las experiencias de inserción laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, que han llevado a cabo las empresas que colaboran con las entidades que han elaborado el contenido de esta guía.

Las buenas prácticas de empleo, mediante la promoción activa del empleo de las personas con discapacidad, pueden contribuir al éxito económico de una empresa y al desarrollo de nuevos mercados, independientemente de cómo sea la empresa, del sector de actividad y del puesto de trabajo que se deba ocupar.

En estas buenas prácticas se encuentran empresas que van desde las microempresas hasta grandes multinacionales, todas ellas han superado obstáculos y han obtenido diferentes respuestas para conseguir herramientas que pueden favorecer la integración.

Empresas que han colaborado:

Europcar IB, S.A. / Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona / Eduvic, S.C.C.L. / Ayala Gil Asociados, S.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

Sectores de actividad a los cuales se dedican las empresas mencionadas:

Alimentario, logística, distribución, laboratorio fotográfico, limpieza, metalúrgica, enseñanza, industria textil, hostelería, restauración, alquiler de vehículos, servicios a las personas, lavandería industrial, sanidad, industria, mantenimiento de jardinería pública.

Número de trabajadores y trabajadoras de estas empresas:

Por lo que al tipo de empresa se refiere, los ejemplos son muy diversos y ello pone de manifiesto que el número de trabajadores y de trabajadoras de una empresa no es una barrera a la hora de contratar una persona con discapacidad. Entre las empresas que se han identificado como buenas prácticas la más pequeña tiene 9 personas en plantilla y la mayor tiene 6.000.

Destaca especialmente la sensibilidad de las empresas pequeñas por contratar personas con discapacidad porque aunque éstas no tienen la obligación legal de incorporar personas con discapacidad lo hacen a menudo con porcentajes muy por encima del 2%.

Tipos de contrato/duración establecida mayoritariamente:

La modalidad de contrato más frecuente es la de carácter indefinido y se realiza de acuerdo con las medidas de fomento de la contratación para personas con discapacidad, seguida de la contratación temporal de un año de duración.

Perfil profesional/tareas más representativas que llevan a cabo las personas con discapacidad en estas empresas:

Los perfiles profesionales en las empresas que se han identificado son muy diversos, entre otros, se encuentran los siguientes: personal de administración, de auxiliar de jardinería, comercial, de conserjería, dependientes y dependientas, personal de dirección, docentes, formadores y formadoras, manipuladores y manipuladoras de alimentos, patronistas, personal de limpieza, montadores y montadoras, perfil de obrador/a, perfil de operario/a de inyección de parafina, operario/a de almacén, recepcionistas, reparadores/as de pedidos, perfil de reponedor/a, de teleoperador/a y personal de vigilancia.

Vías de reclutamiento:

La mayoría de estas empresas utilizan los servicios de intermediación y las bolsas de trabajo de las entidades que trabajan para la inserción laboral de personas con discapacidad, como las de las entidades que han colaborado en esta guía: el Equipo de Asesoramiento Laboral del Instituto Municipal de Personas con Disminución de Barcelona; Fundación Els Tres Turons; Asociación Joia, Servicios de Integración Laboral de la Federación ECOM.

La selección también realiza mediante la vía ordinaria (anuncios, Internet, OTG, sindicatos, Barcelona Activa, etc.).

Estrategias de inclusión que han desarrollado estas empresas:

- La utilización de la **ayuda** que ofrecen algunas **de las entidades** que trabajan para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Este ayuda puede consistir en la presentación de candidatos/as adecuados al puesto de trabajo ofrecido, acompañamiento y/o asesoramiento

personalizado a la empresa y al trabajador o trabajadora con discapacidad durante el proceso.

- El establecimiento de **un convenio de practicas** para favorecer la integración de la persona en un entorno con características formativas y laborales que permita la transición hacia la contratación posterior.
- La creación de un **departamento específico de inserción laboral** para favorecer la integración en la empresa de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.
- La **integración en todos los centros de trabajo de la empresa** de al menos una persona con discapacidad, independientemente del número de trabajadores y trabajadoras que haya en cada centro.
- Los programas **específicos de acogida y de integración**, como por ejemplo, el Plan estratégico "supers sin barreras" y programa "intégrate" para la integración de colectivos diversos. Establecimiento de medidas de promoción y formación específicos para estos colectivos.
- El establecimiento de un **plan de comunicación interna** para conseguir la concienciación social de la contratación del colectivo.
- El **fomento de la participación** de todos los trabajadores y trabajadoras en las actividades de la empresa (deporte, ámbito social, ocio, comunicación...).
- La **adecuación al puesto de trabajo** y el control que lleve a cabo el área de seguridad y salud laboral.
- La **mejora de la comunicación de la empresa** con sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad auditiva, mediante la realización de un curso de lenguaje de signos, y la colocación de alarmas con luces.

5. RELACIÓN DE ENTIDADES, VINCULADAS AL PROYECTO PASARELAS HACIA EL EMPLEO DONDE SE PUEDE ENCONTRAR INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y RECURSOS

- **Fundación 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

- **Comisiones Obreras de Cataluña**

Via Laietana, 16

08003 - BARCELONA

Tf. 93 481 27 00

www.conc.es

- **Federación de Entidades Colaboradoras con el Minusválido (ECOM)**

Gran Via de las Corts Catalanes 562, principal 2ª

08011 Barcelona

Tf. 93 451 55 50

www.ecom.es

- **Instituto Municipal de Personas con Discapacidad**

Equipo de Asesoramiento Laboral

Av. Diagonal, 233, pl. 1

08013 Barcelona

Tel. 93 413 28 39

www.bcn.es/imd

Mensajes de texto corto

93 231 96 41

- **Unión General de Trabajadores de Cataluña**

C/ Sant Oleguer, 17

08001 Barcelona.

Tf. 93 601 10 40

www.ugtcatalunya.org

Contraportada

Ayuntamiento de Barcelona

Asociación Catalana de Solidaridad y Ayuda al Refugiado (ACSAR)

Asociación Catalana de Empresarios de la Limpieza (ASCEL)

Asociación Intersectorial de Recuperadores y Empresas Sociales (AIRES)

Cáritas Diocesana de Barcelona

Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CCOO)

Cruz Roja de Barcelona

Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña

Federación de Sociedades Anónimas Laborales de Cataluña (FESALC)

Fundación Maria Aurèlia Capmany

Instituto Metropolitano del Taxi (IMT)

PimecSefes

Transportes Metropolitanos de Barcelona (TMB)

Unión General de Trabajadores (UGT)

Cofinanciado por:

Iniciativa comunitaria Equal, Fondo Social Europeo

Ayuntamiento de Barcelona

Barcelona Activa