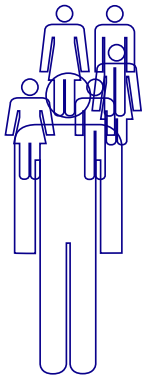


# GUIA PER A UNA CORRECTA UTILITZACIÓ DE LES MESURES ALTERNATIVES A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT





## **GUIA PER A UNA CORRECTA UTILITZACIÓ DE LES MESURES ALTERNATIVES A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT**

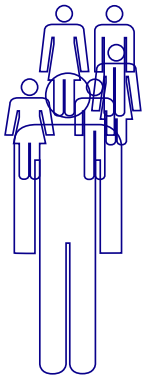
L'ocupació, a la nostra societat, a més de constituir la font bàsica d'ingressos, es configura com un factor d'integració social i d'autonomia personal; constitueix un dret universal de totes les persones, més difícil d'exercir per aquells col·lectius que presenten particularitats especials, com succeeix amb les persones amb discapacitat.

Per aquest motiu, la Llei 13/1982, de 7 d'abril (LISMI), seguint el mandat constitucional d'eliminar els obstacles que poguessin ser discriminatoris per a les persones amb discapacitat, va fixar com a finalitat primordial de la política d'ocupació la seva integració en el sistema ordinari de treball, si bé al mateix temps va establir figures específiques de treball protegit per a aquelles persones, que de forma provisional o definitiva no poguessin exercir una activitat laboral en les condicions habituals, com són els Centres Especials de Treball (CET).

Entre les diverses mesures establertes, la llei va fixar l'obligació per a les empreses, a partir de 50 treballadors/es, de reservar un 2% de les seves plantilles per a persones amb discapacitat.

Posteriorment, davant la insuficiència del grau de compliment d'aquesta quota de reserva, l'Administració i representants del sector van preveure la possibilitat excepcional de mesures alternatives al seu compliment, com a mesura d'aconseguir un grau satisfactori d'inserció laboral del col·lectiu, segons consta en acords i plans dels anys 1997 i 1999. La primera regulació de les mesures alternatives va tenir lloc l'any 2000, i es va modificar l'any 2005.

Precisament, amb la finalitat que es conegui aquesta possibilitat de compliment alternatiu, s'edita aquesta Guia, amb l'objectiu d'oferir la informació que faciliti el seu correcte compliment, i així l'objectiu final de millorar la inserció laboral de les persones amb discapacitat.



## PER QUÈ LES MESURES ALTERNATIVES?

La llei obliga les empreses de 50 o més persones de plantilla a reservar un 2% dels llocs de treball per a la contractació de persones amb discapacitat. Amb caràcter excepcional, s'han previst mesures alternatives a aquesta contractació directa, davant determinades dificultats empresarials.

## QUINES SITUACIONS ES CONSIDEREN EXCEPCIONALS?

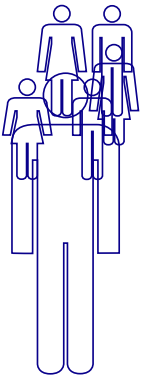
- Raons de tipus econòmic, tècnic, organitzatiu o productiu que dificulten especialment la contractació.
- Manca de cobertura d'ofertes d'ocupació per a persones d'aquest col·lectiu.

## EN QUÈ CONSISTEIXEN LES MESURES ALTERNATIVES?

- Contractes civils o mercantils amb centres especials de treball (CET) o persones autònomes amb discapacitat.
- Donacions i accions de patrocini monetari per a determinades fundacions i associacions d'utilitat pública.
- Enclavaments laborals contractats amb centres especials de treball.

## QUINA ÉS LA TRAMITACIÓ PREVISTA PER PODER UTILITZAR MESURES ALTERNATIVES?

- La declaració d'excepcionalitat i la mesura alternativa han de ser autoritzades prèviament per l'Administració Pública.
- Les empreses han de presentar conjuntament les sol·licituds i acreditar la situació d'excepcionalitat mitjançant la documentació requerida en cada cas.
- L'Administració dicta resolució en el termini màxim de dos mesos, prèvia sol·licitud dels informes tècnics que estima pertinents (sempre, Inspecció de Treball).
- Els efectes de l'autorització són de 3 anys; si persisteixen les causes s'ha de presentar una nova sol·licitud.
- Les empreses han de presentar anualment, davant l'autoritat competent a Catalunya, una Memòria amb una descripció detallada del compliment de la mesura alternativa prevista.



## QUINES ADMINISTRACIONS SÓN COMPETENTS PER A LES MESURES ALTERNATIVES A CATALUNYA?

1. Si l'empresa té tots els centres a Catalunya, o com a mínim el 85% de la plantilla
  - Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (excepcionalitat per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives).
  - Serveis Territorials del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (excepcionalitat per la no cobertura de les ofertes d'ocupació).
2. En els altres casos: Servei Públic d'Ocupació Estatal.

## MODALITATS DE MESURES ALTERNATIVES

### A. Contractes amb centres especials de treball (CET)

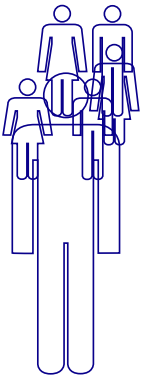
#### **Objectiu:**

1. Subministrament de béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa.
2. Prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat empresarial.

**Quantia:** import equivalent a 3 vegades el valor IPREM anual (vigent l'any de l'autorització) per cada treballador/a deixat de contractar.

**Obligacions dels CET:** anualment han de presentar, davant l'autoritat competent a Catalunya, una memòria que reculli:

1. La tipologia de les accions realitzades amb relació a:
  - a. obligacions de prestació de serveis d'ajustament personal o social,
  - b. desenvolupament d'accions que promoguin el trànsit al treball ordinari, com la formació permanent o adaptació a noves tecnologies.
2. Els recursos financers que s'han aplicat a aquestes accions.



## B. Donacions o accions de patrocini monetari

**Entitats beneficiàries:** fundacions i associacions d'utilitat pública que tinguin com a objecte social la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat.

**Quantia econòmica:** import equivalent a 1,5 vegades el valor IPREM anual (vigent l'any de l'autorització) per cada treballador/a deixat de contractar.

**Obligacions:** anualment han de presentar, davant l'autoritat competent a Catalunya, una memòria que reculli:

1. La tipologia de les accions realitzades, les quals han de permetre finalment la integració de les persones discapacitades en el mercat de treball.
2. Els recursos financers que s'han aplicat a aquestes accions.

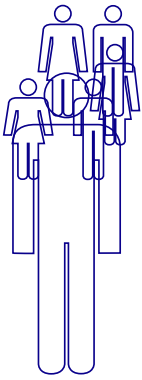
## C. Enclavaments laborals

**Objectiu:** constitució d'un enclavament laboral a la mateixa empresa per a la realització de serveis propis de la seva activitat, d'acord amb els requisits establerts al Reial decret 290/2004, de 20 de febrer (BOE 21.02.2004).

**Quantia:** import equivalent a 3 vegades el valor IPREM anual (vigent l'any de l'autorització) per cada treballador/a deixat de contractar.

**Obligacions dels CET:** anualment han de presentar, davant l'autoritat competent a Catalunya, una memòria que reculli:

1. La tipologia de les accions realitzades amb relació a:
  - a. obligacions de prestació de serveis d'ajustament personal o social,
  - b. desenvolupament d'accions que promoguin el trànsit al treball ordinari, com la formació permanent o adaptació a noves tecnologies.
2. Els recursos financers que s'han aplicat a aquestes accions.



## BONES PRÀCTIQUES PER A UNA UTILITZACIÓ CORRECTA DE LES MESURES ALTERNATIVES

### ¿Per què es proposa un conjunt de bones pràctiques?

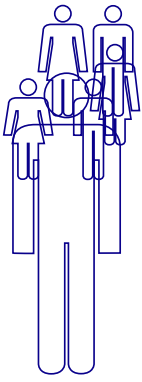
L'objectiu que, mitjançant les mesures alternatives, s'aconsegueixi una bona inserció laboral de les persones amb discapacitat, requereix, en primer lloc, el compliment de les obligacions legals per totes les parts implicades, però, d'altra banda, aquest compliment pot resultar més o menys eficient, segons com es porti a terme, per la qual cosa és recomanable fer-ho tenint en compte algunes consideracions de bones pràctiques.

La normativa vigent no preveu tots els mecanismes que caldrien per poder portar a terme un correcte coneixement, seguiment i avaluació dels resultats del sistema de les mesures alternatives, per la qual cosa és important que tots els que, d'una manera o d'una altra, hi intervenim, siguem conscients dels objectius a assolir, i adequem així les nostres actuacions envers aquests objectius, fent-ho sempre amb la màxima transparència possible.

Finalment, el temps transcorregut des de l'existència de les mesures alternatives, ens permet objectivar algunes de les mancances i disfuncions existents, la qual cosa ens obliga a dissenyar mecanismes de correcció.

#### **Per tot això, les bones pràctiques que es proposen a continuació pretenen aconseguir:**

- El coneixement més ampli i correcte possible de l'existència de mesures alternatives a la contractació de persones amb discapacitat com a mitjà subsidiari, quan aquesta contractació no sigui possible.
- Una eficaç aplicació de les mesures autoritzades, de forma que contribueixin a l'objectiu final de creació d'ocupació i d'inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya.
- Facilitar el coneixement dels resultats aconseguits amb l'aplicació de mesures alternatives, amb la finalitat d'aconseguir una major sensibilització social i empresarial respecte de la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

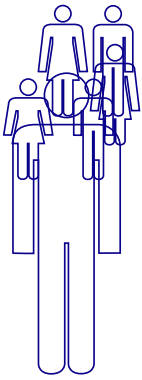


## **Bones pràctiques per part dels CET i entitats beneficiàries de les mesures alternatives:**

- Oferir mesures alternatives que beneficiïn la inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya.
- Desenvolupar activitats, actuacions o projectes que facilitin la creació d'ocupació per a persones amb discapacitat i que possibilitin la seva inserció al mercat ordinari de treball.
- Col·laborar amb les empreses interessades facilitant la documentació que els permeti acreditar de forma transparent la mesura alternativa i la seva adequació a la llei.
- Destinar els recursos obtinguts mitjançant la mesura alternativa als objectius previstos legalment, incidint en l'ocupació efectiva dels treballadors (CET) i en actuacions o projectes d'inserció laboral o creació d'ocupació (entitats beneficiàries de donacions).
- Presentar en temps i forma les memòries anuals a l'autoritat competent a Catalunya, amb una informació transparent de les activitats, actuacions i projectes realitzats i de la quantia econòmica invertida o comptablement imputada.

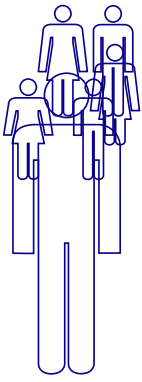
## **Bones pràctiques per part de les empreses de 50 o més persones amb discapacitat a la seva plantilla:**

- Donar compliment a la quota de reserva del 2% mitjançant la contractació directa de persones amb discapacitat, i eliminar, en la mesura possible, els obstacles que la puguin dificultar.
- Possibilitar aquestes contractacions mitjançant la realització d'ofertes de treball per a persones amb discapacitat que recullin perfils professionals coherents i adequats a les necessitats reals dels llocs de treball.
- Concertar mesures alternatives amb CET i entitats que desenvolupin la seva activitat o el seu objecte social a Catalunya, fent que aquestes mesures siguin un instrument vàlid per a la integració de les persones amb discapacitat al mercat de treball.
- Informar a la representació dels treballadors/es, prèviament a l'inici del procediment administratiu de sol·licitud, del contingut d'aquesta sol·licitud, i posteriorment de la resolució dictada per l'autoritat competent.
- Presentar en temps i forma les memòries anuals a l'autoritat competent a Catalunya, acompanyant una certificació acreditativa del compliment de la mesura alternativa autoritzada, emesa pel CET o entitat beneficiària corresponent.



## **Bones pràctiques per part de l'Administració Pública competent:**

- Informar puntualment i de la forma més àmplia possible sobre la normativa i subvencions aplicables a la contractació directa de persones amb discapacitat per part de les empreses.
- Promoure el coneixement i la utilització correcta de les mesures alternatives per part de les empreses, dur a terme la seva divulgació, mantenir actualitzada la relació de CET inscrits al registre públic de Catalunya amb informació de la seva activitat productiva, i facilitar models normalitzats d'impresos i de memòries per emplenar.
- Possibilitar l'accés als procediments administratius d'autorització de mesures alternatives, a les entitats potencialment beneficiàries, quan la resolució pugui afectar els seus interessos, i, en tot cas remetre'ls sempre una còpia de la resolució recaiguda.
- Donar publicitat de les entitats adherides al codi de bones pràctiques, com també de projectes concrets portats a terme, que de comú acord amb les empreses i entitats interessades, es consideri d'interès públic el seu coneixement.
- Millorar la intermediació mitjançant la col·laboració de les entitats que tenen Unitats de Suport o Preparadors Laborals, de les entitats que intervenen en el Programa Experimental en matèria d'ocupació i de les entitats que tenen borses de treball de persones amb discapacitat amb les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya.



## NORMATIVA D'APLICACIÓ

- Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (LISMI), publicada al BOE del 30.04.02.
- Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat (BOE 20.04.2005).
- Ordre de 24 de juliol de 2000, del Ministeri de Treball i Assumptes Socials (BOE 9.08.2000).
- Decret 246/2000, de 24 de juliol, publicat en el DOGC del dia 2.08.00.
- Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social.

## MÉS INFORMACIÓ

### **Web del Departament de Treball**

[www.gencat.cat/treball/ambits/relacions\\_laborals](http://www.gencat.cat/treball/ambits/relacions_laborals)

Apartat de Treball i Discapacitat