

GESTIÓ SOCIAL

Entitat sense ànim de lucre de
CONSULTORIA i ASSESSORAMENT en l'àmbit de la **discapacitat i la vulnerabilitat**



LA RESPONSABILITAT *SOCIAL* DELS AUDITORS

< La contractació de col·lectius amb *especials* dificultats >

COL·LEGI CENSORS JURATS DE COMPTES DE CATALUNYA

Barcelona, novembre del 2011

Sumari



- Introducció:
 - la perspectiva internacional
 - El marc estatal i autonòmic
- La responsabilitat social: una eina estratègica
- Persones amb discapacitat.
 - La Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat
 - Normativa essencial
 - Qüestions pràctiques
- Dones
 - Normativa essencial
 - Plans d'igualtats
 - Qüestions pràctiques
- Persones amb risc d'exclusió social
 - Normativa essencial
 - La llei de contractes
 - Qüestions pràctiques
- Enllaços web d'interès.

Introducció



-Dret Social **Internacional** pel foment de la *integració social i laboral de les persones especialment vulnerables*

-*Organització Internacional del Treball (OIT)*

-Unió Europea (UE)

-**Estat Espanyol:** Constitució Espanyola;

-**Catalunya:** Estatut d'Autonomia de Catalunya (articles 45; 40.5; 42.2)

-Importància actual de la *Llei 2/2011, de 4 de març, d'Economia Sostenible* (articles 35 i 39: la *millora de les relacions laborals*, promoció de la *integració de la dona*, de la igualtat efectiva entre dones i homes, de la igualtat d'oportunitats i accessibilitat universal de les *persones amb discapacitat*).

-La significació de la *Llei 5/2011, de 29 de març, d'Economia Social*.

-Les funcionalitats de la promoció i foment de la **Responsabilitat Social Empresarial (RSE/RSC)** i de les Administracions Públiques.

Responsabilitat social



La **responsabilitat social** és un concepte que neix en el món empresarial però actualment s'ha estès a totes les organitzacions

Connecta amb el **model econòmic de desenvolupament sostenible.**

- Comportament voluntari
- Enllaça amb l'ètica
- Vinculada a la qualitat de la gestió
- El seu àmbit és social i mediambiental



Fins fa poc, la responsabilitat era un valor afegit per tal d'integrar els problemes socials i mediambientals en la gestió.

Actualment guanya pes **la percepció d'obligació**

En aquest sentit la darrera Comunicació de la Comissió Europea [COM (2011) 681 final, de 25.10.2011] ha proposat una **NOVA DEFINICIÓ** i més simple de la RSE, com **aquella que tenen les empreses pel seu impacte en la societat**, tot reconeixent explícitament els drets humans i les consideracions ètiques.

D'acord amb aquesta **nova concepció** és:

- a) Una estratègia central del negoci (una part integral del model de negoci)
- b) Es refereix a les accions de les empreses, més enllà de les seves obligacions legals, envers la societat i el medi ambient. Cal identificar, prevenir i mitigar els possibles impactes negatius en la societat.

La responsabilitat social, entesa com una estratègia central de negoci, implica:

- a) Que complir amb la **legislació i els convenis col·lectius** és essencial per a complir amb la responsabilitat social de l'empresa.

- a) Les empreses **han de disposar d'un procés per a integrar els drets socials i les preocupacions dels consumidors** en les seves operacions.



Persones amb discapacitat



La Convenció de **Nacions Unides** sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (“treball i ocupació”)

-Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat

-El *NOU* Reial Decret Legislatiu 3/2011 de “**contractes del sector públic**”

-*Reial Decret-Llei 3/2011, de 18 de febrer, de Mesures urgents per a la millora de l'empleabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació*: les persones amb discapacitat com a **col·lectiu prioritari**

-L'Estratègia d'Ocupació per a persones amb discapacitat 2012; els Plans d'Acció; i l'Estratègia Espanyola de Discapacitat 2012-2020;

-La Llei d'Integració Social de les Persones amb Discapacitat i la Llei de l'Estatut dels Treballadors vigent després de les reformes del mercat de treball

-Incidència **pràctica** de l'*Estratègia Espanyola d'Ocupació* del 28 d'octubre 2010

La “incorporació de pràctiques de *responsabilitat social empresarial*”

Modalitats contractuals laborals específiques per a persones amb discapacitat (indefinida; temporal; formació i pràctiques; i a temps parcial)

Relació Laboral *Especial* a **Centres Especials de Treball** (la reforma del Reial Decret regulador)

Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb

Discapacitat, compliment del *principi d'igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat*: evitar discriminacions, directes o indirectes, per raó de discapacitat: principi de **transversalitat** de les polítiques en matèria de discapacitat

-Dret a la **igualtat d'oportunitats**

-El principi d'igualtat de tracte en el treball i l'ocupació:

-Estratègia global d'acció per a l'ocupació

-Compliment de **la reserva de llocs de treball** : la contractació *directa*

-L'augment de la contractació en l'ocupació *ordinària*

-Condicions *execució contractes* del *sector públic* i percentatge d'ocupació de les persones amb discapacitat

-*Mesures d'acció positiva* dirigides a promoure l'accés a l'ocupació de les persones amb *capacitat intel·lectual límit*

-**Ocupació pública: reserva quota no inferior al set per cent de les vacants. Atenció: 2% discapacitat intel·lectual**

Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la *Convenció internacional* sobre els drets de les persones amb **discapacitat**
Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat

Qüestions pràctiques de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids: *INTEGRACIÓ LABORAL*

Sistema *ordinari* # Fórmula **especial** de treball *protegit*: Centres Especials de Treball (CET) : Relació Laboral Especial. **Què és un CET?**

- Adaptació del lloc de treball
- Accessibilitat de l'empresa
- L'accés a l'ocupació

- L'acompliment del seu treball
- Progressar professionalment
- Accedir a la formació



Quines són les **obligacions dels empresaris?**



I els treballadors?

Càrrega excessiva per a l'empresari ? Com es determina ? I, la *Prevenió* de Riscos Laborals?

El percentatge del **2%** de persones amb discapacitat: { -Empreses públiques
-Empreses privades

50 treballadors

- Plantilla total de l'empresa
- Centres de treball
- forma de contractació laboral
- Empreses de Treball Temporal "ETT's"

-Com es computa la *quantificació* de l'obligació de *reserva*?

-Què és el “compliment **alternatiu**” de l'obligació de reserva de plantilla a favor dels treballadors amb discapacitat?

Atenció: “**excepcionalment**” poden quedar exemptes d'aquesta obligació. Total / parcial

-En quins **casos** s'entén que es dóna la *nota d'excepcionalitat*?

-Què són les *mesures alternatives*?

Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat

CATALUNYA: *DECRET 322/2011*, de 19 d'abril, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. (11-05-2011)

- *Estratègia Espanyola d'Ocupació:*
(Reial Decret 1542/2011, de 31 d'octubre)

- *Estratègia Espanyola sobre Discapacitat 2012-2020*

Persones amb discapacitat:



Quins *GRUPS* de persones treballadores amb **discapacitat** amb **especials** dificultats per a la seva inserció **laboral**?

ATENCIÓ:

tipus i *graus* de discapacitats 33 % # 65 %



Quines són les mesures per facilitar llur inserció laboral al mercat **ORDINARI** de treball?

En funció dels **GRAUS** de Discapacitat:

- Contractació INDEFINIDA de treballadors amb discapacitat
- Transformació en indefinit
- Temporal de foment de l'ocupació
- Contractes Formatius, d'aprenentatge i en pràctiques
- Contractació a temps parcial

Atenció: discapacitat *sobrevinguda* després de la contractació



Discapacitat en general: 4.000 €. Dona: 4.400 €

Persona amb discapacitat amb **ESPECIALS** dificultats d'accés al mercat de treball: 8.000 €. Dona: 8.400€

-Ajuts per adaptació del lloc de treball i eliminació de barreres: 1.800 per persona amb discapacitat contractada

-Bonificació quotes **SEGURETAT SOCIAL**

-els *enclavaments laborals* com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat: empreses col·laboradores

-L'ocupació *amb Suport*

Quines són les mesures per facilitar llur inserció laboral al mercat de treball **PROTEGIT?**

Els *Centres Especials de Treball*

-En funció del **tipus** i *grau* de Discapacitat

Incentius a la contractació;

Incentius per despeses salarials;

adaptació de llocs de treball;

equips de protecció personal;

eliminació de barreres arquitectòniques; ...

Unitats de Suport a l'Activitat Professional; subvencions

Atenció: No “gestió deficient”

Bonificacions quotes Seguretat Social



La Discapacitat i el *Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic*

Atenció: prohibicions de contractar



-La contractació *pública* amb empreses amb treballadors amb discapacitat a la seva plantilla

-La **preferència** en l'adjudicació de contractes: treballadors amb discapacitats *superior* al 2% i major % de treballadors discapacitats *fixes en plantilla*

Centres Especials de Treballs: "contractes reservats"

-la *gravetat* de les deficiències dels discapacitats afectats

-La *quota de reserva* de treballadors amb discapacitat a entitats privades per gestionar prestacions i serveis "Llei de la *Dependència*"



Cas pràctic

Com calcular el compliment, o no, de la *QUOTA* legal de **RESERVA** a les empreses per a persones amb **discapacitat**?



Dones



Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la **igualtat efectiva** de dones i homes:

Polítiques d'ocupació; **plans d'igualtat**; altres mesures contra la discriminació laboral entre dones i homes.

Real Decret-Llei 3/2011, de 18 de febrer, de Mesures urgents per a la millora de l'empleabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació.

*Reial Decret 1917/2008, de 21 de novembre: programa d' inserció sociolaboral per a dones víctimes de **violència de gènere***

Dones immigrades víctimes de violència de gènere: La vigent Llei orgànica 4/2000 sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i llur integració social

Incidència **pràctica** de l'*Estratègia Espanyola d'Ocupació* del 28-10-2011

-Les Empreses: han d'evitar qualsevol tipus de **discriminació laboral**

Empreses *més* de **250** treballadors ➡ **pla d'igualtat**



ATENCIÓ:

Les empreses han d'elaborar i aplicar un **pla d'igualtat** quan s'estableixi en el **conveni col·lectiu** aplicable

La implantació **voluntària** de plans d'igualtat

Quan és **voluntària** l'elaboració i implantació de **plans d'igualtat?**

-la *consulta prèvia* a la representació *legal* dels treballadors i treballadores

-Les accions de **responsabilitat social de les empreses** en matèria d'igualtat



Concepte i contingut dels *plans d'igualtat*

- Conjunt *ORDENAT* de mesures
- Previ *diagnòstic* de situació
- Assolir a l'empresa: **igualtat de tracte i d'oportunitats** entre dones i homes i eliminar la discriminació de gènere.
- Objectius *concrets* d'igualtat; adopció d'estratègies i pràctiques;
- Establiment de sistemes *eficaços* de **seguiment**
- Avaluació** dels objectius fixats



- Consecució* dels objectius fixats: “entre altres”,
- Incloure la *totalitat* d'una empresa i accions *especials adequades* per determinats centres de treball.

La “**transparència**” en la implantació del pla d'igualtat

Les **Dones** com a col·lectiu **prioritari** a l' *Estratègia Espanyola d'Ocupació* (Reial decret 1542/2011): amb **especials** dificultats per a la seva integració al mercat de treball

Atenció: Grups més “*VULNERABLES*”



“Especial atenció” a les **dones amb Discapacitat**;

Dones **amb risc d'exclusió social**;

Dones **immigrades**;

Dones víctimes de violència de gènere: programa d' inserció sociolaboral per a dones **víctimes de violència de gènere**



Cas pràctic



-Un pla d'igualtat **obligatori** i un pla d'igualtat *voluntari* i la RSE

-Pot qualsevol persona **denunciar** l'empresa a Inspecció de Treball?





Persones amb risc d'exclusió social



Reial decret-llei 3/2011, de 18 de febrer, de Mesures urgents per a la millora de l'empleabilitat i la reforma de les polítiques actives d'ocupació

Reial decret-llei 14/2011, de 16 de setembre, de mesures complementàries en matèria de polítiques d'ocupació: "Col·lectius amb especials dificultats"

*Llei 44/2007, de 13 de desembre, d' **Empreses d'Inserció***

Relacions Laborals dels treballadors en situació d'exclusió social: peculiaritats del règim jurídic laboral aplicable

Modalitats contractuals

(treballadors en situació d'exclusió social a empreses ordinàries; contracte temporal a Empreses d'Inserció)

Contractes del Sector Públic (la **preferència** en l'adjudicació de contractes empreses dedicades específicament a la promoció e inserció laboral de persones en situació d'exclusió social)

Incidència **pràctica** de l'*Estratègia Espanyola d'Ocupació*" del 28-10-2011

-*Estratègia Espanyola d'Ocupació* (Reial decret 1542/2011): “Persones en situació d'exclusió social”:

col·lectiu prioritari i “amb especials dificultats”

-La contractació de persones en **situació d'exclusió social**: “Empreses d'inserció”. Què és una “*Empresa d'Inserció*”?

-**Qui pot ser contractat com a treballador per una Empresa d'Inserció (E.I.)?**

-Quines són les **peculiaritats** de les relacions *laborals* a una E.I.?

Bonificacions quotes Seguretat Social.
Subvencions.

*Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, text refós de la **Llei de Contractes del Sector Públic***

*“**Preferència**” adjudicació de contractes **Empreses d’Inserció***

Cas pràctic



*Els auditors i la Llei d'Infraccions i Sancions a l'Ordre Social:
"RSE versus compliment normativa obligatòria"*

Infraccions **greus**:

-*incompliment* en matèria d'integració *laboral* persones amb discapacitat. **MULTA: fins 6.250 €**

Infraccions ***MOLT*** greus:

-*NO* elaborar o aplicar el *pla d'igualtat*...

-Discriminacions directes o *indirectes*. **MULTA: fins 187.515 €**

ATENCIÓ: SANCIONS "ACCESSÒRIES" i
Responsabilitats empresarials "específiques"



Enllaços web d'interès:

-Responsabilitat **Social** a Catalunya : RScat

<http://www20.gencat.cat/portal/site/rscat>

-Departament d'**Empresa i Ocupació** Generalitat de Catalunya:

Igualtat en la diversitat: inserció, inclusió i discapacitat

Igualtat d'oportunitats: dones, empreses i treball

<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio>

- "Servicio Público de Empleo Estatal SPEE":

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html

