

MEDIDAS ALTERNATIVAS



¿Qué es la LISMI?

Es la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de Minusválidos, que establece para las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%.



¿ Existe alguna opción de cumplimiento alternativo?

Sí. El Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, establece unas **medidas alternativas** para aquellas empresas que, **excepcionalmente**, no pueden cumplir con dicha obligación.



¿ En qué consisten las Medidas Alternativas?



1. Compra de bienes y/o servicios a un **Centro Especial de Empleo** mediante un contrato civil o mercantil.
2. Celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador autónomo discapacitado.
3. Donación o acción de patrocinio a favor de una entidad declarada de utilidad pública.
4. La constitución de un enclave laboral con un Centro Especial de Empleo.

¿ En que supuestos se entiende que las empresas no pueden cumplir con la LISMI y concurre la nota de excepcionalidad?

En dos supuestos:

1) Cuando la empresa obligada presente al Servicio Público de Empleo competentes una oferta de trabajo para personas con disminución y éstos declaren, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo. Por esta vía, la adopción de las medidas alternativas estará limitada al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que haya resultado imposible cubrir.

2) Cuando se acredite ante el Servicio Público de Empleo que, debido a cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, la empresa presenta una especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

¿ Que se debe hacer una vez acreditada la nota de excepcionalidad?

Las empresas, para optar por alguna de las medidas alternativas, deberán solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad.

Dicha solicitud, en el caso de optar por la celebración de un contrato con un Centro Especial de Empleo, deberá consignar: el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe de la medida

Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas aplicadas en en una misma resolución administrativa.

El plazo máximo para resolver sobre la excepcionalidad será de dos meses desde la fecha solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.

La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de 3 años desde la resolución sobre ella.

¿Cual deberá ser el importe anual de los contratos o donaciones?

El importe anual de dicho/s contrato/s mercantiles o civiles será de, al menos 3 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM*) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar.

En el caso de las donaciones el importe será de, al menos, 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar.

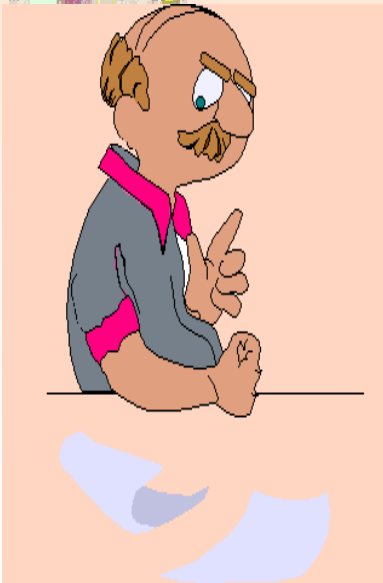


¿ Cómo se calcula el número de trabajadores en plantilla para aplicar la cuota del 2% sobre el total?

El período de referencia serán los 12 meses anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.

Los contratos temporales de más de 1 año se computarán como fijos.

Los contratados hasta 1 año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia, de modo que cada 200 días trabajados (sumando los que correspondan de festivos, vacaciones y descanso semanal) se computarán como un trabajador más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.



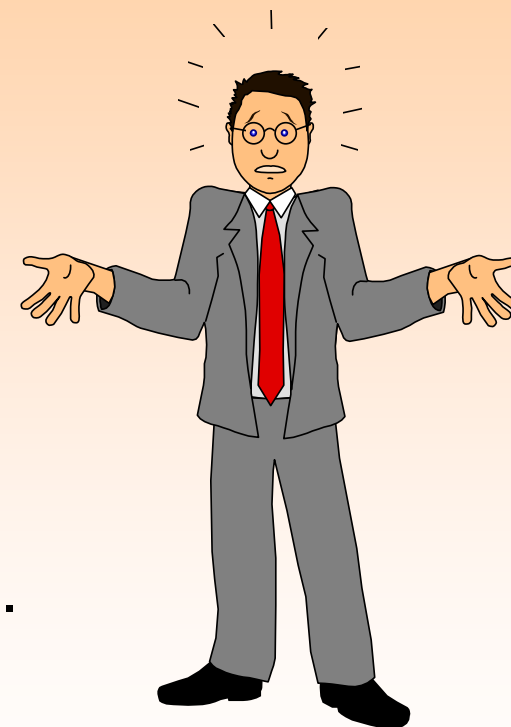
Si se ha solicitado el Certificado de Excepcionalidad, ¿desde que momento se puede decir que cumple la ley?

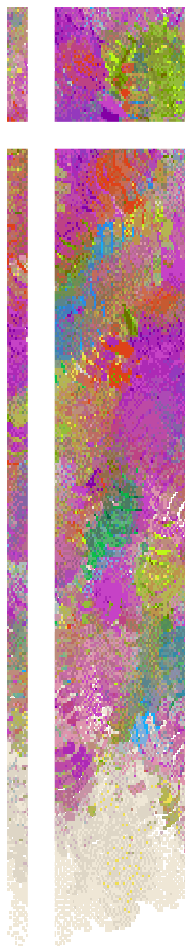
Desde que los servicios públicos de empleo resuelvan positivamente, bien mediante resolución expresa o bien por el transcurso de dos meses sin pronunciamiento, sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas aplicadas.



¿ Puedo combinar las diferentes opciones de Medidas Alternativas entre sí y a la vez contratar personas discapacitadas?

Sí. La empresa puede combinar la contratación directa, con la contratación de bienes y/o servicios, junto con la donación, si esa es la solución que más interesa a la misma.





Passeig Salzereda, 62 bj.
Santa Coloma de Gramenet
08922 - (Barcelona)

Tel. 933859436

Fax 934665537

E-mail: minusval@minusval.net

Web: www.minusval.net



***CENTRE
ESPECIAL
MINUSVAL***