

Guía de Actuación

Cumplimiento de la obligación de cuota de reserva del 2% (LISMI) y medidas alternativas



Atam

Guía de Actuación

- 1
 - ▣ Presentación
- 2
 - ▣ La Vía directa: Contratación de trabajadores con discapacidad
- 3
 - ▣ Medidas alternativas
- 4
 - ▣ Asesoramiento de ATAM

Guía de Actuación

1

Presentación

LA LISMI Y LA CUOTA DE RESERVA

La Ley 13/82 de Integración Social del Minusválido (LISMI), dispone la obligatoriedad para las empresas de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.

LEY Y REALIDAD EMPRESARIAL

A lo largo de estos años se ha visto que dicho precepto legal plantea dificultades de cumplimiento de distinta índole.

El Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva, a favor de los

trabajadores con discapacidad, ha desarrollado reglamentariamente lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos.

Así mismo, la disposición adicional 8ª de la Ley de Contratación con las Administraciones Públicas (D.A. 8ª LCAP), dispone la preferencia para aquellas empresas que cumplan sus compromisos de integración social.

Estas publicaciones y preceptos configuran un escenario que pretende estimular a las empresas, en el desarrollo de su vertiente social.

POSIBILIDADES QUE OFRECE LA LEY

Sin embargo, la ley prevé una serie de alternativas para aquellos casos en los que, por diversas razones, sea imposible aplicar dicha cuota. Estas medidas alternativas son:

- Contratar productos
- Contratar servicios
- Donación y/o patrocinio
- Enclave laboral

2

La Vía Directa

CONTRATACION DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

La incorporación al empleo de las personas con discapacidad, es uno de los fines principales de la LISMI, y para ello ATAM cuenta con un servicio especializado de intermediación laboral (SILA), que le asesorará sobre cualquier tema referente a la contratación de personas con discapacidad.

El Servicio de Integración Laboral de ATAM (SILA) ha sido creado para promover el acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral. Está compuesto por un equipo de profesionales que desarrolla acciones orientadas a cumplir este objetivo, así como a mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Este servicio de ATAM ofrece:

- Asesoramiento sobre exenciones y subvenciones al empleo
- Procesos de formación del candidato
- Procesos de intermediación o selección de candidatos
- Procesos de seguimiento: Asesoramiento técnico para la adaptación del puesto y evaluación de desempeño del trabajador

La contratación de personas con discapacidad cuenta con importantes ayudas y bonificaciones siempre que se utilicen las modalidades previstas para este colectivo.

3

Medidas Alternativas

UNA SOLUCION PARA CADA CASO

A la hora de aplicar las medidas alternativas se deberá, en primer lugar, calcular el número de trabajadores disminuidos que la empresa debe contratar por ley, para con ello, identificar las actuaciones en cualquiera de las alternativas que propone dicha ley.

¿CUANTOS TRABAJADORES?

A la hora de calcular este 2% en empresas de 50 o más trabajadores hay que tener en cuenta los siguientes parámetros:

- El periodo de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente 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 trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a 1 año computarán como trabajadores fijos
- Los contratos con duración de hasta 1 año se considerarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia. Por cada 200 días (incluyendo los que corresponden a festivos, vacaciones o descanso semanal) se añadirá un trabajador más al total

- Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados sea superior al número de trabajadores, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores
- La acreditación, por parte de la empresa de causas justificadas que argumenten una especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa por causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico

LA VIA DE LA EXCEPCIONALIDAD

Es posible adherirse a las medidas alternativas mediante la obtención con carácter previo de un certificado de excepcionalidad. Para conseguirlo hay que cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Que la no incorporación del trabajador con discapacidad a la empresa se deba a que los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación no pueden atender la oferta, bien porque no haya demandantes de empleo inscritos en la ocupación indicada en la oferta o bien porque el trabajador con discapacidad manifieste no estar interesado en las condiciones de trabajo ofrecidas

LOS CUATRO CAMINOS ALTERNATIVOS

Las medidas alternativas son una propuesta con cuatro vías acumulables entre sí y compatibles con la contratación de personas con discapacidad.

Adoptar las medidas alternativas al cumplimiento de la LISMI a un proceso que debe realizarse desde el conocimiento de la normativa, así como desde la consideración de mejor opción para la empresa.

Estas alternativas son:

- **Servicios:** Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa

• Y/O •

□ **Suministros:**

Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa

En caso de optar por la contratación de servicios, suministros y/o la constitución de un enclave laboral con un centro especial de empleo, el importe anual de dicho/s contrato/s mercantil/es o civil/es será de, al menos, 3 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar

• Y/O •

□ **Donaciones:**

Donaciones y/o patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando dicha entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública, cuyo

objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con certificado de minusvalía

En cambio, si la empresa opta por la alternativa de las donaciones o acciones de patrimonio, el importe anual de estas donaciones o actividades de patrocinio será de, al menos, 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar

• Y/O •

□ **Enclaves laborales:**

Constitución de un enclave laboral previa suscripción de un contrato mercantil entre la empresa y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplace temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora

L I S M I

+ 50 trabajadores
2% trabajadores con certificado de minusvalía

Atam

Contratación

- Formación
- Selección
- Seguimiento

Medidas Alternativas (certificado de excepcionalidad)

- Suministros
- Servicios
- Donaciones
- Enclaves laborales

4

Asesoramiento ATAM

Para todo ello, y con el objeto de agilizar y favorecer la incorporación laboral de las personas con discapacidad, así como la aplicación de las medidas alternativas, ATAM ofrece asesoramiento especializado, tanto para la integración laboral como para el cumplimiento de estas medidas, estando en disposición de colaborar y participar en cuantos procesos se consideren necesarios.

Además, resolver esta necesidad legal permite reforzar e impulsar la imagen de responsabilidad social de la empresa.

En definitiva, cabe resaltar que ATAM cumple con los requisitos como asociación considerada de Utilidad Pública, entre cuyos fines se encuentra la integración y promoción del empleo de las personas con discapacidad.

Atam

Teléfonos:

91 709 81 27 / 80 56 / 80 50

www.atam.es • info@atam.es

Atam

Servicio de Integración Laboral (SILA)

Teléfonos: **91 709 81 27 / 80 56 / 80 50**

info@atam.es

www.atam.es

