



integración laboral de personas con discapacidad

grupo
interlabora
centro especial de empleo

El Art. 49 de la Constitución Española de 1978 establece que “Los Poderes Públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que estos otorgan a todos los ciudadanos.”

Así mismo el art. 42 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), establece que los Centros Especiales de Empleo son aquellos que tienen por objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, teniendo como finalidad asegurar un trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajustes personales y sociales que requieran sus trabajadores minusválidos, al mismo tiempo que sea un medio de integración del mayor número posible de minusválidos al régimen de trabajo normal.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

El Real Decreto 364/2005, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, prevé la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para el cumplimiento de dicha reserva.

1. ¿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 minusválidos no inferior al 2%.

2. ¿Existe alguna opción de cumplimiento alternativo?

Sí. El Real Decreto 364/2005, de 8 de Abril, establece las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores.

3. ¿En qué consisten las Medidas Alternativas?

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, para el suministro de materias primas, maquinaria, o cualquier otro tipo de bien para la actividad normal de la empresa.



- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral y la creación de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad.
- La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

4. ¿Cuándo se produce la excepcionalidad para que la empresa pueda acogerse a las Medidas Alternativas?

1.- Cuando los Servicios Públicos de Empleo no pueden atender las ofertas de empleo para trabajadores con discapacidad presentadas por la empresa, o bien sean estos los que renuncien a esta oferta. En tales casos, el Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Autonómico de Empleo expedirán el certificado acreditativo de la excepcionalidad.

2.- Cuando las empresas acreditan la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de trabajadores con discapacidad a sus plantillas. el Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Autonómico de Empleo estimarán esta situación y emitirán el pertinente certificado de excepcionalidad.

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

La referencia a la plantilla será atendiendo a la cuantificación de la misma en los 12 meses anteriores, incluidos los trabajadores contratados a tiempo parcial, de todos los 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 base al criterio de que por 200 días (sumados los que correspondan de festivos, vacaciones o descanso semanal) corresponderá a un trabajador más.

6. ¿Cómo se realiza el cómputo de la cantidad de negocio?

¿Qué tengo que contratar o qué tengo que donar?

El importe anual de los contratos con un CEE, habrá de ser al menos, 3 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2% de su plantilla.

El Importe anual para la donación habrá de ser, al menos, de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2% de su plantilla.

7. ¿Cuál es el primer paso que debo dar?

Solicitar demandantes de empleo con discapacidad a través del Servicio Público de Empleo Estatal, o a través del Servicio Autonómico de Empleo.

En el supuesto de que se soliciten trabajadores a través del Servicio Autonómico de Empleo, hay un plazo de 15 días para contestar si se han encontrado candidatos. En Caso negativo, se deben solicitar de nuevo a través del Servicio Público de Empleo Estatal, para ver si existen candidatos, cuyo plazo de contestación es a su vez de 15 días. Transcurridos dichos plazos, se puede proceder a solicitar el Certificado de Excepcionalidad, requisito previo obligatorio para poder acogerse a Medidas Alternativas.

8. ¿Hay obligación de solicitar siempre previamente empleo al Servicio Público de Empleo Estatal o al Servicio Autonómico de Empleo?

No es obligatorio en caso de alegar motivos de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, que imposibiliten la contratación de personal con discapacidad. En este caso, se podrá tramitar a través de un procedimiento único, solicitando directamente el Certificado de Excepcionalidad y la Medida Alternativa a la que decide acogerse.

9. ¿Qué documentos son necesarios para la solicitud del Certificado de Excepcionalidad y qué tiempo tarda?

Si se solicitaron trabajadores con discapacidad sin encontrarse candidatos idóneos para cubrir el puesto, el Certificado de Excepcionalidad, se solicita ante la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal o Servicio Autonómico de Empleo correspondiente. (Cumplimentación Anexo I)

El plazo de contestación es de 2 meses, transcurrido el mismo sin respuesta se entiende que se concede (silencio administrativo).

Si alegó razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, el Certificado de Excepcionalidad, se solicita ante el Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Autónomo de Empleo, a través del Anexo II acompañado de la documentación que justifique las causas alegadas.

El plazo de contestación es de 3 meses, transcurrido el mismo sin respuesta se entiende que lo concede.

10. ¿Teniendo ya contratados bienes y/o servicios con un Centro Especial de Empleo estoy cumpliendo con la Ley?

No. Es requisito indispensable la solicitud del “Certificado de Excepcionalidad” ante la oficina del Servicio Público de Empleo Estatal o el Servicio Autónomo de Empleo. Una vez obtenido, deberá realizarse de nuevo el contrato de bienes y/o servicios que ya se tenía suscrito para que sea válido como cumplimiento a la Ley de Medidas Alternativas.

11. ¿Puedo dar la donación a cualquier tipo de fundación?

No. Sólo se podrán efectuar donaciones a favor de entidades o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad. Las entidades cuyo objeto social sea distinto, no pueden ser beneficiarias de la donación en cumplimiento de las Medidas Alternativas.

12. ¿Cuál es el límite fiscal de las donaciones?

Las empresas que efectúen una donación que tenga como beneficiaria una entidad, obtendrán beneficios fiscales en la declaración del Impuesto de Sociedades deduciendo como gasto, el importe de la donación, teniendo como límite opcional el 10% de la base imponible, o bien, el límite del 1 por mil del volumen de ingresos.

13. ¿Cuál es el período de validez del Certificado de Excepcionalidad?

La finalidad de la Ley es la contratación directa de personas con discapacidad. La empresa aunque contrate bienes y/o servicios, debe intentar en los 2 años que tiene la validez el Certificado de Excepcionalidad, contratar personal con discapacidad progresivamente hasta alcanzar el 2% de su plantilla como mínimo. Pasados los 2 años, si no se ha logrado, queda

obligado de nuevo al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de personal con discapacidad, por lo que deberá volver a solicitar el Certificado de Excepcionalidad, si no cumple con dicha obligación, para poder acogerse a una de las Medidas Alternativas en el cumplimiento del R.D. 364/2005.

14. ¿Qué plazo de cumplimiento establece la Ley para ejecutar las Medidas Alternativas?

La ejecución de las Medidas Alternativas deberá realizarse durante el período de validez del Certificado de Excepcionalidad o de la resolución sin perjuicio de que, anualmente, hayan de destinarse a dicho fin, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica anual, conforme el Art.2.2 del R.D. 364/2005.

15. ¿Puedo combinar las diferentes opciones de Medidas Alternativas entre sí y a la vez contratar personas con discapacidad?

Sí. Las Medidas Alternativas lo que pretenden es que generando empleo indirecto a través de los CEE, o efectuando donaciones, satisfacer las necesidades de la empresa ofreciéndole la solución que más le beneficie. Así, 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.

Beneficios del cumplimiento de la LISMI

1- Contribuir a la integración laboral de personas con discapacidad repercute directamente en la imagen que se percibe de la empresa, tanto a nivel interno como externo:

- Internamente: La plantilla de la empresa, al ver la implicación de ésta a nivel social, percibe a la compañía como una entidad comprometida con la sociedad.

- Clientes: La percepción de los clientes, tanto actuales como potenciales, se ve reforzada. Una entidad que apuesta por seguir un política social irradia confianza, pilar sobre el que se edifican las relaciones comerciales.

- Sociedad: La imagen ante la sociedad en general apoyada por los Medios de Comunicación, es positiva. La participación en artículos, reportajes o entrevistas, congresos, ponencias que tengan como finalidad la inserción laboral de personas con discapacidad con su entidad como partícipe de estas acciones, ofrece una imagen de confianza, compromiso y seriedad a sus clientes potenciales.

- Administración Pública: El cumplimiento de la legislación vigente en el marco de la discapacidad les acredita como beneficiarios de las subvenciones y ayudas derivadas de dichas acciones sociales.

2- El cumplimiento de la legislación vigente evita posibles acciones por parte de los agentes sociales. En la actualidad dichos agentes utilizan el incumplimiento de la empresa en materia de integración de discapacitados como arma arrojadiza y de intercambio a la hora de negociar los convenios anuales.

3- Si opta por incluir personas con discapacidad en su plantilla obtendrá ayudas y subvenciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social y otro tipo de ayudas fiscales.

4- Si su opción es la de cumplir la Legislación a través de las medidas alternativas según R.D. 364/2005, la contratación de servicios con un Centro Especial de Empleo es interesante en cuanto precio y prestaciones. Las ayudas provenientes de la propia actividad se repercuten en el precio final de los servicios, haciendo éstos muy competitivos. Las prestaciones se ven mejoradas por la realización de estos servicios por parte de personal discapacitado, trabajadores que valoran sus puestos de trabajo y que muestran un grado bajo de rotación.

5- A la hora de licitar a concursos públicos, las empresas normalizadas tendrán prioridad en el caso de la presentación por parte de dos o más empresas de ofertas similares.

Riesgos del incumplimiento de la LISMI

1- El riesgo más importante del no cumplimiento de la LISMI son las sanciones. Aun siendo una Ley que data del año 1982 su evolución ha sido similar a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dos Leyes que desde su publicación hasta su normalización han pasado por varios estadios, desde el meramente informativo, hasta la creación o nombramiento de las unidades que siguen su cumplimiento y aplican con dureza su régimen sancionador.

En la actualidad y en lo referente al régimen sancionador de la LISMI, se aplica una multa de 3006 € por cada trabajador discapacitado sin contratar, y en todos los casos se acompaña de un requerimiento para que en un período que oscila entre los 15 días y el mes se cumpla la ley.

En caso de pasar dicho plazo y seguir sin cumplir con dicha obligación, la sanción se ve incrementada y apoyada de nuevo por otro requerimiento, continuando así hasta su normalización.

Según datos aportados por la Inspección de Trabajo, durante el ejercicio 2009, se realizaron en torno a 16.000 inspecciones, de las cuáles unas 3.800 fueron acompañadas de sanción.

En este momento y dadas las presiones realizadas por las directrices comunitarias en este campo, las inspecciones se multiplicarán y las sanciones que las acompañan se endurecerán.

2- Respecto a la Contratación con la Administración Pública.

En estos casos y en función del órgano contratante, las medidas a adoptar generalmente son dos:

A- El incumplimiento conlleva a la exclusión directa en cualquier licitación.

B- Aceptación de una declaración responsable al respecto, en la cual la empresa se compromete a cumplir con la Ley durante el período de duración del contrato, aportando a su finalización justificante del cumplimiento. Si éste no se produjera, la medida a adoptar es la ejecución de la garantía definitiva depositada a la adjudicación del contrato.

3- Respecto a la concesión de ayudas o subvenciones por parte de la Administración Pública el incumplimiento de la normativa vigente supone la exclusión directa a la hora de solicitar cualquier tipo de ayuda o subvención que convoquen tanto los organismos autonómicos como estatales.

Nota aclaratoria:

En el presente documento se han utilizado los términos “minusvalía” y “discapacitado” como parte de la exposición de normas y leyes, términos que conllevan una connotación negativa de la valía de las personas, actitud que Interlabora Social no comparte al adherirse plenamente a una concepción funcional de la discapacidad en la que se utilizaría la expresión “persona con discapacidad”.