

Gestió d'entitats no lucratives

LISMI i mesures alternatives

Índex

La Llei d'Integració Social de Minusvàlids	3
Què és la LISMI?	3
Què implica no acomplir amb la LISMI?	3
Com es calcula la quota del 2% de treballadors minusvàlids?	3
Mesures d'acompliment alternatiu	3
Quines són les situacions que és consideren excepcionals?	4
Quines són les mesures alternatives a la contractació?	4
Quin és el procediment per a l'autorització de mesures alternatives?	5
Quin organisme atorga el certificat d'excepcionalitat?	5
Quines són les obligacions dels Centres Especials de Treball?	6
Quines són les obligacions de les fundacions i associacions declarades d'utilitat pública?	6
Amb les mesures alternatives, ja estic acomplint la LISMI?	6
I si contracto persones amb discapacitat a través d'una ETT?	6

La Llei d'Integració Social de Minusvàlids

Què és la LISMI?

La **Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (LISMI)** té com a objectiu principal el d'aconseguir la incorporació al món laboral de les persones amb discapacitat i inclou un conjunt de mesures que afecten tots els àmbits de la societat.

Les principals mesures adreçades a la incorporació al mercat laboral de persones amb discapacitat són dues: els **incentius econòmics** a la seva contractació i la **reserva de llocs de treball**.

Així, l'article 38.1 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels disminuïts, estableix que les empreses públiques i privades -incloses les entitats no lucratives- de 50 o més persones treballadores, han de destinar, com a mínim, **un dos per cent de la seva plantilla per a persones amb discapacitat**, i preveu que, excepcionalment, **puguin quedar exemptes d'aquesta obligació**, de forma total o parcial, **sempre que s'apliquin les mesures alternatives que es determinen reglamentàriament**.

Què implica no complir amb la LISMI?

No podem oblidar que la LISMI és una llei i, per tant, **el no compliment dels seus preceptes pot donar lloc a diferents sancions**.

En l'actualitat, la **sanció mínima és de 3.006 € per treballador discapacitat no contractat**, amb un termini establert per la solució d'aquesta situació. Un cop finalitzat aquest termini, aquesta sanció es pot veure incrementada si no s'ha solucionat la situació originària de la mateixa.

Com es calcula la quota del 2% de treballadors minusvàlids?

Per arribar al càlcul del **2% de la plantilla** haurem de tenir en compte els treballadors contractats els 12 mesos anteriors de tots els centres de treball de l'entitat.

Així, a efectes de càlcul:

- Els treballadors indefinits computaran com un treballador.
- Els contractes temporals de més d'un any comptaran com a treballadors fixos i, per tant, com un treballador.
- Els contractes temporals fins a un any es computaran en base als dies treballats. Així, cada 200 dies treballats computaran com un treballador més.

Sobre el total d'aquests càlculs haurem d'aplicar el 2% a efectes d'obtenir el nombre de treballadors discapacitats a contractar.

Mesures d'acompliment alternatiu

Com dèiem, la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI) preveu que en determinades supòsits en què resulti especialment difícil el compliment de l'obligació de la contractació directa de treballadors/ores discapacitats, **les empreses poden portar a terme mesures alternatives**.

Aquestes queden recollides al Reial Decret 364/2005.

A continuació s'explicaran **quines són aquestes mesures alternatives** i en quines situacions excepcionals les empreses poden quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat.

Quines són les situacions que és consideren excepcionals?

Les empreses poden quedar exemptes de l'obligació de contractar persones amb discapacitat, de forma parcial o total, **si prèviament han obtingut la declaració d'excepcionalitat** per alguna de les circumstàncies següents:

1.- Quan la no incorporació d'una persona treballadora amb discapacitat a l'empresa obligada **es degui a la impossibilitat que les oficines de Treball del Servei d'Ocupació de Catalunya**, o en el seu cas, les agències de col·locació, **d'atendre l'oferta d'ocupació presentada**, després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries sempre que la impossibilitat sigui deguda a:

- la inexistència de persones demandants d'ocupació amb discapacitat inscrites en l'ocupació indicada, o
- tot i haver-n'hi, quan acreditin que no estan interessades en les condicions de treball que s'ofereixin en la citada oferta.

2.- Quan hi hagi, i així ho acrediti l'empresa obligada, **qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin l'especial dificultat per incorporar persones amb discapacitat a la seva plantilla**. En aquest cas, l'empresa ha d'adjuntar a la sol·licitud la documentació que acrediti l'existència de les causes al·legades.

Quines són les mesures alternatives a la contractació?

Les mesures alternatives que poden aplicar les empreses són les següents:

- a) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un CET (centre especial de treball) o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat, per a la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de

l'empresa. L'import dels contractes haurà de ser al menys de 3 vegades el SMI anual per cada treballador discapacitat deixat de contractar.

- b) La subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un CET o amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat per al subministrament de primeres matèries, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre tipus de béns necessaris per a l'exercici normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.
- c) La constitució d'un enclavament laboral, amb la subscripció prèvia del contracte corresponent amb un centre especial de treball, d'acord amb el que estableix el 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.
- d) La realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, per al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, quan l'entitat beneficiària d'aquestes accions de col·laboració sigui una fundació o una associació d'utilitat pública, l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat que permeti la creació de llocs de treball per a aquelles i, finalment, la seva integració en el mercat de treball.
- e) Les empreses que facin una donació que tingui com a beneficiària una entitat, podran obtenir beneficis fiscals en la declaració de l'Impost de Societats. Això ho faran deduït com a despesa l'import de la donació, tenint com a límit opcional el 10 % de la base imposable o el 1 per mil del volum total d'ingressos.
- f) L'import anual de la donació haurà de ser, al menys, 1.5 vegades el SMI anual per cada treballador incapacitat deixat de contractar.

Quin és el procediment per a l'autorització de mesures alternatives?

Per poder optar a alguna de les mesures alternatives, les **empreses han de sol·licitar la seva autorització** de forma conjunta amb la sol·licitud de declaració d'excepcionalitat i, en tot cas, sempre amb caràcter previ a la seva aplicació.

- a) En els supòsits que la mesura alternativa consisteixi en la **subscripció d'un contracte mercantil o civil amb un CET**, aquest ha d'estar inscrit en el registre que gestiona la direcció general competent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball, i l'objecte del contracte ha de coincidir amb l'activitat o activitats econòmiques que figurin vinculades al CCAE (Classificació Catalana d'Activitats Econòmiques) que per a aquest CET consti en el citat registre.
- b) En els supòsits que la mesura alternativa consisteixi en la **subscripció d'un contracte mercantil o civil amb una persona treballadora autònoma amb discapacitat**, aquesta ha de disposar del corresponent certificat de discapacitat i ha d'estar inscrita al Règim Especial dels Treballadors Autònoms (RETA).
- c) En el cas que la mesura sol·licitada sigui la **constituïció d'un enclavament laboral**, s'han d'acompanyar les dades del centre especial de treball que subscriu el corresponent contracte, el nombre de persones treballadores amb discapacitat que ocuparan l'enclavament laboral, el nombre de contractes amb treballadors i treballadores amb discapacitat que es vagi a substituir a l'empresa, l'import i la durada de la mesura.
- d) La sol·licitud de la mesura alternativa consistent en la **realització de donacions a fundacions o associacions d'utilitat pública**, ha d'anar acompanyada del nom de

la fundació o associació d'utilitat pública destinatària, el nombre de contractes amb treballadors amb discapacitat als quals es vagi a substituir i l'import de la mesura, en el model que a l'efecte estableixi el Departament d'Empresa i Ocupació, de forma que aquest pugui valorar l'impacte que es preveu aconseguir en relació amb la creació d'ocupació de persones amb discapacitat i, finalment, la seva integració en el mercat de treball de Catalunya.

Quin organisme atorga el certificat d'excepcionalitat?

La competència correspon al SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), i en el cas de Catalunya a l'OTG (Oficina de Treball de la Generalitat). Quan l'entitat disposi de més d'un centre de treball en diferents comunitats autònomes, la competència correspondrà al SEPE, excepte en el cas que el 85 % dels empleats formin part de la mateixa comunitat autònoma.

Per l'obtenció de la declaració s'estableixen els següents reconeixements:

- a) Presentació de les ofertes públiques a treballadors discapacitats realitzades a agències o serveis públics de col·locació.

Aquestes oficines de col·locació hauran d'emetre un certificat especificant que no es pot atendre a aquestes ofertes. Les places que no han pogut ser cobertes seran les susceptibles de cobrir mitjançant mesures alternatives.

- b) Al·legació de problemes de caràcter productiu, organitzatiu, econòmic o tècnic que demostrin la dificultat per incorporar treballadors amb discapacitat a l'entitat. Per la seva comprovació, el servei públic d'ocupació podrà sol·licitar certificats de peritatge o informes d'entitats públiques o privades.

El termini per resoldre l'excepcionalitat sol·licitada és de dos mesos.

Quines són les obligacions dels Centres Especials de Treball?

Els CET han de destinar els recursos necessaris a **accions que promoguin el trànsit del seu personal amb discapacitat cap al mercat de treball no protegit**, com ara la formació permanent o l'adaptació a les noves tecnologies, tot això amb independència de la prestació de serveis d'ajustament personal i social i de les altres obligacions que els correspon portar a terme com a CET.

Els centres especials de treball **han de detallar els contractes realitzats com a mesures alternatives**, els recursos obtinguts per aquest motiu, les accions realitzades de promoció cap al mercat de treball no protegit i els recursos financers aplicats a aquestes i al compliment de les obligacions relatives a la prestació de serveis d'ajust personal o social que requereixin els seus treballadors amb discapacitat.

Quines són les obligacions de les fundacions i associacions declarades d'utilitat pública?

Les fundacions i les associacions d'utilitat pública beneficiàries de la mesura alternativa han de **destinar les donacions o accions de patrocini al desenvolupament d'activitats d'inserció laboral i de creació d'ocupació a favor de persones amb discapacitat**, en el mercat de treball de Catalunya.

Les fundacions i les associacions d'utilitat pública han de detallar les activitats dutes a terme d'inserció laboral i de creació d'ocupació de persones amb discapacitat, en el mercat de treball de Catalunya, els recursos financers aplicats a aquestes accions i l'impacte aconseguit en relació amb la inserció laboral i la creació d'ocupació de persones amb discapacitat.

Amb les mesures alternatives, ja estic acomplint la LISMI?

La resposta en aquest sentit és clara: no. La finalitat de la LISMI és la contractació directa de personal amb discapacitat, i aquesta no es pot oblidar. Per aquest motiu s'estableix un període de 3 anys (exactament la mateixa validesa que el certificat d'excepcionalitat) perquè les entitats puguin contractar el personal necessari fins a arribar a la quota del 2% que estableix la Llei.

Si passats aquests 3 anys, no s'ha assolit l'objectiu, l'entitat haurà de tornar a demanar el certificat d'excepcionalitat per poder acollir-se, de nou, a les mesures alternatives esmentades.

I si contracto persones amb discapacitat a través d'una ETT?

Aquesta opció es considera vàlida pel compliment de la Llei que, de fet, recull aquesta situació com una de les recomanades a efectes de facilitar l'assoliment de la quota mínima de discapacitats.

Més informació

Si necessiteu més informació, podeu posar-vos en contacte amb el vostre tècnic o tècnica de referència de **Suport Laboral** o bé adreçar-vos al correu electrònic d'informació de **Suport Associatiu**:

- Correu electrònic: info@suport.org