

Nota de Prensa  
22 de octubre 2007

## Los responsables de RRHH encuentran respuesta a sus dudas sobre el cumplimiento de la LISMI y la aplicación de Medidas Alternativas para sus empresas

El Seminario dirigido a responsables de RRHH y organizado por Fundación Prevent y la Facultad de Derecho de ESADE sobre “la obligación de contratar personas con discapacidad (LISMI) y medidas alternativas” presenta soluciones a varias de las dificultades que las empresas encuentran en su intento de cumplir con la Ley en la práctica.

“El obrar de buena fe” así como el saber encontrar solución en la ética, son dos premisas básicas e imprescindibles para salvaguardarse de posibles multas y sanciones como consecuencia para una correcta aplicación de la Ley por parte de las empresas.

Bajo el título de ***“26 preguntas y respuestas sobre la obligación de contratar personas con discapacidad (LISMI) y medidas alternativas: ¿Estamos cumpliendo la ley en beneficio de nuestra empresa?”***, tuvo lugar el pasado miércoles día 10 de octubre en ESADE Madrid un seminario organizado por Fundación Prevent y la Facultad de Derecho de ESADE que contó con la participación de 125 responsables de recursos humanos de diferentes sectores empresariales.

El Seminario fue presentado por Montsé Moré, directora gerente de Fundación Prevent y Eric Bartlett, vicedecano de formación continuada de la Facultad de Derecho de ESADE. y contó con la participación de Francisco Conde, (Socio Bufete Cuatrecasas) y Jorge Pérez (sub-inspector de Empleo y Seguridad Social y Profesor del Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la UAB) como profesionales expertos en materia legal y de aplicación de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) y del Real Decreto 264/2005 sobre Medidas Alternativas, para resolver las preguntas propias del Seminario así como aquellas que fueron surgiendo por parte de los asistentes. Moderó el acto, Esther Sánchez, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de ESADE.

Sobre la obligatoriedad legal de las empresas de más de 50 trabajadores a contratar un número de trabajadores discapacitados que no sea inferior al 2% de la plantilla, Francisco Conde expuso que “el cumplimiento de la reserva legal de contratación del 2% ha de hacerse desde una perspectiva amplia de responsabilidad social corporativa, no “tacañamente” justo en el umbral legal, porque, aunque sólo sea ya por una cuestión práctica, las fluctuaciones normales en la plantilla podrían colocar a la empresa en situaciones continuas de incumplimiento”.

Asimismo, la percepción general que se desprendió del Seminario es que al abrirse la posibilidad legal de optar por Medidas Alternativas de contratación (264/2005), la norma se ha hecho más creíble y más susceptible de ser cumplida por parte de los empresarios. Según Jorge Pérez “una norma por buena que sea si impone condiciones de extrema dureza para sus destinatarios tiende a ser incumplida, mientras que si el empresario ve que la norma se “dulcifica” le será más ameno cumplirla”.

No obstante, y en opinión de Francisco Conde, “las medidas alternativas a esa contratación tienen carácter excepcional, y el jugar abusivamente con tales medidas a fin de evitar la contratación de discapacitados podría llevarnos incluso a situaciones de

discriminación indirecta, que constituyen una infracción muy grave (más grave que el incumplimiento de la propia reserva legal del 2%).”

Finalmente, Jorge Pérez, desde su ámbito profesional en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, intervino con un mensaje general de reflexión a los asistentes: “Por mucho que mejoremos el ámbito normativo para conseguir que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo de una manera ágil, si no se afronta este reto desde un convencimiento personal y profesional de los agentes implicadas, los avances que conseguiremos no nos conducirán al éxito: el éxito, el horizonte final, requiere una implicación directa y personal, que los responsables de la toma de decisiones se lo crean.”

\* \* \*

#### **Sobre FUNDACION PREVENT**

Fundación Prevent, es una entidad sin ánimo de lucro, constituida con el objetivo de promover y contribuir al fomento de una verdadera Cultura Preventiva, que garantice un futuro entorno laboral más seguro, derivado de una mayor concienciación social. Contribuye a la prevención de riesgos laborales desde diversas vertientes: la formación, la concienciación entre los trabajadores y empresarios de la importancia de la seguridad laboral, el apoyo a la investigación y la inserción laboral y social de personas con discapacidad.

#### **Sobre FULL AUDIT**

Full Audit es una empresa auditora de Prevención de Riesgos Laborales que tiene experiencia en grandes empresas de ámbito nacional y cuenta con profesionales acreditados. La empresa se satisface de gozar de una consideración de prestigio ante la administración y ante entidades de referencia como Inspección de Trabajo o la Conselleria de Trabajo de la Generalitat. Asimismo, mantiene buenas relaciones con la patronal y los sindicatos.

**ESADE**, que inició sus actividades en 1958, tiene campus en Barcelona, Madrid y Buenos Aires, y acuerdos de colaboración con más de cien universidades y escuelas de negocios de todo el mundo. Cada año, más de 6.000 alumnos participan en los programas de Executive Education y MBA de ESADE Business School, o cursan licenciaturas, doctorados y programas de posgrado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas en ESADE Facultades Universitarias. De clara vocación internacional, en 2007 ha sido reconocida, por segundo año consecutivo, por *The Wall Street Journal* como la mejor escuela de negocios a escala internacional. En la actualidad, ESADE tiene una red de más de 30.000 antiguos alumnos que ejercen cargos de responsabilidad en empresas de los cinco continentes