

MEDIDAS ALTERNATIVAS Á CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE



Versión actualizada Xuño 2014

ÍNDICE

- **Que son as medidas alternativas**
- **Que supostos hai para quedar exentos do cumprimento da cota de reserva?**
- **Cando concorre a nota de excepcionalidade e como se acredita?**
- **Que é o Certificado de Excepcionalidade?**
- **A qué organismo hai que dirixirse para obter o Certificado de Excepcionalidade?**
- **Que medias alternativas existen?**
- **Como se solicitan o certificado de excepcionalidade e as medidas alternativas?**
- **Regras para establecer o cómputo do 2%**
- **Consideración de persoas con discapacidade e acreditación do grao de discapacidade**
- **Algunhas preguntas frecuentes**
- **Normativa de aplicación**
- **Enlaces de interese**

Que son as medidas alternativas?

As empresas públicas e privadas que empreguen a 50 ou máis persoas traballadoras, estarán obrigadas a que un mínimo do 2% sexan persoas con discapacidade (cota de reserva).

Excepcionalmente, o empresariado obrigado ao cumprimento desta cota de reserva, pode quedar exento da obriga sempre e cando aplique as medias alternativas.

Que supostos hai para quedar exentos do cumprimento da cota de reserva?

- A través de acordos recollidos na negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, e no seu defecto, de ámbito inferior segundo o Estatuto de Traballadores
- A petición propia do empresario se concorre a nota de excepcionalidade.

Cando concorre a nota de excepcionalidade e como se acredita?

- Por imposibilidade de que os servizos públicos de emprego competentes ou axencias de colocación, poidan atender a oferta de emprego presentada polo empresario tras efectuar todas as xestións de intermediación necesarias pero non existen demandantes de emprego con discapacidade inscritos na ocupación indicada ou, existindo, estes acrediten non estar interesados nas condicións de traballo ofrecidas na oferta.
- Que existan e se acrediten pola empresa obrigada, cuestións de carácter produtivo, organizativo, técnico ou económico que motiven especial dificultade para incorporar traballadores/as con discapacidade no cadro de persoal da empresa.

O Servizo Público de Emprego, para acreditar que se cumpren os requisitos esixidos, poderá esixir á empresa solicitante, que aporte certificacións ou informes de entidades públicas ou privadas externas de recoñecida capacidade.

Que é o Certificado de Excepcionalidade?

É un certificado emitido polo Servizo Público de Emprego competente no que se autoriza temporalmente a unha empresa a adoptar unha das medidas alternativas establecidas no Real Decreto 364/2005.

A qué organismo hai que dirixirse para obter o Certificado de Excepcionalidade?

Autonómico: se a empresa está situada nunha soa comunidade autónoma, o organismo competente é o servizo público de emprego da comunidade.

Excepción: se a comunidade autónoma non ten transferidas as competencias en materia de políticas activas de emprego, a solicitude dirixirase ao Servizo Público de Emprego Estatal.

Estatal: se a empresa posúe centros de traballo en varias comunidades autónomas, a competencia corresponde ao Servizo Público de Emprego Estatal. **Excepción:** se ao menos o 85% do equipo traballa no ámbito dunha comunidade autónoma, realizarase a solicitude ao servizo público de emprego da devandita comunidade.

Que medias alternativas existen?

1. Realizar doazóns ou accións de patrocinio de carácter monetario a fundacións e asociacións/federacións de utilidade pública, destinadas á inserción laboral ou á creación de emprego a favor das persoas con discapacidade. O importe anual mínimo das doazóns deber ser de 1,5 veces o IPREM anual por cada traballador/a con discapacidade deixado de contratar por debaixo da cota do 2%. (Exemplo ano 2013: por cada traballador deixado de contratar corresponde unha doazón mínima de 9.585,20€)
Cabe lembrar que ao optar por esta medida alternativa é de aplicación a Ley 49/2002 que, no artigo 20, estipula una dedución da cota do Imposto de sociedades do 35 por cento da doazón ou acción de patrocinio.
2. Existen outras medidas alternativas que requiren un contrato mercantil ou a constitución dun enclave laboral. O importe anual do contrato mínimo nestes dous casos debe ser de 3 veces o indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM) anual por cada traballador/a con discapacidade deixado de contratar por debaixo da cota do 2%.

Nota: IPREM ANUAL 2013: 6.390,13 euros.

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples é un índice empregado en España como referencia para a concesión de axudas, becas, subvencións ou o subsidio de desemprego entre outros. Este índice naceu no ano 2004 para substituír ao Salario Mínimo Interprofesional como referencia para estas axudas. O IPREM publícase anualmente a través da Ley de Presupuestos, de forma que teremos que usar como referencia o último valor publicado de forma oficial.

Ligazón á páxina da Seguridade Social onde aparece recollido este dato:
http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenGeneraldelaS10957/TablasResumendebase9932/Parametrosrelaciona730/index.htm

Como se solicitan o certificado de excepcionalidade e as medidas alternativas?

A empresa presentará unha solicitude conxunta da declaración de excepcionalidade e a medida elixida ao Servizo Público de Emprego, con carácter previo á adopción das medidas alternativas, que se resolverán na mesma resolución administrativa en prazo de dous meses desde a data de presentación da solicitude; en caso de silencio administrativo será positivo.

A declaración de excepcionalidade obtida terá unha validez de tres anos, tras os cales as empresas nas que persista a obriga do cumprimento da cota de reserva, deberán solicitar unha nova declaración.

Na elección da medida, deberá expresarse:

- No caso de optar pola medida alternativa de doazón ou acción de patrocinio:
 - Identificar a fundación ou asociación de utilidade pública destinataria.
 - Nº de contratos con traballadores con discapacidade aos que se vaia a substituír.
 - Importe da medida.
- No caso de optar por unha das outras opcións, deben expresarse os requirimentos indicados no artigo 3 do RD 364/2005 do 8 de abril.

Reglas para establecer o cómputo do 2%

- a) O período de referencia para o dito cálculo serán os 12 meses inmediatamente anteriores, dos cales se obterá o promedio de persoal empregado, incluídos os contratados a tempo parcial, na totalidade de centros de traballo da empresa.
- b) Os traballadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un ano, compútanse como persoal traballador fixo.
- c) Os contratados por termo de ata un ano, computaranse segundo o número de días traballados no período de referencia. Cada 200 días ou fracción computarase como un traballador máis.

Cando o cociente que resulte de dividir por 200 o número de días traballados no citado período de referencia sexa superior ao número de traballadores/as que se computan, teranse en conta, como máximo o total de ditos traballadores.

A efectos do cómputo dos 200 días traballados, contabilizaranse tanto os días efectivamente traballados como os de descanso semanal, días festivos e vacacións anuais.

Consideración de persoas con discapacidade e acreditación do grao de discapacidade

As que teñan recoñecida pola Administración competente un grao de discapacidade igual ou superior ao 33% (cada traballador/a con discapacidade debe aportar o seu certificado de discapacidade oficial no que consta o seu grao de discapacidade)

ALGUNHAS PREGUNTAS FRECUENTES

Que empresas están obrigadas por lei a contratar persoas con discapacidade?

Segundo o Real Decreto Legislativo 1/2013 polo que se aproba o Texto Refundido da Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, as empresas con 50 ou máis traballadores están obrigadas a reservar, polo menos, un 2% dos postos de traballo a persoas con discapacidade.

Unha empresa que se acolle a unha medida alternativa queda exenta de contratar a persoas con discapacidade?

Non, aínda que a empresa aplique medidas alternativas debe procurar contratar persoal con discapacidade durante os 3 anos de validez do Certificado de Excepcionalidade.

Pasados 3 anos, se non se incorporou ao equipo persoal con discapacidade para o cumprimento da cota de reserva, a empresa terá que solicitar de novo o Certificado de Excepcionalidade.

Que documentación debe aportar e que requisitos debe cumprir a entidade beneficiaria?

- Fotocopia dos estatutos.
- Declaración de Utilidade Pública
- Certificado de estar ao corrente coa seguridade social y Facenda.
- Memoria de actividades dos 2 últimos anos.
- Ter un servizo de Inserción Laboral.

Normativa de aplicación

- Real Decreto Legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (BOE Nº 289, 3 decembro de 2013)
- Lei 24/2001, de 27 de decembro, de Medidas Fiscais, Administrativas e da Orde Social
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, polo que se regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva a favor dos traballadores con discapacidade.

Enlaces de interese:

- **Páxina da web da Consellería de Traballo e Benestar_Servizo Público de Emprego de Galicia_ Modelos de Contratos**
<http://emprego.xunta.es/cmspro/contido/ofertantesEmpleo/contratos/tipologiaContratos/>
 - **Modelo de solicitude de certificado de excepcionalidade e medidas alternativas do Servizo Público de Emprego:**
<http://emprego.xunta.es/cmspro/export/sites/default/documentos/Contratos/ModPE211galego.pdf>
- **Para consultar o texto do RD 364/2005 de 8 de abril**
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/20/pdfs/A13466-13469.pdf>

FEDERACIÓN DOWN GALICIA

R/ Alejandro Novo González, nº1
15706 - Santiago de Compostela

Teléfono: 981 58 11 67

downgalicia@downgalicia.org

www.downgalicia.org



Elaborado por **DOWN GALICIA**



Down Galicia
@downgalicia