

Colección Empleo y Salud Mental
Cuadernos de empleo responsable en
Salud Mental

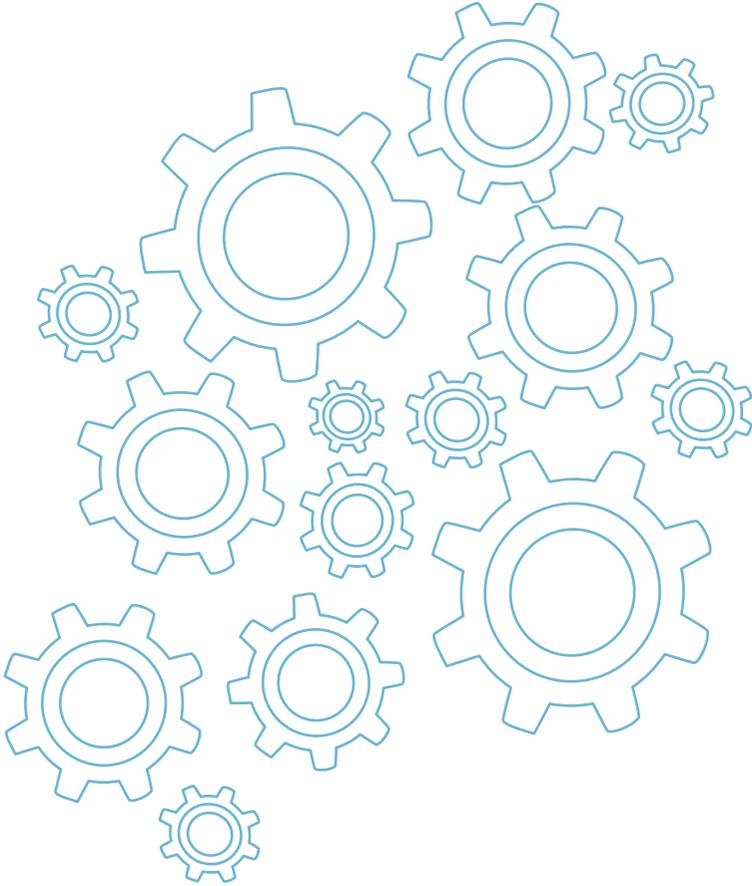


Guía 1
**Medidas alternativas
a la cuota de reserva de
personas con discapacidad**

2018



Fundación
Empleo
y Salud Mental



Guía 1

Medidas alternativas a la cuota de reserva de personas con discapacidad

Colección Empleo y Salud Mental

Cuadernos de empleo responsable en Salud Mental



Editado por: Fundación Empleo y Salud Mental (2018)

Autora:
Ruth Benítez Álvarez

Ilustraciones y maquetación:
Elena Muñoz

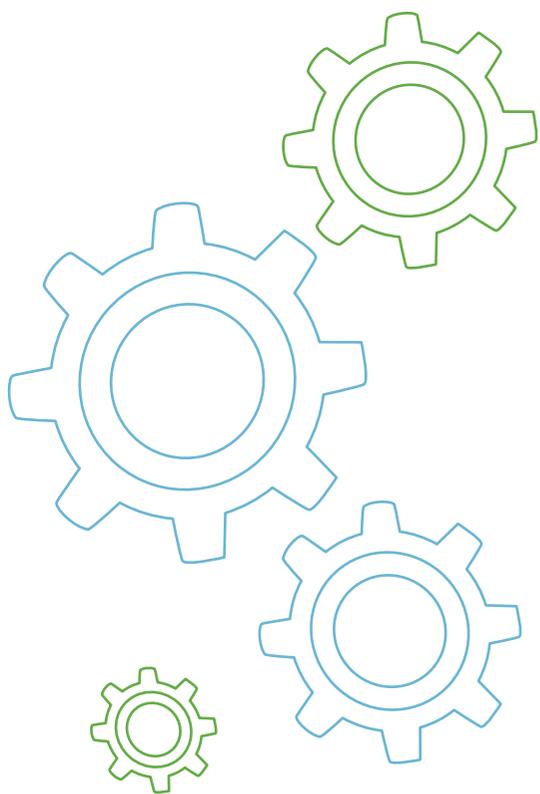
Reservados todos los derechos:
Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública
o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la
autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley.



La contratación es difícil. Es la búsqueda de agujas en un pajar. No puedes conocer lo suficiente de una persona en una entrevista de una hora. ¿Qué me hace sentir una persona determinada? ¿Cómo se comportan cuando son retados? Yo les pregunto a todos ¿Por qué estás aquí? en realidad no busco la respuesta literal, busco lo que hay bajo esa respuesta.

Steve Jobs







Prólogo

La inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo en España una meta por alcanzar. El acceso a un empleo de calidad es el mecanismo más eficaz de romper el círculo vicioso de la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se han visto históricamente atrapadas en ese círculo y, aunque en los últimos 30 años, se han realizado importantes esfuerzos para romper ese círculo vicioso, la realidad actual de las personas con discapacidad respecto al ejercicio efectivo de su derecho al empleo sigue siendo desalentadora. Las bajas tasas de actividad y de empleo y la alta tasa de paro son las manifestaciones más evidentes, aunque no las únicas, de esta realidad.

Las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, han supuesto desde su regulación inicial, además de una vía de cumplimiento legal para las empresas, un instrumento de generación de empleo para las personas con discapacidad.

A su vez, las medidas alternativas han facilitado el acercamiento de las empresas a la realidad de las personas con discapacidad, rompiendo, en cierta medida,





las barreras y estereotipos existentes.

Esta Guía de “Medidas alternativas a la cuota de reserva de personas con discapacidad” elaborada por la Fundación Empleo y Salud Mental pretende facilitar el conocimiento de la normativa legal vigente relacionada con el empleo de las personas con discapacidad, profundizar en los procedimientos para cumplir con los requerimientos legales y, en definitiva, impulsar la contratación de las personas con discapacidad y su inclusión laboral.

La difusión y el conocimiento de la normativa y el poder disponer de instrumentos prácticos y aplicables, como esta Guía, facilitarán el cumplimiento de las obligaciones legales, tanto a empresas como a centros especiales de empleo y a las entidades, y contribuirán a mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Josefa Torres Martínez
Secretaria General
FEACEM





Propósito

El primer título de la Colección Empleo y Salud Mental, titulado “**Medidas Alternativas a la contratación de personas con discapacidad**”, pretende acercar a las empresas y a los centros especiales de empleo y potenciales entidades beneficiarias, los procedimientos para cumplir con la ley en relación a la contratación de personas con discapacidad en las empresas ordinarias.

Objetivos de esta guía:

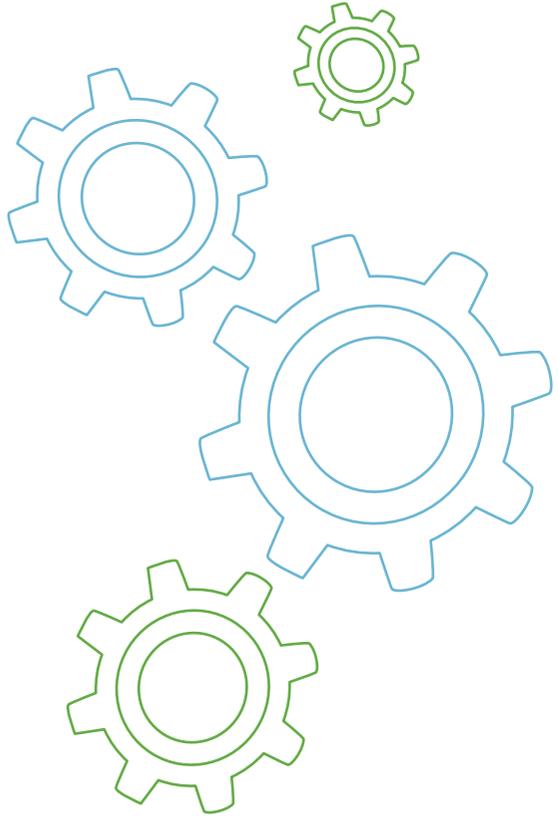
1. **Favorecer** la contratación de personas con discapacidad derivada de enfermedad mental como medida de cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad.
2. **Facilitar** la contratación de personas con discapacidad o, en su defecto, los trámites necesarios para solicitar la excepcionalidad.
3. **Clarificar** el proceso de cálculo de la cuota requerida y de la cuantía correspondiente de las medidas alternativas.
4. **Impulsar** el cumplimiento de las medidas alternativas en favor de centros especiales de empleo y fundaciones que trabajen por la inclusión laboral en el ámbito de la salud mental.
5. **Fomentar** la figura de los enclaves laborales como fórmula generadora de empleo para personas con discapacidad.





Índice

Marco Normativo	11
Definición de personas con discapacidad	15
Obligación de las empresas en materia de contratación de personas con discapacidad	19
Cálculo de la cuota de reserva	21
Declaración de Excepcionalidad	25
Medidas Alternativas	29
Centros especiales de empleo y enclaves laborales	33
Tramitación de la excepcionalidad y medidas alternativas	35
Legislación	37
Bibliografía	39
Direcciones de interés	40





1. Marco normativo

La Constitución Española, en su artículo 49, establece el mandato a los poderes públicos de realizar “una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”

Este mandato constitucional deja abierto el camino a la legislación específica de medidas de acción positiva, en relación con los derechos de las personas con discapacidad, incluido, como no puede ser de otra manera, el derecho al trabajo, con indicación de que estas medidas deben prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad.

Así, casi cuatro años después de la promulgación de la Constitución Española, se firma la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, conocida como la LISMI, actualmente derogada y refundida en el **Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (Ley General de Discapacidad o LGD), aprobado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

La antigua LISMI cumplía lo establecido en la Constitución Española de otorgar un amparo especial a las personas





con discapacidad, ya sea innata o sobrevenida, a las necesidades derivadas su condición en relación al entorno social, económico, familiar, cultural, educativo y laboral. Por ello establecía las medidas de equiparación que garanticen los derechos de las personas con discapacidad, para su completa realización personal y su total integración social.

En el ámbito laboral, la LISMI, en su artículo 38.1, estableció por primera vez la obligación a las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores de que, al menos, el dos por ciento de éstos sean trabajadores con discapacidad. La conocida y poco aplicada “cuota de reserva”.

Ya derogada la LISMI, refundida junto con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en la **Ley General de Discapacidad**, el nuevo Texto ratifica las obligaciones de los poderes públicos respecto del colectivo de personas con discapacidad.

Asimismo, la LGD incide en garantizar un sistema de prestaciones y medidas de acción positiva para el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y la aplicación de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad, como garantía de la plena igualdad en el trabajo.

En cuanto a los derechos de las personas con discapacidad en el **ámbito laboral**, el art. 37 de la Ley General de Discapacidad establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su





derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) empleo ordinario, en las empresas y en las Administraciones Públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo; b) empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y c) empleo autónomo.

La LGD mantiene la figura de los **centros especiales de empleo** y los **enclaves laborales**, que ya fueron definidos en la antigua LISMI, como medida compensatoria que regula **fórmulas de empleo reservadas** a personas con discapacidad que, además, están reconocidas con atención prioritaria por la Administración Pública en las políticas activas de empleo.

Por otra parte, la LGD mantiene las **medidas favorecedoras** que bonifican, subvencionan e incentivan la contratación de personas con discapacidad y la **fórmula de imposición** a las empresas públicas y privadas mediante la **“cuota de reserva”** para empresas de más de 50 trabajadores (artículo 42).

Si bien determina, asimismo, que *“podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se*



determinen reglamentariamente.”

Por tanto, había que “determinar reglamentariamente” la aplicación de las medidas alternativas al cumplimiento de reserva de la cuota del 2 por ciento.

Esta regulación se materializó en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, 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, posteriormente revisado en 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 en favor de los trabajadores con discapacidad**, debido a la dificultad de aplicación del texto inicial que hacían necesaria una simplificación y agilización de los procedimientos.





2. Definición de personas con discapacidad



¿Quiénes tienen la consideración de personas con discapacidad?

La Ley General de Discapacidad establece que “son *personas con discapacidad* aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

A todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad:

1. Personas a quienes se les haya reconocido un **grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento**.
2. Además, se considerarán afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento:
 - a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de **incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez**.
 - b) Los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una **pensión de jubilación o de retiro** por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.





La empresa deberá acreditar que los trabajadores están en posesión de la resolución de reconocimiento del grado de discapacidad vigente o la condición de pensionista mediante sentencia del INSS. Hay que tener en cuenta que los trabajadores no tienen obligación de comunicar su situación de discapacidad, en tal caso, la empresa no podrá considerarlo a efectos de cuota.

Conviene recordar, que la única denominación válida y aceptada es la de “personas con discapacidad”, queda eliminadas todas las referencias a los términos minusválidos o minusválías en el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Comunicación a los Servicios Públicos de Empleo

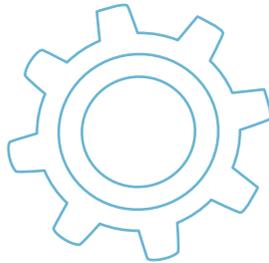
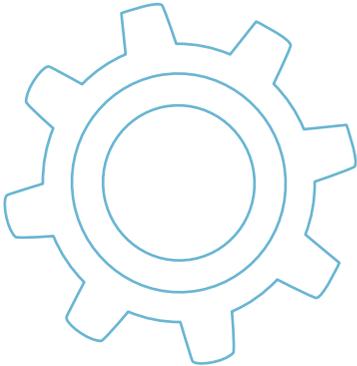
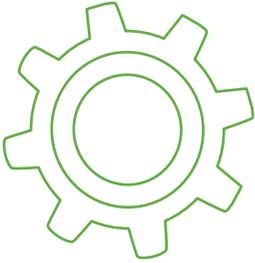
Dentro del primer trimestre de cada año y con conocimiento de los representantes del personal, las empresas con más de 50 trabajadores deberán acreditar al Servicio de Empleo correspondiente la relación de los trabajadores con discapacidad vigente en plantilla, a través de la comunicación anual de trabajadores con discapacidad, (art.5 Real Decreto 1451/1983).





La comunicación deberá contener los siguientes datos:

- 
- Datos identificativos de la empresa: Nombre (o razón social), NIF, N° inscripción en la Seguridad Social, actividad y domicilio social.
 - Datos identificativos representante empresa.
 - Número de trabajadores en plantilla del año que se comunica.
 - Relación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad: denominación del puesto, tipo y grado discapacidad del trabajador/a y período de contratación.
 - Relación de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad.
- 
- 
- 





3. Obligación de las empresas en materia de contratación de personas con discapacidad

Como se ha mencionado a lo largo de esta guía, las empresas públicas y privadas que empleen a 50 trabajadores o más tienen la obligación de que, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad (art. 42.1. LGD).

Aunque la LGD no lo establece claramente, ha sido el “**Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad**”, del que recomendamos su lectura, el que aclara que el resultado del cálculo se determina en números enteros, sin fracciones decimales, es decir, redondeando a la baja*. Esto significa la obligación de emplear a un trabajador o trabajadora con discapacidad por cada cincuenta trabajadores en plantilla y hasta la siguiente fracción de 50, o sea, hasta 99.

Esta obligación permanece constante en cualquier momento temporal sin tener en cuenta años naturales, por tanto, debe vigilarse su cumplimiento a lo largo del año.

El cómputo se realiza sobre el promedio de la plantilla total de la empresa en los 12 meses anteriores, independientemente

*Excepto en Cataluña (Decreto 86/2015, de 2 de Junio, de la Generalitat de Cataluña)



del tipo de contrato y jornadas laborales de los trabajadores. Si bien el cálculo se realiza de distinta manera en función de la duración y tipo de contrato, no es así en relación a la jornada, ya que los trabajadores con jornada de trabajo a tiempo parcial computan igual que los trabajadores a tiempo completo.

Los trabajadores con contrato fijos discontinuos computan como indefinidos con independencia de los meses de discontinuidad. En este sentido es necesario aclarar que, en todos los casos, el cálculo se realiza por los días de alta o vigencia de contrato, no por los días efectivamente trabajados

Como se explicará más adelante, no se incluyen a efectos de cómputo a los trabajadores puestos a disposición por empresa de trabajo temporal (ETT). Sin embargo, sí se incluyen en el 2% de cuota a los trabajadores con discapacidad, aunque sea con contrato de puesta a disposición por ETT.

¿Qué tipo de contrato debe suscribirse con los trabajadores con discapacidad para el cumplimiento de la cuota?

Será computable a efectos de cuota todas las personas con discapacidad **acreditada** contratada por la empresa, sea cual sea la modalidad de contrato, duración o tipo de jornada. Siempre que se mantenga la cuota en todo momento y que las prácticas de contratación cumplan las normas laborales.



4. Cálculo de la cuota de reserva

¿Cómo se calcula la plantilla de la empresa a efectos del cálculo del 2 por ciento?

Como se ha explicado en el capítulo anterior, el cálculo se realiza en cómputo mensual sobre los 12 meses inmediatamente anteriores y se efectúa en tres pasos: por un lado, el promedio de trabajadores con contratos indefinidos y temporales de más de 12 meses; por otro lado, el promedio de trabajadores con contratos temporales de menos de 12 meses; y, finalmente, la suma de ambos resultados.

1. El número de trabajadores con contratos indefinidos o temporales de más de 12 meses de duración se calcula por promedio en función del número de meses que han estado contratados en los últimos 12 meses. El resultado se redondea al entero por defecto*.
2. El número de trabajadores con contratos temporales de duración menor a 12 meses se calcula por fracciones de 200 días trabajados. En este caso se redondea al entero al alza, con el límite del número total de trabajadores en estas circunstancias.
3. El resultado del cálculo de la plantilla total será la suma de ambos.

*Excepto en Cataluña



Ejemplo práctico:

1. Plantilla con contratos indefinido, fijo discontinuo o temporal de más de 12 meses (cualquier tipo de jornada)

- Cómputo mensual
- Cada mes en situación de alta = 1
- Cálculo anual = Promedio = $\Sigma/12$
- Redondeo al entero por defecto*

Ejemplo: 25 trabajadores durante 12 meses + 3 trabajadores durante 5 meses + 2 trabajadores durante 2 meses
 $= (25 \times 12) + (3 \times 5) + (2 \times 2) = 319 / 12 = 26,58$
redondeó al entero = 26

2. Plantilla con contrato temporal de menos de 12 meses (cualquier tipo de contrato y de jornada). NO se incluyen trabajadores de ETT puestos a disposición.*

- Cómputo diario
- Cada 200 días o fracción = 1
- Cálculo anual = $\Sigma / 200$ (con el límite del n° real de trabajadores temporales)
- Redondeo al entero por exceso

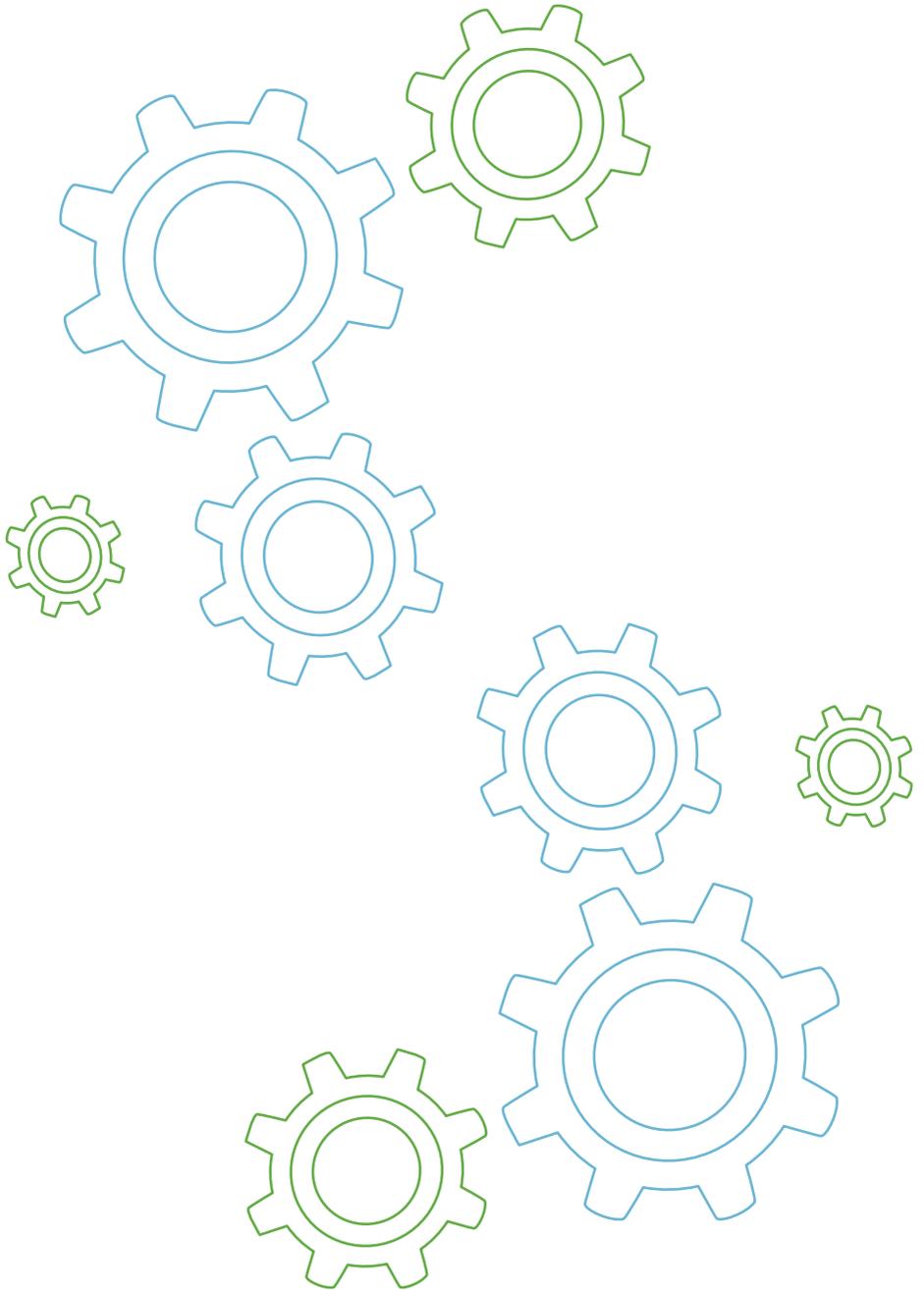
Ejemplo: 30 trabajadores durante 244 días + 12 trabajadores durante 182 días + 5 trabajadores durante 30 días = 47
 $= (30 \times 244) + (12 \times 182) + (5 \times 30) = 9.654 / 200 = 48,27$ redondeando al entero sería 49 pero el límite es 47

3. Total = Indefinidos + eventuales

Ejemplo: $26 + 47 = 73$ por tanto la obligación de contratación es de 1 trabajador con discapacidad

* Sí computan a efectos de cumplimiento de cuota los trabajadores con discapacidad de ETT con contrato de puesta a disposición.

* El Decreto 86/2015, de 2 de Junio, de la Generalitat de Catalunya establece el redondeo al alza en fracciones de 0,5 o más.





5. Declaración de excepcionalidad

¿

¿Qué pasa si no se puede cubrir la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad en la plantilla?

El artículo 42 de la LGD contempla la posibilidad de que existan dificultades de aplicación de la cuota del 2% y permite un **cumplimiento alternativo** de la medida que, recordamos, queda establecido a través del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Esta norma delimita claramente los casos en los que la empresa se puede acoger a la denominada “Excepcionalidad”, precisamente por su carácter excepcional, reuniendo determinados requisitos y previa autorización del organismo competente.

La declaración de excepcionalidad no es voluntaria, deben concurrir determinadas circunstancias o **supuestos de excepcionalidad**, que son los contemplados en el RD 364/2005:



1. Imposibilidad de los Servicios Públicos de Empleo o Agencias de Colocación autorizadas de atender una oferta de empleo para personas con discapacidad presentada por la empresa, o que esa oferta sea rechazada por los candidatos propuestos, y después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.

La Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa declarando esta imposibilidad, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas, en el plazo de 10 días desde la recepción de la oferta.

2. Acreditación fehaciente por parte de la empresa de la existencia de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que dificulten seriamente la incorporación de trabajadores con discapacidad.

Esta justificación será estudiada por el Servicio Público de Empleo, pudiendo solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y resolverá la aceptación de la solicitud.

La **Declaración de Excepcionalidad** se concede por años naturales, independientemente del mes del año en que se solicite, con una duración máxima de 3 años.

La excepcionalidad conlleva la obligatoriedad de incluir una propuesta de ejecución de **medidas alternativas** al cumplimiento de reserva por contratación directa de trabajadores con discapacidad, que necesariamente tienen que estar vinculadas a la generación de empleo del colectivo.



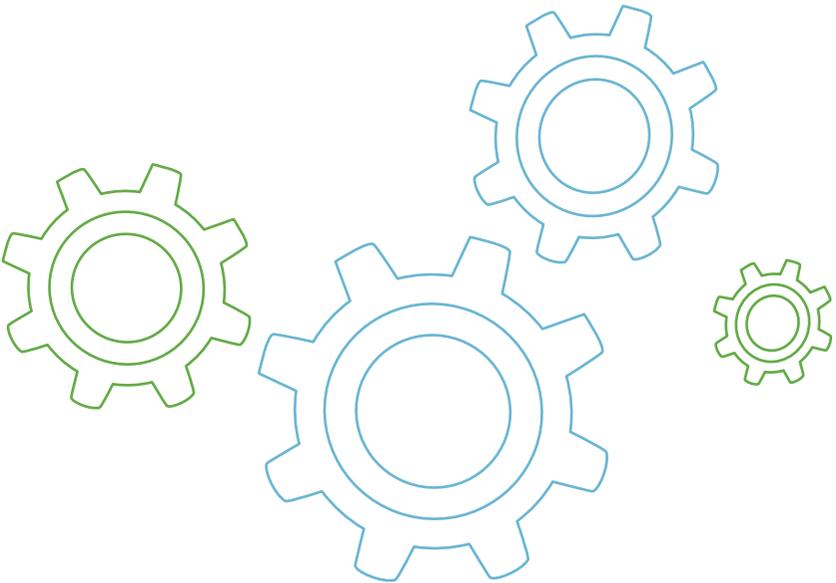


¿Quién resuelve la Declaración de Excepcionalidad?

El organismo ante el cual hay que presentar la solicitud de excepcionalidad y propuesta de medidas alternativas será:

- La Dirección General del **Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma correspondiente** para las empresas ubicadas en el territorio de una comunidad autónoma que tengan transferidas las competencias.
- La Dirección General del **Servicio Público Estatal de Empleo** para las empresas que tengan centros de trabajo en varias Comunidades de Autónomas y ninguna sume el 85% de la plantilla. Así como para aquellas empresas ubicadas exclusivamente en alguna comunidad que no tenga las competencias transferidas, como las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El Servicio Público de Empleo se encargará de notificar las actuaciones relativas a las medidas alternativas propuestas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). La ITSS tiene competencia para colaborar en el control de su cumplimiento.





6. Medidas alternativas

¿**E**n qué consisten las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad ?

Las medidas alternativas están reguladas en el artículo 2 del RD 364/2005, que establece cuatro alternativas posibles:

1. La celebración de un **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 que opta por esta medida.
2. La celebración de un **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.

(Continúa)



3. Realización de **donaciones y de acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una **fundación o una asociación de utilidad pública** cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

4. 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.



Estas medidas alternativas pueden aplicarse en una sola opción o un solo contrato, o combinando donaciones y contratos con varias entidades que cumplan los requisitos.

La opción u opciones elegidas se presentan simultáneamente a la solicitud de la declaración de excepcionalidad, con carácter previo a su ejecución.



¿Cómo se realiza el cálculo de la cuantía por las que deben suscribirse las Medidas Alternativas?

Las cuantías económicas que la empresa debe abonar mediante medidas alternativas se calculan desde el mes de enero del año en curso y se establecen en función del **indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)** fijado por el Consejo de Ministros y reflejado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

El importe de los contratos celebrados con un centro especial de empleo o trabajador autónomo con discapacidad para la compra de bienes y productos o prestación de servicios será de:

3 veces el IPREM por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar

El importe de las donaciones o acciones de patrocinio a favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública será de:

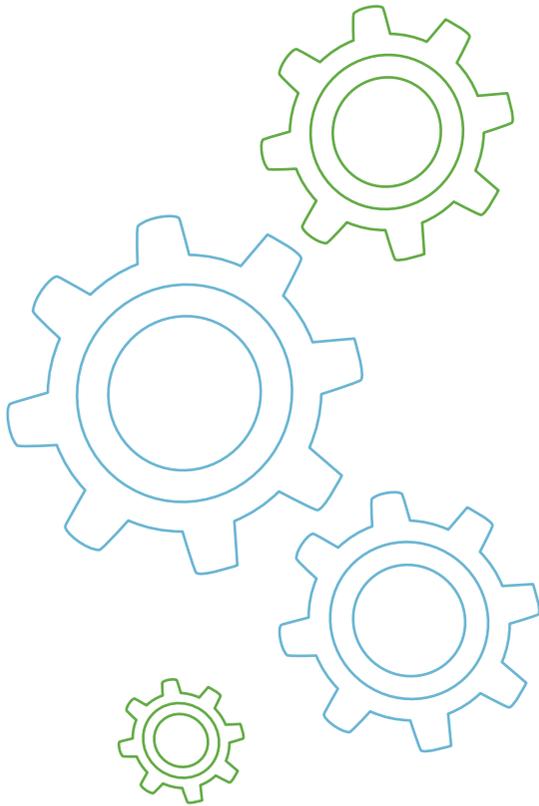
1,5 veces el IPREM por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar

La cuantía del enclave laboral será de:

3 veces el IMPREM por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar

IPREM 2018 (Ley 3/2017) = 6.454,03 €/año







7. Centros especiales de empleo, enclaves laborales y fundaciones. Beneficiarios de las medidas alternativas

*¿*Qué es un centro especial de empleo (CEE)?

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) (RD 2273/1985) son entidades que pueden tener formas jurídicas diversas, tales como asociaciones, sociedades mercantiles, fundaciones, etc. Su característica principal es que al menos un 70 % de su plantilla deben ser personas con discapacidad y haber obtenido la calificación administrativa correspondiente.

¿Qué es un enclave laboral?

Un Enclave Laboral (RD 290/2004) se constituye mediante un contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de la empresa colaboradora y para cuya realización un grupo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza al centro de trabajo de la empresa durante el tiempo que dure el Enclave, manteniendo la relación laboral con el CEE.





¿Qué fundaciones o asociaciones puede ser beneficiarias?

Solo podrán ser receptoras de donaciones o acciones de patrocinio en cumplimiento de medidas alternativas, las fundaciones, o asociaciones que cuente con la declaración de utilidad pública, que tengan entre sus fines estatutarios la inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad.

¿Qué obligaciones tienen las entidades beneficiarias?

Los Centros Especiales de Empleo deberán comunicar en sus memorias anuales presentadas en el Registro competente la relación de empresas con las que tienen suscrito un contrato de medidas alternativas, ya sea de compras, servicios o constitución de enclave laboral, así como sus correspondientes cuantías. El importe de estos contratos deberá destinarse a acciones de ajuste, formación, adaptaciones o tránsito a empresas ordinarias de los trabajadores con discapacidad del CEE.

Las fundaciones o asociaciones receptoras de medidas alternativas deberán destinar las cantidades recibidas a acciones de inclusión laboral de personas con discapacidad. Asimismo, deberán presentar ante la Dirección General del Servicio de Empleo una memoria anual de las acciones realizadas y los recursos aplicados a tal fin.

Tanto el importe de los contratos como de las donaciones, no debe revertir en ningún caso a las empresas donantes.



8. Tramitación de la excepcionalidad y de las medidas alternativas

¿Cuáles son los plazos?

Una vez presentada la solicitud de declaración de excepcionalidad, la Dirección del Servicio de Empleo deberá dictar resolución en el plazo de 2 meses. Trascurrido el plazo sin resolver, se considera positiva.

Una vez resuelta la declaración de excepcionalidad, la empresa dispone de 3 meses para ejecutar y justificar el cumplimiento de las medidas alternativas, mediante la formalización y presentación de los contratos de productos o servicios, los justificantes de haber hecho efectivas las donaciones o los contratos suscritos de los enclaves laborales.

Las donaciones o patrocinios podrán hacerse en cualquier momento dentro de cada uno de los años de vigencia.

La empresa deberá presentar memoria anual de ejecución de las medidas alternativas por el importe anual determinado según los cálculos establecidos.



La declaración de excepcionalidad tiene una duración de 3 años a partir del día siguiente de la fecha de su notificación. Trascurrido el plazo se deberá solicitar una nueva declaración si las causas de excepcionalidad se mantuvieran.

¿En qué circunstancias hay que modificar la excepcionalidad?

En el momento que cambiaran las circunstancias de la empresa, como el aumento o disminución del personal en plantilla, la contratación de personas con discapacidad o cualquier otra circunstancia que repercuta en su cumplimiento de la cuota del 2 % y, por tanto, de la medida alternativa autorizada, se deberá solicitar MODIFICACIÓN de la excepcionalidad aprobada, utilizando el mismo formulario que para la solicitud inicial y aportando los documentos pertinentes.

Igualmente se solicitará modificación en el caso de querer variar la **medida alternativa** aprobada.



9. Normativa

Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Decreto 86/2015, de 2 de Junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. (Generalitat de Catalunya)

Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017.



Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Inserción social de las personas con discapacidad. (Ley 1/2013 General de Discapacidad)

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.

Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

(DEROGADA) Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

(DEROGADA) Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

(DEROGADA) Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad



10. Bibliografía

Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. 2016. Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



11. Direcciones de interés

Fundación Empleo y Salud Mental

949 258 736

info@empleoysaludmental.org

www.empleoysaludmental.org

Feafes Empleo

www.feafesempleo.org

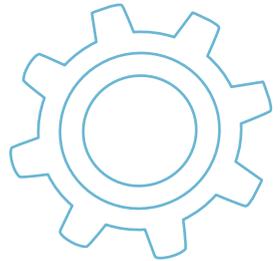
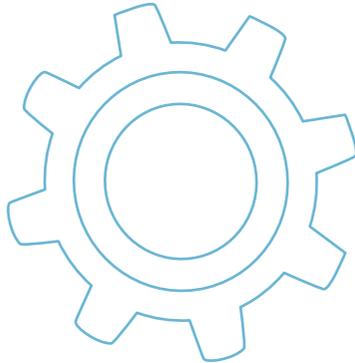
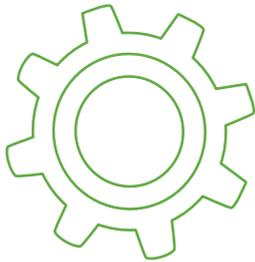




La autora

Ruth Benitez es coordinadora de Programas y Proyectos de FEySM. Psicóloga, Máster en Prevención de Riesgos Laborales y técnica superior de Administración y Gestión. Es miembro de la Comisión de Inclusión Laboral del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la mesa de negociación del Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo en la Federación Empresarial de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM). Ha sido directora de un centro especial de empleo de iniciativa social, del ámbito de la Salud Mental, donde se ocupaba de la dirección estratégica, operativa y de recursos humanos. Es coautora del libro “Desarrollo Profesional e Inserción Laboral en Personas con Enfermedad Mental” (Ed. Grupo5).





Una iniciativa de:



Patrocinada por:



Con la colaboración de:



La Fundación Empleo y Salud Mental tiene como misión ofrecer soluciones para mejorar la situación laboral de las personas con problemas de salud mental, en especial de las personas con trastorno mental grave, a través del refuerzo de la empleabilidad, la formación, recualificación y adecuación al mercado laboral. Atendiendo los procesos de ocupación, vocación profesional y capacitación en jóvenes con trastornos mentales. Desarrollando sistemas de apoyo para la reincorporación académica y laboral en trastornos mentales sobrevenidos. Promoviendo la innovación y sostenibilidad en el empleo protegido.

La colección de Cuadernos de empleo responsable en salud mental es un compendio de guías de procesos empresariales relacionados con el empleo, dirigida a empresas, centros especiales de empleo, entidades y emprendedores sociales, que pretende fomentar la gestión responsable de personas y de los lugares de trabajo que favorezca la inclusión de las personas con problemas de salud mental en los entornos laborales.

Una iniciativa de:



**Fundación
Empleo
y Salud Mental**

Patrocinado por:

