Categoría de medida
Alternativas a la cuota de reserva
Aplicación excepcional de medidas alternativas a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
Ámbito geográfico
Estado
Ámbito material
Empleo protegido
Tipo de medida
Medidas de empleo selectivo
Destinatarios
Empresas ordinarias
Empresas públicas
Año
2005

Marco competencial

1. Esta regulación se establece a nivel estatal y es de aplicación a todo el territorio estatal.
2. Las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación pueden adaptar el procedimiento establecido a nivel estatal, descrito en esta ficha, a las normas propias de su organización interna.
3. La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento sobre las medidas alternativas a la reserva de puestos de trabajo corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal o a los servicios públicos de empleo autonómicos en razón al territorio en que esté ubicada la empresa:
    1. Cuando la empresa esté ubicada en el territorio de una sola Comunidad Autónoma, la competencia se recae sobre el servicio público de empleo de dicha Comunidad Autónoma, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de políticas activas de empleo; en este caso, la competencia recae en el Servicio Público de Empleo Estatal.
    2. Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, en el supuesto de que al menos el 85 por ciento de la plantilla radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, será competente el servicio público de empleo de dicha Comunidad Autónoma.

Exención de la obligación de reserva y aplicación de medidas alternativas

1. Si bien, con carácter general, las empresas públicas y privadas están sujetas, cuando su plantilla es de 50 o más trabajadores, a reservar un 2% de los puestos de trabajo a trabajadores/as con discapacidad (*véase ficha específica sobre cuota de reserva de puestos de trabajo en el mercado ordinario de trabajo)*, excepcionalmente pueden quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, por dos vías:
    1. 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 83.2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo;
    2. bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral.
2. La excepción, sin embargo, sólo es aplicable, si la empresa aplica medidas alternativas a la cuota de reserva (*véase ficha específica sobre medidas alternativas).*

Supuestos excepcionales para la exención

1. A los efectos de aplicación de la exención, se entiende que concurre la excepcionalidad en los siguientes supuestos:

1. Cuando la no incorporación de un/a trabajador/a con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
2. Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo pueden exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

1. Para acogerse a la exención, las empresas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad, y ello con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas que correspondan:

1. Cuando la causa de excepcionalidad que se alegue sea la recogida en el punto 1.a) del presente apartado, los servicios públicos de empleo competentes deben resolver sobre la solicitud y declarar, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Para dicha resolución se debe tener en cuenta la certificación expedida al efecto por la oficina de empleo que gestione la oferta presentada. La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas recogidas están limitadas al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir.

Si la oferta se ha presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo, en su caso, del sondeo de demandantes de empleo con discapacidad se debe remitir al servicio público de empleo competente que, previas las actuaciones de comprobación que se estimen pertinentes, debe resolver al respecto.

1. Cuando la causa de excepcionalidad que se alegue sea la recogida en el punto 1.b) del presente apartado, los servicios públicos de empleo competentes deben resolver sobre la concurrencia de las causas alegadas en la solicitud.

1. En ambos supuestos, el plazo para resolver sobre la excepcionalidad solicitada es de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, deben entenderse que ésta es positiva.
2. La declaración de excepcionalidad tiene una validez de tres años, contados desde la fecha de resolución. Transcurrido dicho plazo de validez, las empresas deben solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir su obligación de reserva de puestos de trabajo, es decir, en caso de que su plantilla siga siendo de 50 o más trabajadores/as.

Medidas alternativas

1. Las medidas alternativas que las empresas pueden aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

    1. Celebrar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un/a trabajador/a 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. Celebrar un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un/a trabajador/a autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
    3. Realizar donaciones y 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. Constituir un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo (*véase ficha específica sobre enclaves laborales).*
2. El importe anual de las medidas referidas en el punto anterior varía en función de los casos:
    1. El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores/as autónomos/as con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales de las medidas previstas en los párrafos a), b) y d) del punto anterior tiene que ser, al menos, equivalente a tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.
    2. El importe anual de la medida alternativa prevista en el párrafo c) del punto anterior tiene que ser al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado/a de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Determinación de las medidas alternativas que se deban adoptar

1. Para optar por alguna de las medidas alternativas recogidas en el apartado anterior, las empresas deben solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, con indicación expresa de lo siguiente:

1. En el caso de optar por cualquiera de las medidas alternativas previstas en los párrafos a) y b) del punto 1 del apartado anterior, debe consignarse el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores/as con discapacidad a los/las que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.
2. Cuando se opte por la utilización de la medida prevista en el párrafo c) del punto 1 del apartado anterior, debe consignarse la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con trabajadores/as con discapacidad a los/las que vaya a sustituir y el importe de la medida.
3. Cuando se opte por la utilización de la medida prevista en el párrafo d) del punto 1 del apartado anterior, deben consignarse los datos identificativos del centro especial de empleo con el que se suscriba el correspondiente contrato, el número de trabajadores/as con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral y el número de trabajadores/as con discapacidad dejados/as de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento a los que equivalen.

1. Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas aplicadas en una misma resolución administrativa.

Obligaciones de los centros especiales de empleo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública

1. Los centros especiales de empleo que celebren contratos de los previstos en las medidas referidas en los párrafos a), b) y d) del punto 1 del apartado sobre medidas alternativas deben destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas, además de a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores/as con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente o la adaptación de los/as trabajadores/as con discapacidad a las nuevas tecnologías.
2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida prevista en el párrafo c) del punto1 del apartado sobre medidas alternativas deben destinar las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se indican en él.
3. Los centros especiales de empleo y las fundaciones o asociaciones de utilidad pública referidas en los puntos anteriores deben presentar anualmente ante el servicio público de empleo correspondiente una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

Actualización de la relación identificativa de centros especiales de empleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal, o el organismo competente de la Comunidad Autónoma, debe mantener actualizada una relación identificativa de centros especiales de empleo para facilitar la aplicación de las medidas alternativas.

Referencia normativa

- Artículo 42 del 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. *BOE de 3 de diciembre de 2013.*

http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf

- 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. *BOE de 20 de abril de 2005.*

http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/20/pdfs/A13466-13469.pdf