

GUIA PRÁCTICA PARA EL INICIO, GESTIÓN Y APLICACIÓN DE  
**LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS  
PARA EL CUMPLIMIENTO DE  
LA CUOTA DE RESERVA PARA  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**





## ¿Quién está obligado a cumplir la Ley General de Discapacidad en su cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad?

Las empresas públicas o privadas con 50 o más personas en plantilla, están obligadas a que al menos el 2% de aquella, sean personas con discapacidad. Esta obligación de contratar personas con discapacidad, facilita su integración laboral.

Posibles dificultades de aplicación de la cuota del 2%, han ocasionado que se regule la llamada "EXCEPCIONALIDAD", lo que permite a las empresas obligadas a la indicada reserva a que, reuniendo determinados requisitos y previa autorización de la Administración, opten por aplicar determinadas "Medidas Alternativas", reguladas por la legislación.

Esto queda regulado en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.





## ¿Cómo y dónde se inicia el trámite de la “DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD”?

Los supuestos para iniciar los trámites de la Declaración de Excepcionalidad, vienen dados al estar las empresas, de más de 50 empleados, obligadas a la contratación de personas con discapacidad, no pudiendo estas organizaciones llevar a cabo estas incorporaciones efectivas a su plantilla, siendo básicamente dos supuestos “excepcionales” recogidos en la propia Ley.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, esta obligación de contratar personal con discapacidad, excepcionalmente, podrán quedar exentas las empresas en las que se den una serie de supuestos de excepcionalidad:

**1. Cuando la empresa tenga la necesidad de contratar personal y ponga oferta en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, o en las Agencias de Colocación autorizadas, y éstas no puedan atender las ofertas de empleo para personal con discapacidad presentadas por la empresa, después de haber realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta\*.**

### Trámite:

Para poder acceder a la llamada “EXCEPCIONALIDAD” por el trámite de la inexistencia de personas con discapacidad idóneas, la empresa presentará una oferta de empleo, indicando el número de puestos de trabajo a cubrir por personas con discapacidad y las ocupaciones requeridas. Este trámite se gestionará en el Servicio Público de Empleo (SEPE) de su Comunidad Autónoma o en las Agencias de Colocación.

El SEPE o los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA emitirán, en el plazo de 2 meses desde la presentación de la oferta, la certificación de inexistencia total o parcial de los trabajadores demandados.

Si la oferta de empleo se presentó en una Agencia de Colocación autorizada, en el plazo de 15 días, ésta remitirá al INEM o a los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA información sobre la inexistencia de candidatos para cubrir la oferta. Los organismos públicos competentes emitirán el certificado final antes de concluir los dos meses desde la presentación de la oferta. De no emitirse expresamente la certificación del INEM o los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA (silencio administrativo) se entenderá que existe la situación de excepcionalidad.

**\*Una vez finalizada, sin éxito, la gestión de la oferta se solicitará la “excepcionalidad”.**



**2. Cuando las empresas acrediten la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas.**

La empresa solicitará al SEPE o a los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA la declaración de excepcionalidad previa presentación justificativa de las causas argumentadas.

En el plazo de 2 meses, los organismos públicos competentes emitirán su dictamen declarando o no la excepcionalidad.

Los Servicios Públicos de Empleo pueden requerir informe previo a la Inspección de Trabajo para constatar las circunstancias alegadas por la empresa.

De no emitirse expresamente la certificación por parte de los Servicios Públicos de Empleo (silencio administrativo) se entenderá que existe la situación de excepcionalidad.

## Declaración de Excepcionalidad y Medidas Alternativas

Para la obtención definitiva de la Declaración de Excepcionalidad, se presentará la documentación en Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma si su plantilla tiene el 85% en una sola Comunidad, si no llega en ninguna Comunidad al 85% este trámite se hará en el Servicio Estatal Público de Empleo.

Documentación a presentar:

- Solicitud normalizada de declaración de excepcionalidad.
- Fotocopia del representante legal de la empresa.
- Certificado de estar corriente de pago en las obligaciones de la Seguridad Social.
- Vida laboral de 12 meses inmediatamente anteriores a la solicitud excepcionalidad. Si en este periodo figura en la plantilla alguna persona con discapacidad, se deberá aportar la documentación justificativa de esta situación.
- Certificación del Servicio Público de Empleo en donde se haga constar la inexistencia de candidatos. (En el caso de optar por la opción 1) del anterior apartado).
- Declaración descriptiva de la empresa en donde se acredite fehacientemente las razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la dificultad de incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla (en el caso de optar por la opción 2) del anterior apartado).
- Declaración específica de la modalidad de la medida alternativa elegida para el cumplimiento de la Ley.

Contrato con un Centro Especial de Empleo

Donación

Enclave laboral

**La certificación de excepcionalidad emitida por los Servicios Públicos de Empleo tiene una validez de 3 años. Pasado este tiempo la empresa deberá solicitar una nueva certificación.**



## Elección y aplicación de las Medidas Alternativas con un Centro Especial de Empleo.

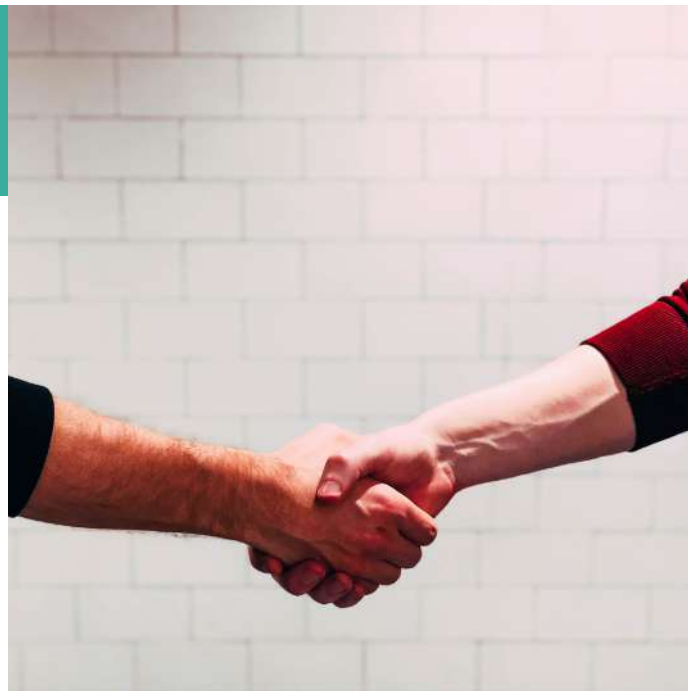
Las empresas que hayan obtenido *la declaración de excepcionalidad y la resolución favorable para aplicar la medida alternativa propuesta, tendrán un plazo de tres meses*, a contar desde la notificación de la resolución administrativa, para formalizar los contratos o hacer efectiva la donación o acción de patrocinio.

Una vez realizado el contrato mercantil, y en el plazo de un mes, se deberá comunicar a la Subdirección General de Integración Laboral, el inicio de la medida alternativa mediante la presentación del Anexo correspondiente y copia de la documentación que sea necesaria.

La aplicación de esta medida alternativa, que nos hará cumplir con la Legislación vigente, teniendo las siguientes características:

La realización del contrato mercantil o civil con el Centro Especial de Empleo, tendrá como objeto del mismo:

1. Suministro de bienes necesarios al normal desarrollo de su actividad.
2. Prestación de servicios ajenos y accesorios a su actividad normal.



Dicho contrato mercantil deberá llevar perfectamente recogidos y descritos los siguientes apartados:

- Objeto del contrato con el Centro Especial de Empleo, especificando el tipo de servicio o suministro.
- Que a través del mismo, se da cumplimiento a la medida alternativa a la contratación del 2% de la plantilla, de personas con discapacidad.
- Importe de la medida alternativa.
- Lugar donde se van a realizar los trabajos.
- Número de trabajadores que destina el Centro para realizar los trabajos objeto del contrato, tipo de discapacidad de los mismos y personal de apoyo.

El Importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles será de, al menos, tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%.

El importe anual del IPREM para el año 2019 está fijado en 7.519,59 €, lo que hace que su triple sea 22.558,77 € por cada puesto trabajo que vayamos a cumplir con la aplicación de esta medida alternativa.

Todo esta información y trámites nos harán cumplir con la Legislación Laboral vigente, estando en disposición de girar visita a la Inspección de Trabajo, en el caso de ser requeridos por esta y aportar toda la documentación que nos requieran, además de ser reconocidos en como una empresa Socialmente Responsable, a través del cumplimiento de la Ley, siendo una sociedad Global, transversal y no excluyente, con ética y coherencia empresarial, satisfaciendo necesidades y expectativas corporativas y sociales.

Desde VIVVA te animamos y estamos a tu disposición para que puedas dar el paso y accedas desde nuestra empresa y nuestros recursos, al cumplimiento de la normativa vigente, con los consiguientes beneficios indudables que esto provocará para tu Compañía.

