Categoría de medida
Alternativas a la cuota de reserva
Cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad.
Ámbito geográfico
Madrid
Ámbito material
Empleo ordinario
Tipo de medida
Medidas de empleo selectivo
Destinatarios
Entidades sin ánimo de lucro
Empresas ordinarias
Año
2007

Marco competencial

1. La competencia para dictar y efectuar el seguimiento del cumplimiento de las medidas alternativas a la cuota de reserva a favor de personas trabajadoras con discapacidad, así como la facultad de acomodar el procedimiento correspondiente a la aplicación de dichas medidas alternativas a las especificidades propias de su organización corresponde a la Comunidad de Madrid en aplicación de:
    1. 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 a favor de los trabajadores con discapacidad, que prevé que la competencia para dictar y efectuar el seguimiento en dicha materia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o a los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en función del territorio en que esté ubicada la empresa para la que se tramitan los correspondientes procedimientos administrativos.
    2. el Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, traspasa a la Comunidad de Madrid, con efecto de 1 de enero de 2000, las funciones y servicios en materia de trabajo, empleo y formación realizada desde el Instituto Nacional de Empleo, adscribiéndose posteriormente mediante Decreto 13/2000, de 27 de enero, tales funciones y servicios a la Consejería de Economía y Empleo.
2. No obstante, cuando la empresa disponga de centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y en otras Comunidades Autónomas, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo que, al menos, el 85 por 100 de la plantilla radique en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.
3. Dichas competencias se ejercen a través del Servicio Regional de Empleo, a quien le corresponden, entre otras, las funciones de ofertar servicios de empleo a las personas desempleadas y ocupadas que faciliten la inserción laboral en unos casos y la mejora ocupacional en otros, agilizando y optimizando la intermediación de la oferta y demanda, así como llevar a cabo programas de empleo específicos, dirigidos a los colectivos de personas más vulnerables.
4. En base a lo anterior, la Comunidad de Madrid ha procedido a adaptar el procedimiento previsto a nivel estatal para la solicitud, tramitación y aprobación de la declaración de excepcionalidad y de la aplicación, en su caso, de las medidas alternativas. Este procedimiento es el que se describe en esta ficha.

Definición de la excepcionalidad

1. De conformidad con lo expresado en la normativa estatal reguladora del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, se

entenderá que concurre la excepcionalidad en los siguientes supuestos:

1. Cuando la no incorporación de una persona trabajadora con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad del Servicio Regional de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos/as en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados/as 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 personas trabajadoras con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, el Servicio Regional de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

2. Las entidades interesadas deberán solicitar del Servicio Regional de Empleo la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas que se describen en el siguiente apartado.

Medidas alternativas

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

1. La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con una persona trabajadora autónoma 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 una personas trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
3. La 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 aquellas 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 la normativa estatal reguladora de los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Importe de las medidas alternativas

1. El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con Centros Especiales de Empleo o con personas trabajadoras autónomas con discapacidad, así como de los contratos entre los Centros Especiales de Empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales, referidas en el apartado anterior, habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada persona trabajadora con discapacidad dejada de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

2. El importe anual de la donación o acción de patrocinio, prevista como medida alternativa en el párrafo c) del apartado anterior, habrá de ser, al menos, de 1,5 veces el IPREM anual por cada persona trabajadora con discapacidad dejada de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.
3. A los efectos de cómputo del 2 por 100 de personas trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
    1. El período de referencia para dicho cálculo serán los doce meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de personas trabajadoras empleadas, incluidos los contratos a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
    2. Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
    3. Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia:
        - Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
        - Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de personas trabajadoras que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Procedimiento para la solicitud y declaración de excepcionalidad en el supuesto en que la excepcionalidad se deba a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad

1. La empresa presentará ante cualquier Oficina de Empleo del Servicio Regional de Empleo una oferta de empleo con mención expresa del número de puestos de trabajo a cubrir con personas trabajadoras con discapacidad y las ocupaciones requeridas con los requisitos adecuados.
2. Ante la imposibilidad de atender por parte del Servicio Regional de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa obligada, la Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia.
3. La empresa solicitará al Director General del Servicio Regional de Empleo, la declaración de excepcionalidad y la aplicación de la medida alternativa por la que opte de entre las previstas. A dichas solicitudes se acompañará copia de la certificación emitida por la Oficina de Empleo en la que se reconozca la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada.
4. El Director General del Servicio Regional de Empleo resolverá en el plazo de los dos meses siguientes a la presentación de la solicitud, y declarará, en su caso, la inexistencia total o parcial de personas con discapacidad demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Esta resolución administrativa resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y, en su caso, sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Para dicha resolución se deberá tener en cuenta la certificación expedida al efecto por la Oficina de Empleo que haya gestionado la oferta presentada.
5. Transcurrido el plazo de dos meses sin que el Servicio Regional de Empleo emita resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad y que, a su vez, se justifica la adopción de las medidas sustitutivas propuestas en la solicitud de la empresa solicitante.
6. La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas recogidas estará limitada al número de vacantes para personas trabajadoras con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir.
7. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo, en su caso, del sondeo de demandantes de empleo con discapacidad se remitirá por esta, en el plazo de quince días, al Servicio Regional de Empleo, que, previas las actuaciones que se estimen pertinentes, resolverá al respecto, aplicando para ello lo dispuesto en los puntos anteriores de este apartado.

8. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

Procedimiento para la solicitud y declaración de excepcionalidad en el supuesto de que cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico y económico motiven la especial dificultad para incorporar a personas trabajadoras con discapacidad

1. La empresa deberá, con carácter previo a la aplicación de las medidas alternativas, solicitar la declaración de excepcionalidad al Director General del Servicio de Regional de Empleo, acreditando fehacientemente las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar personas trabajadoras con discapacidad a la plantilla de la empresa e incluyendo de forma conjunta, en la misma solicitud, las medidas alternativas por las que opta de entre las previstas en la normativa.
2. El Director General del Servicio Regional de Empleo dictará resolución en el plazo de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud, pudiendo realizar de oficio cuantas actuaciones se estimen necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe pronunciarse dicha Resolución. Para ello, y a fin de constatar las dificultades de contratación alegadas por la empresa, y con carácter previo a la resolución, el Servicio Regional de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante. Asimismo solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas por la empresa.
3. La resolución administrativa resolverá sobre la excepcionalidad solicitada, así como la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Transcurrido el plazo de dos meses para resolver sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que esta es positiva.
4. La declaración de excepcionalidad a que se hace referencia en este artículo tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa del expediente. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

Plazo de cumplimiento de las medidas alternativas

1. El plazo para formalizar e iniciar la aplicación de las medidas alternativas será de tres meses a contar desde la notificación de la resolución administrativa que autoriza dichas medidas. No obstante, anualmente habrán de destinarse al cumplimiento de todas las medidas, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica anual para cada una de ellas.
2. En todo caso, la empresa autorizada deberá comunicar y acreditar ante el Servicio Regional de Empleo la medida aplicada conforme a lo establecido en el apartado siguiente sobre “Determinación de las medidas alternativas”.
3. La ejecución de dichas medidas deberá realizarse durante los tres años establecidos como período de validez de la excepcionalidad.

Determinación de las medidas alternativas

Para optar por alguna de las medidas alternativas, las empresas deberán solicitarlo al Servicio Regional de Empleo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, haciendo expresión de lo siguiente:

1. En el caso de optar, como medida alternativa, por la celebración de un contrato con un Centro Especial de empleo o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, ya sea para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro bien necesario para el desarrollo de su actividad, ya sea para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa, se consignará el contratista, el objeto del contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.
2. Cuando se opte por la medida alternativa consistente en la realización de donaciones o de acciones de patrocinio de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo destinadas a una fundación o asociación de utilidad pública, se recogerá la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con personas trabajadoras con discapacidad a las que vaya a sustituir y el importe de la medida.
3. Cuando se opte por la medida alternativa consistente en la constitución de un enclave laboral, se recogerán los datos identificativos del Centro Especial de Empleo con el que se suscriba el correspondiente contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral y el número de personas trabajadoras con discapacidad dejadas de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100 a los que equivalen.

Seguimiento de la aplicación de las medidas alternativas autorizadas

1. Las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad y la resolución favorable para aplicar cualquiera de las medidas alternativas descritas deberán comunicar y acreditar ante el Servicio Regional de Empleo, en función de la medida alternativa aplicada, los siguientes extremos:
    1. Las contrataciones mercantiles o civiles celebradas en sustitución de la obligación principal, en caso de que la medida alternativa consista en la contratación de un Centro Especial de Empleo o de una persona autónoma con discapacidad. En esta comunicación deberá constar, al menos, la cuantificación económica de la obligación de reserva así como la identificación del contratista, el objeto del mismo, el número de personas trabajadoras a los que equivale la contratación, así como el importe y duración de la misma.
    2. La donación o acción de patrocinio efectuada, en caso de que se opte por esta medida, a favor de una fundación o de una asociación de utilidad pública en los términos referidos en el apartado de esta ficha dedicado a la descripción de las medidas alternativas. En este caso, se cuantificará el importe de aquella y se indicará la fundación o asociación de utilidad pública destinataria.
    3. La suscripción del contrato entre la empresa y un Centro Especial de Empleo para la constitución de un enclave laboral. En esta comunicación se recogerán, al menos, la cuantificación económica de la obligación de reserva, así como los datos identificativos del Centro Especial de Empleo con el que se ha suscrito el contrato, la actividad a desarrollar por las personas trabajadoras del enclave laboral y el número de personas trabajadoras con discapacidad, ocupados en dicho enclave.
2. Todas las comunicaciones a que se refiere el punto anterior se efectuarán por las empresas obligadas en el plazo de un mes, a contar desde la formalización de los contratos o desde que se hizo efectiva la donación o acción de patrocinio.
3. El Servicio Regional de Empleo dará traslado a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, en soporte informático, la relación de empresas que presentan las comunicaciones a las que se refiere este artículo. También dará traslado de las citadas comunicaciones a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid. En el marco del programa territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid se determinarán las actuaciones inspectoras prioritarias en orden a vigilar el cumplimiento de la obligación.
4. El Servicio Regional de Empleo efectuará el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones.

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 suministro o de servicios, en el marco del cumplimiento de medidas alternativas de las empresas que les contraten, deberán 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 personas trabajadoras con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de las personas trabajadoras con discapacidad o la adaptación de estos a las nuevas tecnologías.
2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública destinatarias de una donación o de un patrocinio en el marco del cumplimiento de una medida alternativa por parte de la empresa que efectúa dicha donación o patronicio, destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se detallan en dicho artículo.
3. Anualmente, los Centros Especiales de Empleo y las fundaciones o asociaciones de utilidad pública que intervengan en el marco del cumplimiento de una medida alternativa por parte de una empresa, presentarán ante el Servicio Regional de Empleo una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

Referencia normativa

ORDEN 468/2007, de 7 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se adapta a la organización de la Comunidad de Madrid el procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. *BOCM de 21 de marzo de 2007.*

http://www.madrid.org/ICMdownload/KIYGSDQ.pdf