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
Castilla-La Mancha
Ámbito material
Empleo ordinario
Tipo de medida
Medidas de empleo selectivo
Destinatarios
Cooperativas de trabajo asociado
Empresas ordinarias
Empresas públicas
Entidades sin ánimo de lucro
Año
2008

Marco competencial

1. La regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de personas trabajadoras con discapacidad recae en la competencia estatal, en materia de legislación laboral, al amparo de la Constitución Española que, en su artículo 149.1.7ª, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.
2. En ese marco, la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha asume la ejecución de la legislación laboral, en virtud del artículo 33.11ª del Estatuto de Autonomía que atribuye a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha la función ejecutiva en materia laboral, en los términos que establezcan las leyes y normas reglamentarias estatales.
3. El cumplimiento alternativo, con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad ha sido objeto de regulación en las sucesivas normas específicas por las que se reconocen los derechos de las personas discapacidad desde que se introdujera por primera vez en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en su artículo 38.
4. Esta previsión se desarrolló posteriormente por 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 las personas trabajadoras con discapacidad que estableció en su artículo 6 las reglas sobre la competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere dicho Real Decreto, concretando que cuando la empresa esté ubicada en el territorio de una sola Comunidad Autónoma, la competencia se ejercerá por el Servicio Público de Empleo de dicha Comunidad, mientras que cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo en el supuesto de que al menos el 85 por ciento de la plantilla radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, en cuyo caso será competente el Servicio Público de Empleo de dicha Comunidad. La Disposición Adicional Segunda del mismo Real Decreto concede a las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, la posibilidad de acomodar el procedimiento establecido en el mismo a las normas propias de su organización interna.
5. Dado que, por medio del Real Decreto 1385/2002, de 20 de diciembre, se traspasó a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito

del trabajo, el empleo y la formación, esta Comunidad asume las funciones ejecutivas en materia de aplicación de la normativa estatal sobre cumplimiento alternativo de la cuota, incluida la posibilidad de acomodar el procedimiento establecido a nivel estatal a su propia organización. Esta ficha describe dicha adaptación.

Ámbito de aplicación

1. El procedimiento para la aplicación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva del 2 por ciento de la plantilla a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, prescrita por la normativa estatal será de aplicación a todas las empresas públicas o privadas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras y que estén ubicadas íntegramente en el territorio de Castilla-La Mancha. No obstante, también se aplicará a las empresas que disponiendo de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, al menos el 85 por ciento de su plantilla radique en esta Comunidad Autónoma.
2. A efectos del cómputo del 2 por ciento de personas trabajadoras con discapacidad, en las empresas de 50 o más personas trabajadoras , y conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
    1. El periodo de referencia para el cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud de la declaración de excepcionalidad, durante los cuales se obtendrá el promedio de personas trabajadoras empleadas, incluidas las contratadas a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
    2. Las personas trabajadoras vinculadas a la empresa por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.
    3. Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de hasta un año de duración se computarán según el número de días trabajados durante el periodo de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado periodo de referencia sea superior al número total de personas trabajadoras que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichas personas trabajadoras. A los efectos del cómputo de los 200 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.

Supuestos excepcionales

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad para el cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla a favor de las personas trabajadoras con discapacidad en los supuestos siguientes:
    1. Cuando la no incorporación de una persona trabajadora con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha pueda atender la oferta de empleo presentada, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella, por la inexistencia de personas demandantes de empleo con discapacidad inscritas en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesadas en las condiciones de trabajo contenidas 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 Público de Empleo de Castilla-La Mancha podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la

empresa solicitante.

Obligación de solicitud previa

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación definido en el apartado de esta ficha sobre “Ámbito de aplicación” que, sin haber cumplido la obligación legal de reserva de puestos de trabajo a favor de personas trabajadoras con discapacidad, se hallen en alguno de los supuestos excepcionales contenidos en el apartado referido a “Supuestos excepcionales”, deberán solicitar del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas contenidas en el artículo siguiente.

Medidas alternativas

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a 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 persona trabajadora autónoma con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
    3. Realización de 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 a 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.

Cuantía de las medidas alternativas

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, el importe anual de las medidas alternativas será el siguiente:
    1. En los contratos mercantiles o civiles a los que se refieren los apartados a) y b) del apartado anterior de esta ficha sobre “Medidas alternativas”, así como en los celebrados para la constitución de un Enclave Laboral referido en el apartado d), el importe habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada una de las personas trabajadoras con discapacidad dejada de contratar por debajo de la cuota del 2%.
    2. El importe de las donaciones o acciones de patrocinio, previstas como medida alternativa en el apartado c) del referido apartado habrá de ser, al menos, 1,5 veces el IPREM anual por cada una de las personas trabajadoras dejadas de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Procedimiento y competencia para resolver

1. El procedimiento para la declaración de excepcionalidad y, en su caso, la adopción de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, se iniciará a solicitud de las empresas interesadas y se instruirá y resolverá de acuerdo con las reglas contenidas en los apartados siguientes de esta ficha.

Las solicitudes se podrán presentar por cualquiera de los siguientes medios:

1. En los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, en cualquiera de sus Servicios Provinciales o en las Oficinas de Empleo.
2. Como establece el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

1. La competencia para resolver los procedimientos administrativos corresponde a la persona titular de la Dirección General competente en materia de empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, encomendándose la tramitación e instrucción a la unidad administrativa que tenga atribuidas las tareas de intermediación laboral.

Procedimiento para la declaración de excepcionalidad motivada por la imposibilidad de atender la oferta presentada (supuesto de la letra a) del apartado sobre "Medidas alternativas")

1. La empresa interesada presentará al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SEPECAM) una oferta de empleo con indicación del número de puestos de trabajo a cubrir con personas trabajadoras con discapacidad y las ocupaciones requeridas.
2. Constatada la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada, total o parcialmente, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias, la Oficina de Empleo a la que corresponda por razón del domicilio de la empresa obligada, emitirá una certificación acreditativa de esta circunstancia en el plazo de diez días contados desde la recepción de la oferta en dicha Oficina, conforme a modelo normalizado. A su vez, la Oficina de Empleo dará traslado de la certificación emitida a la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente a su emisión.
3. La empresa interesada solicitará a la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM, mediante modelo normalizado, la declaración de excepcionalidad con indicación de las medidas alternativas por las que opte.
4. La unidad administrativa encargada de las tareas de intermediación laboral en la Dirección General competente en materia empleo del SEPECAM realizará los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución.
5. En el plazo de dos meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para resolver, la persona titular de la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante, limitándose al número de vacantes para personas trabajadoras con discapacidad que, tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya resultado imposible cubrir y declarará, en su caso, sobre la inexistencia total o parcial de las personas demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Para dicha resolución se deberá tener en cuenta la certificación expedida al efecto por la Oficina de Empleo que haya gestionado la oferta presentada.

6. Trascurrido el plazo de dos meses sin que se haya emitido la resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad, y que se justifica la adopción de las medidas alternativas propuestas en la solicitud por la empresa solicitante.

Procedimiento para la declaración de excepcionalidad motivada por cuestiones que comporten una especial dificultad para la incorporación de personas trabajadoras con discapacidad (supuesto de la letra b) del apartado sobre "Medidas alternativas")

1. La empresa interesada solicitará a la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM, mediante modelo normalizado, la declaración de excepcionalidad con indicación de las medidas alternativas por las que opte. A la solicitud acompañará una declaración detallada acerca de las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que comporten una especial dificultad para la incorporación de personas trabajadoras con discapacidad a la plantilla de la empresa, aportando cuantos documentos estime pertinentes en justificación de las mismas.
2. La unidad administrativa encargada de las tareas de intermediación laboral en la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM realizará los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, particularmente, los dirigidos a la constatación de las dificultades para la contratación de personas trabajadoras con discapacidad alegadas por la empresa solicitante de la declaración de excepcionalidad, pudiendo exigir, a tal efecto, la aportación de certificaciones de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la entidad solicitante. Asimismo, podrá solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre la concurrencia de las circunstancias alegadas.
3. La persona titular de la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM resolverá en el plazo de dos meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para resolver, sobre la concurrencia de las causas alegadas en la solicitud, sobre la declaración de excepcionalidad y, en su caso, sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante.
4. Trascurrido el plazo de dos meses sin que se haya emitido la resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad y que se justifica la adopción de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante.

Plazo de validez

La declaración de excepcionalidad, en cualquiera de los supuestos, tendrá una validez de tres años, contados a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución administrativa dictada sobre ella. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de subsistir la obligación principal y la causa de excepcionalidad.

Ejecución de las medidas alternativas

1. Las medidas alternativas por las que las empresas hayan optado se ejecutarán de acuerdo con las reglas siguientes:
    1. La ejecución de las medidas alternativas se realizará durante el plazo de validez de la resolución de excepcionalidad en la que se autorice su aplicación.
    2. Anualmente, y durante el periodo de validez de la excepcionalidad, se destinarán al cumplimiento de las medidas adoptadas, como mínimo, las cantidades que resulten de aplicar a cada caso las reglas establecidas en el apartado de esta ficha referido a "Cuantía de las medidas alternativas".

3. El plazo para iniciar la ejecución de las medidas alternativas previstas en las letras a), b) y d) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas” será de tres meses contados a partir del día siguiente al de notificación de la resolución en la que se autorice su aplicación. A tal efecto, se entenderá como fecha de inicio la de celebración de los contratos a los que se hace referencia en dichos apartados.
4. Las donaciones y acciones de patrocinio, previstas en la letra c) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas” podrán realizarse en cualquier momento, dentro de cada uno de los años de vigencia de la resolución, a partir del día siguiente al de notificación de la resolución en la que se autoriza su aplicación.

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 alternativas de las letras a), b) y d) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas” 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 estas a las nuevas tecnologías.
2. Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública a las que se refiere la medida prevista en la letra c) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas” destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades enunciadas en él.
3. Anualmente, los Centros Especiales de Empleo y las fundaciones y asociaciones de utilidad pública participantes en la ejecución de las medidas alternativas, presentarán ante la Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM una memoria sobre la tipología de las acciones realizadas y de los recursos financieros aplicados a las mismas.

Seguimiento y control

1. La Dirección General competente en materia de empleo del SEPECAM efectuará el seguimiento de la aplicación de las medidas alternativas autorizadas. A tal efecto, las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad deberán comunicar el inicio de las medidas alternativas previstas en dicha declaración, mediante modelo normalizado y acreditando, documentalmente, según proceda, los siguientes extremos:
    1. Los contratos civiles o mercantiles previstos como medidas alternativas en las letras a) y b) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas”, con expresión de las partes contratantes, el objeto del contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad a los que equivale la contratación, la cuantía y duración del mismo.
    2. La donación o acción de patrocinio prevista como medida alternativa en la letra c) del referido apartado, con indicación de la asociación o fundación de interés público destinataria y la cuantía de la misma.
    3. El contrato para la constitución de un Enclave Laboral, previsto como medida alternativa la letra d) del referido apartado, con indicación del Centro Especial de Empleo con el que se haya suscrito, la cuantía, la actividad a desarrollar por las personas trabajadoras del enclave y el número de personas trabajadoras con discapacidad ocupadas en el mismo.
2. Todas las comunicaciones a las que se refiere el apartado anterior deberán realizarse por las empresas obligadas dentro del plazo de un mes, contado desde la formalización del contrato o desde que se hizo efectiva la donación o acción de patrocinio.

3. El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha dará traslado de todas las comunicaciones a las que se refiere este apartado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y podrá pedir la colaboración de ésta para el seguimiento y control del cumplimiento efectivo de las medidas alternativas.

Referencia normativa

Orden de 16 de diciembre de 2008, de la Consejería de Trabajo y Empleo, por la que se adapta 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 las personas trabajadoras con discapacidad, a las normas propias de la organización de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. *DOCM de 23 de diciembre de 2008.*

http://docm.jccm.es/portaldocm/verDisposicionAntigua.do?ruta=2008/12/23&idDisposicion=123064228767001305