Categoría de medida
Alternativas a la cuota de reserva
Cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad
Ámbito geográfico
Extremadura
Ámbito material
Empleo ordinario
Tipo de medida
Medidas de empleo selectivo
Destinatarios
Cooperativas de trabajo asociado
Empresas ordinarias
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 las personas con discapacidad recae en la competencia estatal, en materia de legislación laboral. El Estado ha ejercido dicha competencia mediante 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 las personas trabajadoras con discapacidad. Esta norma establece en su artículo 6 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. Así, concreta el artículo 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 Autónoma.
2. Asimismo, el citado Real Decreto 364/2005, establece en su disposición adicional segunda que 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, podrán acomodar el procedimiento establecido en dicho Real Decreto a las normas propias de su organización interna.
3. Dado que mediante el Real Decreto 664/2001, de 22 de junio, se traspasan a la Comunidad Autónoma de Extremadura, con efectos de 1 de julio de 2001, las funciones y servicios que en materia de trabajo, empleo y formación realizaba el Instituto Nacional de Empleo. Dichas funciones son asumidas por el Servicio Extremeño Público de Empleo, organismo autónomo creado por la Ley 7/2001, de 14 de junio, y adscrito a la Consejería de Igualdad y Empleo, que se constituye en el órgano gestor de la política de empleo.
4. La presente ficha describe la adaptación de lo previsto a nivel estatal en relación con las competencias y trámites necesarios para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad, a la organización y normas propias de esta Comunidad Autónoma.

Definición de la excepcionalidad

1. De conformidad con lo expresado en el artículo 1.2 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 las personas

trabajadoras con discapacidad, se entenderá que concurre la nota de 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 Extremeño Público 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 aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de personas demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesadas 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 Extremeño Público 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 empresas señaladas en el apartado 1 del artículo 1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, deberán solicitar del Servicio Extremeño Público de Empleo la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y enunciadas en el siguiente apartado de esta ficha.

Medidas alternativas

1. Conforme establece 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 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 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 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.

Importe de las medidas alternativas

1. Conforme establece el artículo 2.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, el importe anual de los contratos mercantiles o civiles con Centros Especiales de Empleo o con personas trabajadoras autónomas 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 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 dos por ciento.

2. El importe anual de la medida prevista en el párrafo c) del apartado anterior, habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada persona trabajadora con discapacidad dejada de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Procedimiento para la solicitud y declaración de la excepcionalidad en el supuesto previsto en el punto 1 a) del apartado de esta ficha sobre definición de la excepcionalidad

1. La empresa presentará ante el Centro de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo que le corresponda por razón de su domicilio 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. Si existiera imposibilidad de atender por parte del Servicio Extremeño Público de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa obligada, de acuerdo con las causas contempladas en el artículo 1.2 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, el Centro de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia, conforme a modelo normalizado.
3. La empresa solicitará al Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo, la declaración de excepcionalidad y la aplicación de la medida alternativa por la que se opte de entre las previstas en el apartado de esta ficha referido a “Medidas alternativas”. A dicha solicitud se acompañará copia de la certificación emitida por el Centro de Empleo en el que se reconozca la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada, y se presentarán en los Servicios Centrales del Servicio Extremeño Público de Empleo sito en C/ San Salvador, 9 de Mérida o en los demás lugares previstos en 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.
4. El Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo resolverá en el plazo de los dos meses siguientes a la presentación de la solicitud, y declarará, en su caso, si concurre o no la declaración de excepcionalidad por la inexistencia total o parcial de personas demandantes de empleo con discapacidad inscritas en las ocupaciones solicitadas. Esta resolución administrativa además de resolver sobre la declaración de excepcionalidad contendrá pronunciamiento sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante y obligaciones derivadas al respecto. Para dicha resolución se deberá tener en cuenta la certificación expedida al efecto por el Centro de Empleo correspondiente que haya gestionado a la oferta de empleo presentada.
5. Transcurrido el plazo de los dos meses sin que el Servicio Extremeño Público 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 sustitutorias propuestas en la solicitud por 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 ésta, en el plazo de quince días, al Servicio Extremeño Público de Empleo que, previas las actuaciones de comprobación que estime pertinentes, resolverá al respecto, aplicando para ello lo dispuesto en los puntos 3, 4, 5 y 6 anteriores.
8. La declaración de excepcionalidad 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 del punto 1 b) del apartado sobre "Definición de Excepcionalidad"

1. La empresa deberá, con carácter previo a la aplicación de alguna de las medidas alternativas referidas en el apartado de esta ficha sobre "Medidas alternativas", solicitar la declaración de excepcionalidad al Director Gerente del Servicio Extremeño Público 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. Esta solicitud se realizará en los modelos normalizados y se presentarán en los Servicios Centrales del Servicio Extremeño Público de Empleo sito en C/ San Salvador, 9 de Mérida o en los demás lugares previstos en 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.
2. El Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo dictará resolución motivada 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 Extremeño Público 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 sobre 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 ésta es positiva.
4. La declaración de excepcionalidad 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

1. El plazo para formalizar e iniciar la aplicación de las medidas alternativas será de tres meses a contar desde el día siguiente a la notificación de la resolución administrativa que autoriza dichas medidas. No obstante, anualmente habrá de destinarse al cumplimiento de todas las medidas, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica anual para cada una de ellas, aplicando lo dispuesto en el apartado de esta ficha sobre "Importe de las medidas alternativas" y en el apartado sobre "Cuantificación de la obligación de reserva". En todo caso, la empresa autorizada deberá comunicar y acreditar ante el Servicio Extremeño Público de Empleo la medida aplicada.
2. La ejecución de dichas medidas deberá realizarse durante los tres años establecidos como periodo de validez de la excepcionalidad.

Determinación de las medidas alternativas que se deban adoptar

1. Para optar por alguna de las medidas alternativas, las empresas deberán solicitarlo al Servicio Extremeño Público 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 por cualquiera de las medidas alternativas previstas en las letras) y b) del apartado de esta ficha referido a “Medidas alternativas”, se consignará el contratista, el objeto del contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad a 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 la letra c) del apartado de esta ficha referido a “Medidas alternativas”, 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 utilización de la medida prevista en la letra d) del referido apartado, 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 dos por ciento 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, comunicarán y acreditarán ante el Servicio Extremeño Público de Empleo, en función de la medida alternativa aplicada en formulario normalizado, los siguientes extremos:
    1. Las contrataciones mercantiles o civiles celebradas en sustitución de la obligación principal, según lo previsto en las letras a) y b) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas”. En esta comunicación deberá constar al menos la cuantificación económica de la obligación de reserva, así como la identificación del contratista, el objeto del contrato, el número de personas trabajadoras con discapacidad a las que equivale la contratación, así como el importe y duración de la misma.
    2. La donación o acción de patrocinio efectuada conforme a lo previsto en la letra b) del referido apartado, y en los términos recogidos en la preceptiva autorización. En este caso se cuantificará el importe de aquélla 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 de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan dichos establecimientos cuando se haya optado por la medida prevista en la letra d) del apartado de esta ficha sobre “Medidas alternativas”. En esta comunicación se recogerá, 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 ocupadas 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. Las empresas que hayan optado por la aplicación de las medidas alternativas deberán presentar anualmente ante el Servicio Extremeño Público de Empleo una Memoria en donde se haga constar una descripción detallada del cumplimiento de la medida alternativa prevista.
4. El Servicio Extremeño Público de Empleo dará traslado de todas las comunicaciones señaladas en este apartado a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social y podrá pedir la colaboración de ésta para el seguimiento y control del cumplimiento efectivo de las medidas alternativas.
5. El Servicio Extremeño Público de Empleo efectuará el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones establecidas.

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 previstas en las letras a), b) y d) del apartado de esta ficha referido a “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 formación permanente de las personas trabajadoras con discapacidad o la adaptación de éstas 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 referido apartado sobre “Medidas alternativas” destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades. Igualmente podrán destinar los fondos recibidos a la financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico, tal y como se establece en la Orden TAS/2787/2005, de 29 de agosto.
3. Anualmente los Centros Especiales de Empleo y las fundaciones o asociaciones de utilidad pública, referidos anteriormente, presentarán ante el Servicio Extremeño Público de Empleo una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

Competencia

1. La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento referidos en esta ficha corresponderá al Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo, a propuesta del Jefe de Servicio de Intermediación Laboral del SEXPE.
2. Con arreglo a lo previsto en el artículo 6.1 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, cuando la empresa disponga de centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura y en otras Comunidades Autónomas, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal, salvo que al menos el 85% de la plantilla radique en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en cuyo caso, se aplicará lo dispuesto en el punto anterior.

Cuantificación de la obligación de reserva

1. Conforme a lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, a los efectos del cómputo del dos por ciento de personas trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
    1. El periodo de referencia para dicho cálculo serán los doce meses inmediatamente anteriores, 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 por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.
    3. Las contratadas por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más.
2. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número total de días trabajados en el citado periodo de referencia sea superior al número de personas trabajadoras que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichas personas trabajadoras.
3. 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.

Referencia normativa

ORDEN de 23 de octubre de 2008 por la que se adapta a la organización de la Comunidad Autónoma de Extremadura 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 en favor de las personas trabajadoras con discapacidad. *DOE de 29 de octubre de 2008.*

http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2008/2090o/08050351.pdf