

Obligación de Reserva de Puestos de Trabajo y Medidas Alternativas



COCEMFE
A S T U R I A S

Doctor Avelino González 5 bajo 33211 Gijón, Asturias

Tlfs. 985 396 855 – 985 396 913 Fax 985 990 756 E-mail: sil@cocemfeasturias.es

www.cocemfeasturias.es

ÍNDICE

R.D. 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.....	3
1. LA OBLIGACIÓN DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.....	3
Normativa de Aplicación.....	3
Obligación de Reserva de Puestos de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad...3	
2. EXCEPCIONES A LA OBLIGACIÓN DE RESERVA O APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS.....	4
Normativa de Aplicación.....	4
Excepciones a esta obligación.....	4
Concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:.....	4
Medidas sustitutorias o alternativas.....	5
¿Cómo se tramita?.....	6
Cuantía de las medidas alternativas.....	8
Obligación de los centros especiales de empleo y entidades receptoras de los fondos.....	8
3. CONSECUENCIAS. INFRACCIONES Y SANCIONES.....	8
Normativa de Aplicación.....	8
Consecuencias.....	8
4. SIEMPRE ES BENEFICIOSO PARA LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD.....	9
Mejora la imagen de su empresa.....	9
Menores costes.....	9
5. QUIÉN PUEDE COLABORAR CONTIGO.....	10
6. MODELOS. ANEXOS.....	11
CERTIFICADO DE EXCEPCIONALIDAD.....	12
SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD POR RAZONES DE CARÁCTER PRODUCTIVO, ORGANIZATIVO, TÉCNICO O ECONÓMICO.....	13
COMUNICACIÓN DE LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO CIVIL O MERCANTIL CON UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO O UN TRABAJADOR AUTÓNOMO.....	14
SOLICITUD PARA LA REALIZACIÓN DE DONACIONES Y ACCIONES DE PATROCINIO CON FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA.....	15

INTRODUCCIÓN

En 1994 se crea, en el Principado de Asturias, COCEMFE-ASTURIAS que es la representación de la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE) en la comunidad autónoma. De entre sus fines destacan:

- Representar a todo el colectivo de personas con discapacidad física de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias como único interlocutor ante las Administraciones públicas y las entidades privadas en defensa de su integración.
- Impulsar el asociacionismo local abriendo nuevas delegaciones para llegar con nuestros servicios a todo el territorio.

Esta vocación representativa de COCEMFE le lleva a ejercer su papel como interlocutor ante la Administración Pública y la empresa privada ante las que traslada y defiende los intereses de los discapacitados, instrumentando su participación y asegurando su representación.

Por eso, COCEMFE-ASTURIAS se ha marcado como uno de sus objetivos velar por el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados, establecida por la Ley. Para ello, ha elaborado el presente documento con la intención de informar y facilitar la realización de esta obligación, sus excepciones y medidas alternativas, así como, de las consecuencias de no cumplir con dicha obligación.

R.D. 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.

1. LA OBLIGACIÓN DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Normativa de Aplicación.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, artículo 38, modificado por Ley 24/2001 de 27 de diciembre, Disposición Adicional 17ª.

Obligación de Reserva de Puestos de trabajo a favor de trabajadores con discapacidad.

- Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores están obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad.
- El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo que tenga y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa, observando las siguientes reglas:

- El promedio de trabajadores se obtiene sobre los 12 meses inmediatamente anteriores.

- Los trabajadores con contrato de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores fijos.
- Los contratos de hasta un año se computan según los días trabajados en el periodo de referencia, considerándose cada 200 días trabajados como un trabajador más.

2. EXCEPCIONES A LA OBLIGACIÓN DE RESERVA O APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS

Normativa de Aplicación.

- R.D. 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.

Excepciones a esta obligación.

- De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de forma parcial o total de esta obligación, siempre que se aplique, alternativa y simultáneamente, alguna de las medidas sustitutorias que se señalarán más adelante.

Concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

1. Inexistencia de personas con discapacidad demandantes de empleo inscritos en la ocupación solicitada.
2. Cuando a la persona con discapacidad no le interesen las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa.
3. Por cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico, o económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados.

Procedimiento para la emisión del certificado previsto en los supuestos 1 y 2. ([Modelo Anexo I](#))

- Las empresas deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas.
- A tales efectos, existe obligación por parte de los servicios públicos de empleo competentes de emitir certificación sobre la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Se resolverá dentro del plazo de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud, transcurrido el cual sin la citada certificación se entenderá que concurre causa de excepcionalidad que justifica la adopción de las medidas sustitutorias.
- La certificación a la que se hace referencia tendrá una validez de tres años desde su expedición.
- Transcurrido el plazo de vigencia de la certificación las empresas deberán solicitar nueva certificación, caso de persistir la obligación de reserva de puestos de trabajo y la situación de excepcionalidad descrita.

Procedimiento para la declaración de excepcionalidad previsto en el supuesto

3. ([Modelo Anexo II](#))

- Las empresas deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas.
- Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.
- Los servicios públicos de empleo competentes resolverán sobre la concurrencia de las causas alegadas en la solicitud dentro del plazo de dos meses. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que es positiva.
- La declaración tendrá una validez de tres años desde la resolución sobre ella.
- Transcurrido el plazo de vigencia de la certificación las empresas deberán solicitar nueva certificación, caso de persistir la obligación de reserva de puestos de trabajo y la situación de excepcionalidad descrita.

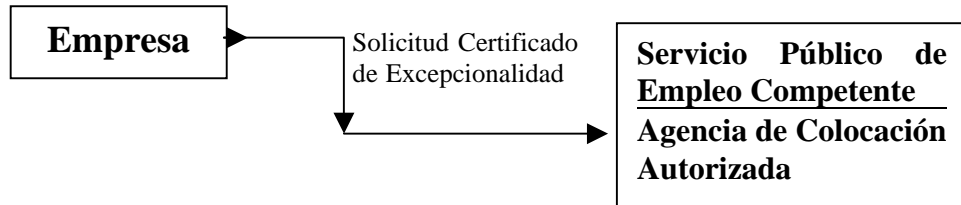
Medidas sustitutorias o alternativas.

- Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:
 - a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
 - b) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
 - c) 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.
 - d) Realización por parte de la empresa de donaciones o 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. La entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración debe ser 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.

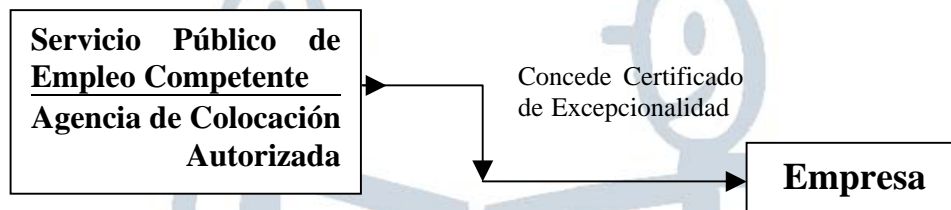
¿Cómo se tramita?

- Compra de bienes o servicios

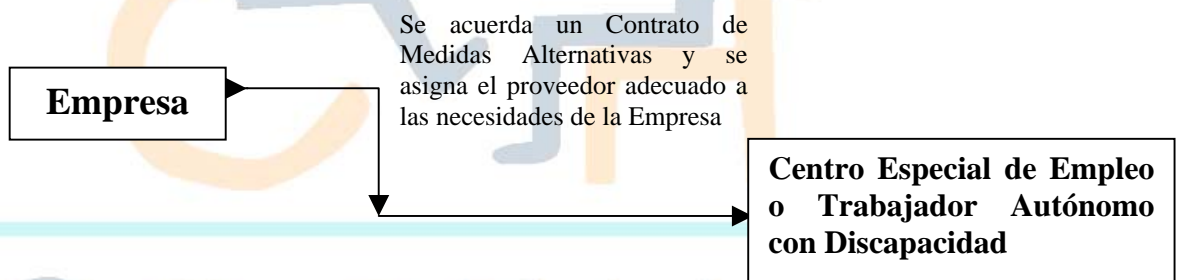
1.Solicitud



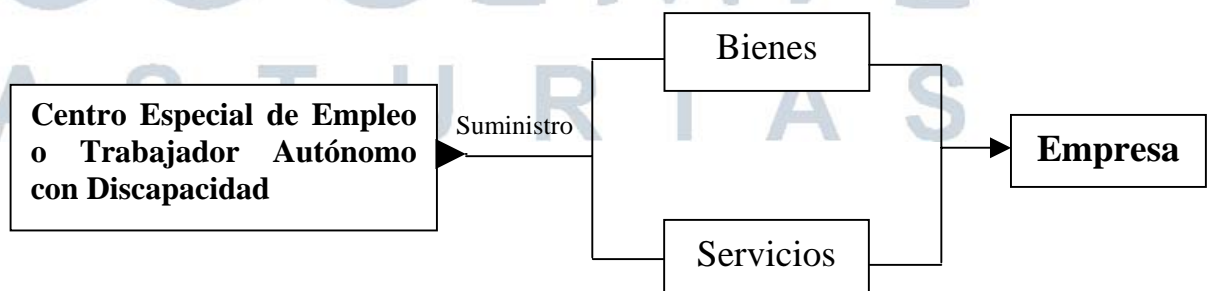
2.Certificado



3.Contrato Servicios

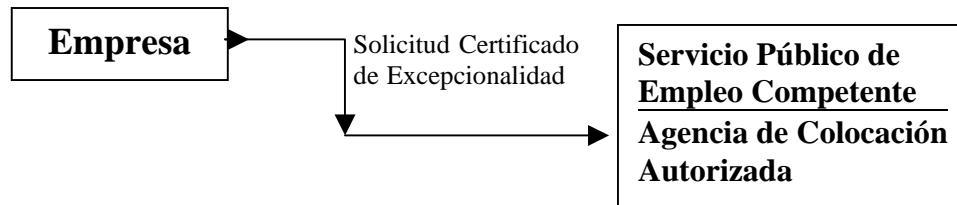


4.Contrato Suministro

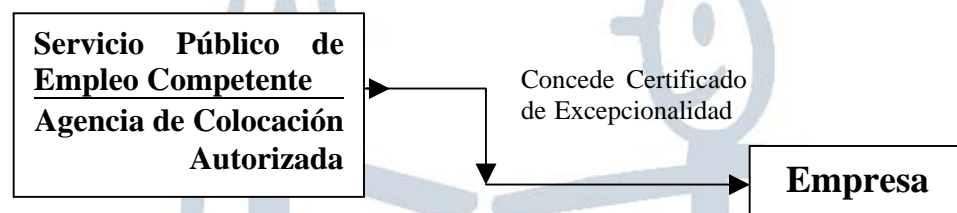


- Donación o acciones de patrocinio.

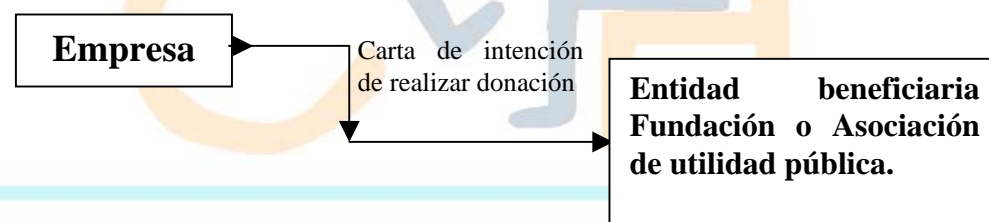
1.Solicitud



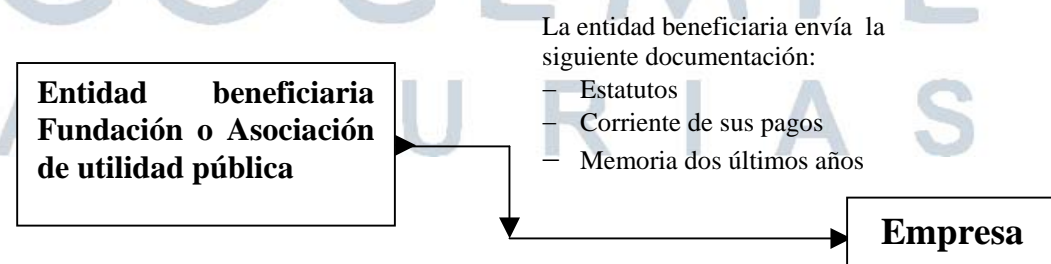
2.Certificado



3.Carta de intención



4.Donación y documentación acreditativa



Cuantía de las medidas alternativas.

- El importe anual de las medidas de los apartados a), b) c) habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de cuota del dos por ciento.
- El importe anual de la medida alternativa del párrafo d) habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de cuota del dos por ciento.

Obligación de los centros especiales de empleo y entidades receptoras de los fondos.

- Los centros especiales de empleo que suscriban los contratos civiles o mercantiles con las empresas deberán destinar los recursos a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, y especialmente a aquellas acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de sus trabajadores discapacitados o la adaptación de aquellos a las nuevas tecnologías.
- Las fundaciones o asociaciones de utilidad pública que reciban donaciones de las empresas deberán destinarlas al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
- Anualmente, los centros especiales de empleo y las fundaciones o asociaciones de utilidad pública receptoras de donaciones presentarán 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 las mismas.

3. CONSECUENCIAS. INFRACCIONES Y SANCIONES

Normativa de Aplicación.

- Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social artículo 15.3, modificado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social. Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Consecuencias.

El incumplimiento en materia de integración laboral del minusválido tanto de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo como de la no aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional tiene las siguientes consecuencias:

- Infracción tipificada como Grave dentro del Orden Social. Se sanciona con multas que van desde los 300,51 a 3.005,06 €
- Prohibición de contratar con la Administración.

- Sin perjuicio de lo anterior, los empresarios, perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y en general beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, pudiendo quedar excluidos del acceso a tales beneficios por un período de 1 año.

4. SIEMPRE ES BENEFICIOSO PARA LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD

Mejora la imagen de su empresa

- Con estas medidas, su empresa, además de dar cumplimiento a la Ley, cumple con una labor social de ayuda y solidaridad con personas que tienen graves dificultades para la integración laboral. Ofrecerá una imagen a la sociedad y al resto de las empresas de ejemplaridad, dando a conocer la labor que se desarrolla en pro del colectivo de personas con discapacidad y colaborando en la creación de igualdad de oportunidades.

Menores costes.

- Las empresas que contraten a discapacitados tendrán bonificación o reducción de sus cuotas a la Seguridad Social así como la deducción en otros impuestos según los casos.

Comparativa de Contratación de Personal Discapacitado para un Contrato Indefinido.
Supuesto: puesto de trabajo Administración.

	Trabajador Ordinario	Trabajador Discapacitado							
		1 ^{er} Año Y Resto Años		1 ^{er} Año				Resto Años	
Salario Bruto Anual	12.020,24	12.020,24				12.020,24			
Cuotas empresariales S.S.	31,59%	31,59%				31,59%			
Bonificación	0%	HOMBRES		MUJERES		HOMBRES		MUJERES	
		<45 años 70%	>45 años 90%	<45 años 90%	>45 años 100%	<45 años 70%	>45 años 90%	<45 años 90%	>45 años 100%
Costes S.S. Anual	3.797,19	1.139,16	379,72	379,72	0,00	1.139,1	379,72	379,72	0,00
Subvención	0	5.000€		6000€					
Costes Salariales Totales	15.817,43	13.159	12.400	12.400	12.020	13.159	12.400	12.400	12.020
Deducción del impuesto de sociedades	0	Hasta 6000€ por persona/año incremento del promedio plantilla							

Comparativa de Contratación de Personal Discapacitado para un Contrato Temporal.
Supuesto: puesto de trabajo Administración.

	Trabajador Ordinario	Trabajador Discapacitado			
	Vigencia contrato	Durante vigencia del Contrato			
Salario Bruto Anual	12.020,24	12.020,24			
Contingencias Comunes	23,60%	23,60%			
Bonificación	0%	1 ^{er} trabajador empresa	HOMBRES	MUJERES	
		100%	75%	<45 años 80%	>45 años 90%
		2.836,78	2.127,59	2.269,42	2.553,10
Resto de Cuotas	7,99%	7,99%		7,99%	
Costes S.S. Anual	3.797,19	960,41	1.669,6	1.527,77	1.224,09
Costes Totales	15.817,43	12.980,65	13.689,84	13.548,01	13.244,33

- Además aquellas empresas que opten por la medida alternativa de la donación, que tenga como beneficiaria a una asociación o fundación declarada de utilidad pública, obtendrán beneficios fiscales en la declaración del Impuesto de Sociedades, deduciendo como gasto, el importe de la donación, teniendo como límite el 10% de la base imponible; o bien, el límite del 1 por mil del volumen de ingresos.

5. QUIÉN PUEDE COLABORAR CONTIGO

COCEMFE-ASTURIAS a través de su Servicio de Integración Laboral (SIL) podrá ofertarle de forma gratuita interesantes servicios con el propósito de ayudarle tanto en el cumplimiento de la norma como en la mejora de su imagen, de su política de recursos humanos y relación personal.

Le ofrece un servicio de calidad que pone a su disposición:

- Amplia base de datos con personal:
 - Cualificado profesionalmente o con disponibilidad para formarse/aprender de inmediato.
 - Preparados en múltiples profesiones.
 - Con formación y/o experiencia.
 - Polivalentes.
 - Con actitudes positivas hacia el empleo.
 - Dispuestos a incorporarse a su proyecto empresarial.
- Preselección de candidatos posibles a su oferta.

- Mediación y apoyo en la definición de los perfiles y selección de personas idóneas para los puestos.
- Seguimiento de la inserción e incorporación óptima del trabajador en la empresa.
- Formación específica adecuada a los requerimientos del puesto de trabajo.
- Apoyo a la empresa en el proceso de incorporación de los trabajadores.
- Información y asesoramiento sobre subvenciones y apoyos a la contratación y/o creación de empleo.

En definitiva estas personas pueden convertirse en un valor añadido para la rentabilidad de su empresa debido:

- Amplias capacidades para desempeñar innumerables puestos de trabajo.
- Competencias/actitudes positivas hacia el trabajo.
- Pueden proporcionarle importantes ayudas/subvenciones a la contratación. Y deducciones en el Impuesto de Sociedades.
- Imagen de empresa moderna, abierta, solidaria, que acepta la “diversidad” de personas y situaciones.

Ante cualquier duda póngase en contacto con el Servicio de Integración Laboral (SIL) de COCEMFE-ASTURIAS, le atenderemos gustosamente.

Doctor Avelino González, 5 bajo
33211 Gijón. Asturias.
Tlfs. 985 396 855- 985 396 913
Tlf./Fax 985 990 756
E-mail: sil@cocemfeasturias.es

6. MODELOS. ANEXOS

COCEMFE-ASTURIAS en su afán de ayudar y favorecer el cumplimiento de esta norma le facilita los modelos oficiales incluidos en la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Estos son los siguientes:

ANEXO II

SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD POR RAZONES DE CARÁCTER PRODUCTIVO, ORGANIZATIVO, TÉCNICO O ECONÓMICO

Modelo

Que D/Dña. _____, con NIF/CIF. _____,
en representación legal de la empresa _____,
con el número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) _____,
actividad económica de la empresa _____, con domicilio social
en _____, localidad _____, provincia _____
teléfono _____

SOLICITA:

Al Servicio Público de Empleo de _____ la declaración de
excepcionalidad por concurrir razones de carácter productivo, organizativo, técnico o
económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la
plantilla de la empresa.

ALEGANDO:

Con descripción detallada las causas siguientes que justifican esta solicitud:

(Si el espacio es insuficiente adjunte hojas complementarias)

En a de de

Por la Empresa

Fdo.:

En caso de que se solicite autorización para la realización de una donación o acción de
patrocinio adjuntar a este anexo el anexo IV.

ANEXO III

COMUNICACIÓN DE LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO CIVIL O MERCANTIL CON UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO O UN TRABAJADOR AUTÓNOMO

Modelo

Que D/Dña. _____, con NIF/CIF. _____, en representación legal de la empresa _____, con el número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) _____, actividad económica de la empresa _____, con domicilio social en _____, localidad _____, provincia _____ teléfono _____

La plantilla fija de la empresa es de _____ trabajadores, de los cuales _____ son discapacitados.

COMUNICA

Al Servicio Público de Empleo de _____ que con fecha _____ le fue concedido el certificado de excepcionalidad que justifica la opción de las medidas sustitutorias reguladas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero) y que en cumplimiento de estas medidas ha CELEBRADO con fecha _____ un contrato mercantil o civil con:

- El Centro Especial de Empleo _____ con el número de inscripción en la Seguridad Social _____ y con domicilio social _____ Localidad _____ Provincia _____

- Con el trabajador autónomo D/Dña. _____ con el nº de inscripción en la Seguridad Social _____ y domicilio social en _____ Localidad _____ Provincia _____

Cuyo objeto es _____ con un importe de _____ y una duración de _____ que sustituye a la contratación de _____ trabajadores discapacitados cuya cuantificación económica de la obligación de reserva es _____, según lo dispuesto en el art. 2.2. y en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero).

En a de de

Por la Empresa

Fdo.:

Observación: Adjuntar a esta comunicación fotocopia del certificado de excepcionalidad.

ANEXO IV

SOLICITUD PARA LA REALIZACIÓN DE DONACIONES Y ACCIONES DE PATROCINIO CON FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA

Modelo

Que D/Dña. _____, con NIF/CIF. _____, en representación legal de la empresa _____, con el número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta de cotización) _____, actividad económica de la empresa _____, con domicilio social en _____, localidad _____, provincia _____ teléfono _____.

La plantilla fija de la empresa es de _____ trabajadores, de los cuales _____ son discapacitados.

COMUNICA

Al Servicio Público de Empleo de _____ que con fecha _____ le fue concedido el certificado de excepcionalidad que justifica la opción de las medidas sustitutorias reguladas en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero) y que en cumplimiento de estas medidas

SOLICITA:

Autorización para la realización de una donación o acción de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad con la fundación o asociación de utilidad pública _____ cuyo número de inscripción en la Seguridad Social (Cuenta decotización) es _____ con domicilio social en _____, localidad _____, provincia _____, teléfono _____.

Siendo el representante legal de la citada fundación o asociación de utilidad pública D/Dña _____ con NIF/CIF. _____

La cuantificación económica de la obligación de reserva según lo dispuesto en el art. 2.2. y en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, asciende a _____ equivalente a la contratación de _____ trabajadores discapacitados.

Descripción detallada de la medida alternativa prevista de acuerdo a lo establecido en el art. 2.3 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

El importe de estas medidas será de _____

En a de de

Por la Empresa

Fdo.:

Observaciones: Acompañar a esta solicitud: Fotocopia de los estatutos y de la declaración de utilidad pública de la fundación o asociación. Certificado de la fundación o asociación de hallarse al corriente de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, así como Memoria de actividades de los dos últimos años. En caso de solicitar la declaración de excepcionalidad por concurrir razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico adjuntar el anexo II