

LA RESERVA DE CUOTA PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS



Es una actividad realizada con financiación de la Fundación Once,
dentro del Proyecto denominado PROMOCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE AECEMCO
con número de Expediente P0547-2018

Contenido

1.- LA CUOTA DE RESERVA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2
2.- CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA POR PARTE DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS	2
3.- ¿CUÁNDO EXISTE EXCEPCIONALIDAD?	4
4.- TIPOS DE MEDIDAS ALTERNATIVAS.....	5
Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad	5
La constitución de un enclave laboral	5
Realización de donaciones y acciones de patrocinio económico.....	6
5.- CÁLCULO DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS	7
Calculadora de medidas alternativas	¡Error! Marcador no definido.
6.- CÓMO SE SOLICITAN LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS	8
7.- SANCIONES	9
8.- CONCLUSIONES	9

1.- LA CUOTA DE RESERVA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Constitución Española establece en su Artículo 49: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”

En desarrollo de esta previsión constitucional La Ley General de Discapacidad (antigua LISMI – Ley de Integración Social de los Minusválidos) pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad y para ello establece que todas las empresas públicas y privadas españolas cuya plantilla (cómputo total de empleados independientemente del tipo de contratación) sea de 50 o más trabajadores deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% correspondiente al 2% de la plantilla.

Esto supone que el 2% del personal total (con independencia de los centros de trabajo que tenga la empresa o el tipo de relación laboral que los vincula) tendrán que ser personas con discapacidad. Se incluyen en el cómputo a aquellas personas que están contratadas a través de contratos de puesta a disposición.

2.- CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA POR PARTE DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Según nuestros datos cerca del 81% de las empresas españolas no cumple con la cuota de reserva

Las principales razones que esgriman para el incumplimiento son:

- **Desconocimiento de la ley:** Aquella empresas que no saben que tienen que cumplir por la ley o que tienen un cierto conocimiento de la misma pero no suficiente como para saber qué actuaciones tiene que llevar a cabo. Esta respuesta fue la más repetida (más del 70% de los casos). Se observó una mayor repetición de esta respuesta en las empresas más pequeñas dentro de la muestra.
- **Dificultad para la localización de Personas con Discapacidad:** Aquellas empresas que no saben dónde encontrar perfiles de personas con discapacidad, falta de acceso a bases de datos especializadas, cribas curriculares donde no hay personas con discapacidad. Etc...

- **Incompatibilidad de la discapacidad con el puesto de trabajo:** Aquellas empresas que no han encontrado perfiles de personas con discapacidad acordes a las necesidades del puesto de trabajo: Trabajos físicos intensos, desplazamientos frecuentes, ubicación de las instalaciones, etc. La empresa alega que el trabajo no puede ser realizado por una persona con discapacidad. Etc..
- **Costes y labores de integración:** Empresas que desconocen aquellas acciones que tienen que realizar para integrar a la persona con discapacidad a su puesto de trabajo. Costes de integración o ajuste que no justifican su contratación. Incremento de la complejidad de la plantilla (trabajador social, psicólogos, etc). Mayor gasto en Recursos Humanos. Etc..
- **Mayor absentismo laboral:** Empresas que consideran que las personas con discapacidad faltan más al trabajo. Se ponen más veces enfermas. Requieren de trabajadores adicionales para sustituirles. Trabajan más despacio Etc..

Aunque en su origen la ley establece que el cumplimiento se debe realizar mediante la inserción directa de personal con discapacidad en las empresas públicas o privadas, **existen supuestos para quedar exentos del cumplimiento de la cuota de reserva:**

- A través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial.
- Por opción voluntaria del empresariado, si concurre la nota de excepcionalidad.

Para esos casos excepcionales en los que no se pueda contratar a personas con discapacidad o no se cubra la cuota de reserva, **existen unas medidas alternativas** a su cumplimiento, reguladas por el [Real Decreto 364/2005](#), de 8 de abril, según la cual **de manera excepcional y transitoria**, previa la correspondiente autorización administrativa, las empresas afectadas por esta disposición pueden acogerse a las medidas alternativas a la contratación directa de personas con discapacidad

Estas medidas tienen como objetivo contribuir a crear de forma indirecta empleo de calidad para personas con discapacidad, mediante la colaboración de la empresa con entidades como los Centros Especiales de Empleo, asociaciones de utilidad pública y fundaciones.

3.- ¿CUÁNDO EXISTE EXCEPCIONALIDAD?

Se prevén dos supuestos:

- **Cuando no es posible incorporar trabajadores con discapacidad** porque los servicios públicos de empleo no encuentran candidatos, bien por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad para la ocupación demandada o bien porque existiendo candidatos acrediten no estar interesados en las condiciones ofrecidas en dicha oferta
- **Cuando existan cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico**, y así se acrediten por la empresa obligada, que motiven la **especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad** a la plantilla de la empresa.

En estos ambos casos [se deberá solicitar de los servicios públicos de empleo competentes](#) la declaración de excepcionalidad.

¿Cuál es el Servicio Público de Empleo Competente en cada caso?

- **Cuando la empresa solicitante esté ubicada en el territorio de una sola comunidad autónoma**, la competencia corresponde al servicio público de empleo de dicha comunidad, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de empleo, en cuyo caso, la competencia la ejercerá el Servicio Público de Empleo Estatal.
- **Si la empresa dispone de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma**, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, si al menos el 85 % de la plantilla radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma, será competente el servicio público de empleo de dicha comunidad.

La declaración de excepcionalidad obtenida tendrá una validez de tres años.

Si pasado el plazo de vigencia de la declaración de excepcionalidad, tres años, no se ha podido alcanzar el 2% de contratación de personas con discapacidad se deberá solicitar una nueva declaración si persisten las causas que motivaron la solicitud

4.- TIPOS DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

Las empresas, previa acreditación de la causa de excepcionalidad, podrán adoptar las siguientes medidas alternativas:

Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad

Puede consistir en:

- El **suministro** de materias primas, maquinarias, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa
- La **prestación de servicios** ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. Esta medida alternativa tiene dos ventajas para la mediana o gran empresa ordinaria:
 - Ahorrar costes en seguros sociales.
 - Aumentar la productividad al poder invertir de forma puntual en la adquisición de servicios o bienes sólo cuando se necesiten.

La constitución de un enclave laboral

Están regulados por Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

Es un contrato entre una empresa y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad normal de aquella.

Para llevarlo a cabo, un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El enclave tiene que estar formado al menos por cinco trabajadores, si la plantilla de la empresa colaboradora es de 50 o más trabajadores, o de al menos tres trabajadores si dicha plantilla es inferior a 50 trabajadores.

Los trabajadores mantienen, a todos los efectos, su relación laboral de carácter especial con el Centro Especial de Empleo durante la vigencia del enclave y deben de cumplir los siguientes requisitos:

Antigüedad: el 75% de los trabajadores deben tener una antigüedad al menos de 3 meses en el CEE

Especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo: el 60% deben ser trabajadores que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- Mujeres con discapacidad no incluidas en los dos párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

La duración mínima del enclave es de 3 meses y la máxima de 3 años. Si bien puede prorrogarse por periodos no inferiores a tres meses hasta llegar a la duración de 3 años.

A partir de los 3 años, puede prorrogarse hasta llegar a 6 años siempre que se acredite haber conseguido un número de contratos indefinidos de trabajadores con discapacidad del enclave en el mercado ordinario de trabajo.

Realización de donaciones y acciones de patrocinio económico

Son aportaciones de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad.

Es necesario que 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 a aquellas y finalmente su integración en el mercado de trabajo

Las Medidas Alternativas son compatibles entre sí

Es decir, la empresa puede optar por cumplir a través de varias medidas alternativas

(Ej. compra y donación).

5.- CÁLCULO DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS

En función de la medida elegida o elegidas el cálculo varía:

<p>CONTRATO DE COMPRA DE BIENES, DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON CEE O TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD</p> <p>Y</p> <p>ENCLAVES LABORALES</p>	<p>3 x IPREM</p> <p>X</p> <p>nº trabajadores que faltan para cumplir la cuota del 2%</p>
<p>DONACIONES O ACCIONES DE PATROCINIO ECONÓMICO</p>	<p>1,5 x IPREM</p> <p>X</p> <p>nº trabajadores que faltan para cumplir la cuota del 2%</p>

6.- CÓMO SE SOLICITAN LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS

Las empresas presentarán a los **Servicios Públicos de empleo competentes, con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas** una solicitud conjunta de la declaración de excepcionalidad y de la medida elegida, que se resolverá en la misma resolución administrativa en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud; en caso de silencio administrativo, será positivo.

En la solicitud dónde se recoja la medida o medidas alternativas solicitadas, se han de indicar también otras cuestiones:

<p>CONTRATO DE COMPRA DE BIENES, DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON CEE O TRABAJADORES AUTÓNOMOS CON DISCAPACIDAD</p> <p>ENCLAVES LABORALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El contratista. • Objeto del contrato. • N° de trabajadores/as con discapacidad a los que equivale la contratación. • Importe de la medida. • Duración de la medida. • Datos identificativos del centro especial de empleo con el cual se suscribirá el contrato. • N° de trabajadores/as con discapacidad del enclave laboral. • N° de trabajadores/as con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del 2% a los que equivalen
<p>DONACIONES</p> <p>O</p> <p>ACCIONES DE PATROCINIO ECONÓMICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la fundación o asociación de utilidad pública destinataria. • N° de contratos con trabajadores/as con discapacidad a los que se vaya a sustituir. • Importe de la medida.

Además las empresas quedan, en todos los casos, obligadas a elaborar anualmente una memoria detallando la forma en que se ha cumplido la medida autorizada.

7.- SANCIONES

Las consecuencias del incumplimiento de la Ley General de Discapacidad implican multas que pueden ser leves, graves y muy graves, oscilando entre los 301 y 6.000 € para las más leves y entre los 600.000 y 1.000.000 € para las más graves.

Asimismo, también pueden conllevar las siguientes sanciones:

- Imposibilidad de contratar con la Administración Pública
- Pérdida de todas las bonificaciones en materia laboral
- Imposibilidad de recibir ayudas o subsidios de la Administración Pública
- Sanciones de hasta 6.000 € anuales por persona con discapacidad no contratada o ausencia de Medidas Alternativas

Es importante indicar que aunque se facture con Centros Especiales de Empleo, si no se dispone del Certificado de Excepcionalidad no se está cumpliendo con la LGD.

8.- CONCLUSIONES

El cumplimiento sistemático de la LGPD supondría un importante aliciente a la economía española en términos de productividad. Gracias a las ayudas económicas y ventajas fiscales que supone la contratación de personas con discapacidad en las empresas ordinarias, los costes laborales se reducirían significativamente. La competitividad aumentaría y mejoraría el posicionamiento internacional de las empresas españolas.

La mayoría de las empresas españolas con obligación legal de aplicar cuota de reserva para trabajadores con discapacidad no la cumplen porque desconocen su existencia. Así los grandes grupos empresariales que cuentan con un asesoramiento potente cumplen, casi en la totalidad con las cuotas de reserva, con la LGPD. Por el contrario, “las empresas cercanas a los 50 empleados son las que tienen un mayor incumplimiento y desconocimiento”, por lo que es imprescindible una labor más intensa de información a las empresas por parte de instituciones públicas y organismos privados.

Cuando las empresas tienen información adecuada sobre los beneficios económicos y sociales que supone la contratación de una persona con discapacidad, muestran un claro interés por la misma.

También es necesaria una mayor penetración de la tecnología en las empresas para facilitar la integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo. Un ejemplo claro es el teletrabajo para las personas con movilidad reducida. Tecnologías como estas permitirían que muchas empresas pudieran contratar a personas con discapacidad sin tener que realizar inversiones en tiempo y recursos elevadas.

Las Medidas Alternativas son un cauce adecuado para permitir a las empresas la adaptación de sus procesos productivos y la gestión del capital humano de manera que sea posible el cumplimiento directo de la cuota de reserva para personas con discapacidad. En este sentido ha de entenderse la excepcionalidad.

En tanto, existe un vasto campo de oportunidades para los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que ofrecen sus servicios como Medida Alternativa al cumplimiento de la LGPD en aquellos casos en los que las empresas se han acogido a la certificación de excepcionalidad.



puede ayudarte a cumplir con la Ley
General de Derechos de Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Consúltanos

AECEMCO

C/ Luis Cabrera, 63 - 28002 Madrid

Tels. 917 443 600 - 637 887 283

aecemco@cocemfe.es - www.aecemco.es

**Únete a la Contratación
Socialmente Responsable**