



+34 881 095 378 // +34 722 64 45 64  
correo@acsinserta.gal  
CIF. B70533112  
Centro Especial de Empleo: 180-GZ  
Agencia Colocación: 9900000676

MEDIDAS

# ALTERNATIVAS



+34 881 095 378 // +34 722 64 45 64  
correo@acsinserta.gal  
CIF. B70533112  
Centro Especial de Empleo: 180-GZ  
Agencia Colocación: 9900000676



# ¿Qué son las Medidas Alternativas?

# 2%

Medidas alternativas y la cuota de reserva en favor de trabajadores/as con discapacidad

Las empresas públicas y privadas que tengan en plantilla 50 o más personas trabajadoras contratadas, deben cumplir la cuota de reserva en favor de personas con discapacidad prevista desde la LISMI en el año 1982 y ahora recogida en el artículo 42 del REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

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.

En algunos casos (si se consigue la declaración de excepcionalidad), las contrataciones pueden ser suplidas si se adopta alguna de las medidas alternativas.



# Normativa

## NORMATIVA DE APLICACIÓN

**Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE de 20-04-2005).** Regula el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la obligación legal de reserva de plantilla a favor de trabajadores con discapacidad.

**Artículo 42 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**

## SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

El **incumplimiento de la obligación de reserva** de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas, puede constituir una **infracción grave tipificada en el art. 15.2, LISOS**. Este supuesto lleva aparejado, además de la sanción económica correspondiente, la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 60 d) del RDLeg. 3/2011 de 14 de Nov (TR. de la Ley de Contratos del Sector Público) y art. 71 d) de la Ley 9/2017 de 8 de Nov (Contratos del Sector Público).

## REQUISITOS

Existe la posibilidad de cumplimiento alternativo a la obligación de reserva de plantilla, para ellos se requiere autorización administrativa previa (declaración de excepcionalidad).

Para que proceda la declaración de excepcionalidad se han de cumplir las siguientes condiciones:

**1. Imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada en la Oficina de Empleo por la empresa obligada.**

**2. Existencia de una especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, por motivos de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, debidamente acreditados.**

## IMPORTE ANUAL DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

**1. Contratos con Centros Especiales de Empleo** de suministros o prestación de servicios alcanzando la cuantía mínima de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual **por cada uno de los trabajadores con discapacidad dejados de contratar.**

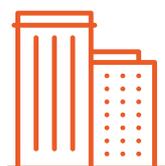
**2. Donaciones o acciones de patrocinio de carácter monetario a favor de fundaciones o asociaciones declaradas de utilidad pública**, cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad, tendrán un importe mínimo de 1,5 veces el IPREM anual por cada uno de los trabajadores dejados de contratar

**Solicitud ONLINE con certificado digital, cumplimentando el modelo normalizado que tenga aprobado cada Consejería de cada Comunidad Autónoma.**

## INFORMACIÓN ADICIONAL

- La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años, contados a partir del día siguiente a su notificación.
- Los contratos de suministros, prestación de servicios deberán formalizarse dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la declaración de excepcionalidad
- El plazo de resolución es de 2 meses (silencio positivo estimatorio)
- Anualmente las empresas tienen la obligación de presentar las memorias sobre el cumplimiento de las medidas alternativas autorizadas.

## Pasos para acogerse a las **MEDIDAS ALTERNATIVAS**



**OFICINA  
DE EMPLEO**



**BUSCA  
DE CANDIDATOS**



**CERTIFICADO  
DE EXCEPCIONALIDAD**

Si no se encuentra una persona del perfil requerido



### **MEDIDAS ALTERNATIVAS**

**1**

**Contrato mercantil o civil con un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** (o trabajador/a autónomo con discapacidad), para el suministro de material o servicios, por importe de 3 veces el IPREM anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado de contratar por debajo del 2%.

**2**

**Donación o acciones de patrocinio y mecenazgos de carácter monetario a favor de ASOCIACIONES O FUNDACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA**, por importe anual mínimo de 1,5 veces el IPREM por cada trabajador/a con discapacidad dejado de contratar por debajo del 2%.

**3**

**Constituir un ENCLAVE LABORAL con un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**, por importe anual mínimo del contrato de 3 veces el IPREM anual por cada trabajador/a con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota de reserva.

# ¿Cómo se solicitan?

Las empresas presentarán una solicitud conjunta de la declaración de excepcionalidad y la medida elegida a los Servicios Públicos de empleo competentes, con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas, 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.

La declaración de excepcionalidad obtenida tendrá una validez de tres años, tras los cuales las empresas que aún tengan obligación de cumplir la cuota de reserva, deberán solicitar una nueva declaración.

En la elección de la medida, se tendrá que expresar:

## En el caso de optar por las medidas alternativas 1 y 2:

- El contratista.
- Objeto del contrato.
- Nº de trabajadores/as con discapacidad a los que equivale la contratación.
- Importe de la medida.
- Duración de la medida.

## En el caso de optar por la medida alternativa 3:

- Identificar la fundación o asociación de utilidad pública destinataria.
- Nº de contratos con trabajadores/as con discapacidad a los que se vaya a sustituir.
- Importe de la medida.

## En el caso de optar por un enclave laboral:

- Datos identificativos del centro especial de empleo con el cual se suscribirá el contrato.
- Nº de trabajadores/as con discapacidad del enclave laboral.
- Nº de trabajadores/as con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del 2% a los que equivalen.



## Documentación a presentar con a solicitud del Certificado de Excepcionalidad en la contratación de trabajadores con discapacidad

### DOCUMENTACIÓN GENERAL



Solicitud de **declaración de excepcionalidad** debidamente cumplimentada.



**Fotocopia del DNI** de la persona que representa legalmente a la empresa, así como de la escritura de poderes



Certificado de estar al corriente en las obligaciones de la **Seguridad Social y Vida Laboral** de los 12 meses anteriores a la solicitud



**Plantilla media de trabajadores en situación de alta** de todos los códigos de cuenta de cotización que figuran en el apartado anterior, de los 12 meses anteriores a la solicitud



Si en este período figura en la plantilla de la empresa personal con discapacidad deberán aportar **documentación justificativa**

### DOCUMENTACIÓN ESPECÍFICA



#### **Excepcionalidad por imposibilidad de cubrir con las ofertas de empleo**

Certificado de la Dirección General de Empleo acreditativo de la oferta para la contratación de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

#### **Excepcionalidad por dificultad para incorporar personal con discapacidad**



Declaración descriptiva de la empresa que acredite fehacientemente las razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la dificultad de incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla.



# Te lo ponemos fácil

En ACS INSERTA te informamos y realizamos todas las gestiones y trámites necesarios:

- **Solicitud**
- **Elaboración del contrato**
- **Elaboración y presentación de la memoria anual de cumplimiento de las medidas alternativa autorizadas.**
- **Avisos y seguimiento anual por variación de la cuota de reserva**

Han confiado en nosotros, entre otros





**+34 881 095 378 // +34 722 64 45 64**

**correo@acsinserta.gal**

**CIF. B70533112**

**Centro Especial de Empleo: 180-GZ**

**Agencia Colocación: 9900000676**