

Medidas alternativas: que son e como te benefician?

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

Cota de reserva de postos de traballo para persoas con discapacidade: MEDIDAS ALTERNATIVAS

A normativa sobre dereitos das persoas con discapacidade recolle a obriga das empresas públicas e privadas **con 50 ou máis persoas traballadoras**, a **reservar un 2% dos postos** de traballo para persoas con discapacidade, para fomentar a contratación das mesmas e combater a discriminación.

Ante a dificultade das empresas por cubrir perfís axeitados nas ofertas de traballo que se presentan, pódense adoptar outras medidas alternativas de xeito excepcional, como é a contratación de bens e servizos a un centro especial de emprego, ou a doazón a fundacións e entidades de utilidade pública que fomentan a integración laboral.

Para acollerse a estas medidas alternativas, requírese obter unha autorización administrativa que conceden os Servizos Públicos de Emprego, denominada Certificado de Excepcionalidade, e que se concede por un período de 3 anos e que se renovará, sempre que non se alcance a cota de reserva do 2% de contratacións directas de persoas con discapacidade.

Orixes

A orixe desta obriga legal está na Lei de Integración Social das Persoas con Discapacidade, Lei 13/1982, de 7 de abril, máis coñecida como LISMI, que de xeito recente, foi refundida xunto con outras dúas normas de gran calado para as persoas con discapacidade, tales como (a Lei 51/2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, e a Lei 49/2007, de 26 de decembro de infraccións e sancións en materia de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade).

A refundición conleva regularizar, aclarar e harmonizar estas tres leis citadas, dando resposta ao mandato da Disposición final 2ª da Lei 26/2001, de 1 de agosto, de adaptación normativa á Convención Internacional sobre os dereitos das persoas con discapacidade, en redacción dada pola Disposición final 5ª da Lei 12/2012 de 26 de decembro de medidas

urxentes de liberalización do comercio e de determinados servizos. Normativa de adaptación que xurde trala entrada en vigor da Convención Internacional dos Dereitos das Persoas con Discapacidade que obriga aos Estados partes a adoptar medidas de cara á protección dos dereitos das persoas con discapacidade para que sexan reais e efectivos.

Estas normas foron modificadas (como ampliacións de prazos en cuestións como a accesibilidade universal en transportes colectivos, edificacións ou espazos urbanos entre outros), e requiriuse para que fosen harmonizados nunha soa norma.

Xurde así o Real decreto lexislativo 1/2013 de 29 de novembro polo que se aproba o texto refundido dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social, o marco teórico (lexislativo) principal no cal basearse en relación á cota de reserva de postos para persoas con discapacidade na empresa ordinaria. A norma recolle multitude de aspectos sobre dereitos das persoas con discapacidade, case tantas como dereitos que nos son inherentes. En materia de emprego continuamos a ter o mesmo punto de partida marcado pola LISMI no ano 1982.

A orixe das medidas alternativas, xorde no ano 2000 (un Real decreto 27/2000, de 14 de xaneiro, agora derogado e substituído polo actual Real decreto 364/2005, de 8 de abril polo que se regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva en favor de persoas traballadoras con discapacidade). Esta medida excepcional e alternativa parte dun acordo do ano 1997 entre o Ministerio e Traballo e o CERMI para adoptar medidas que potencien a aplicación da cota de reserva do 2% en favor de persoas traballadoras con discapacidade nas empresas, tras constatar o seu mínimo e insuficiente grao de cumprimento.

Nivel de cumprimento que segue a ser escaso demostra agora ser insuficiente e incluso se estivo a valorar a ampliación da obriga a empresas de máis de 25 persoas en cadro de persoal, tal e como sucede noutros países.

Punto de partida

Garantir o dereito a igualdade de oportunidades e de trato, así como o exercicio real e efectivo de dereitos por parte das persoas con discapacidade en igualdade de condicións respecto do resto da cidadanía a través de:

- promoción da autonomía persoal
- accesibilidade universal
- acceso ao emprego
- inclusión na comunidade
- vida independente
- erradicación de toda forma de discriminación

Ese punto de partida ten que atenderse e levarse a cabo tamén, baixo unha serie de principios que orientan o modo de realizar as accións para alcanzar os obxectivos, polo que “non todo vale”.

Temos que ter moi presente no día a día principios como:

- respecto da dignidade humana
- autonomía individual
- vida independente
- non discriminación
- respecto pola diferenza e a aceptación das persoas con discapacidade como parte da diversidade e condicións humanas
- igualdade de oportunidades
- igualdade entre mulleres e homes
- normalización
- accesibilidade e deseño para todas as persoas
- participación e inclusión plenas e efectivas na sociedade
- diálogo civil
- respecto ao desenvolvemento da personalidade das persoas con discapacidade
- transversalidade das políticas en materia da discapacidade

En materia de emprego, temos que ter presente tamén que para garantir a igualdade de oportunidades non discriminación e a accesibilidade universal, é preciso, adoptar medidas específicas que facilitan a consecución do obxectivo.

Cal é o obxectivo?

Conseguir que o dereito ao traballo para as persoas con discapacidade sexa real e efectivo, en condicións de igualdade de trato e non discriminación.

Tipos de emprego: ordinario, protexido e autónomo

A política de emprego é aumentar as taxas de actividade e de ocupación e inserción laboral das persoas con discapacidade, mellorar a calidade e emprego, dignificar as súas condicións de traballo, combatendo activamente a discriminación. O exercicio do dereito ao traballo das persoas con discapacidade pode ter lugar nos seguintes tipos de emprego:

- emprego ordinario, en empresas e administracións públicas, incluído os servizos de emprego con apoio.
- Emprego protexido, en centros especiais de emprego e enclaves laborais.
- A través do emprego autónomo.

1. Emprego ordinario

Medidas para previr ou compensar as desvantaxes ocasionadas pola discapacidade como garantía da plena igualdade no traballo.

O principio de igualdade de trato non impide que se manteñan ou adopten medidas como a adaptación do posto de traballo e a accesibilidade da empresa, en función das necesidades de cada situación concreta, que permita ás persoas con discapacidade acceder ao emprego desempeñar o seu traballo, progresar profesionalmente e acceder a formación, agás que esa medida supoña unha carga excesiva para a empresa.

Carga excesiva: Determinarase tendo en conta de se é paliada en grao suficiente mediante medidas, axudas ou subvencións públicas para persoas con discapacidade, así como os costes financeiros ou doutro tipo que as medidas impliquen e o tamaño e volume de negocios total da organización ou empresa.

É unha obriga adoptar ditas medidas. Existen incentivos para adaptar os postos de traballo e/ou eliminar barreiras na empresa.

Servizos de emprego con apoio:

Accións de orientación e acompañamento individualizado no posto de traballo, que ten por obxecto facilitar a adaptación social e laboral de persoas traballadoras con discapacidade con especiais dificultades de inclusión laboral en empresas do mercado ordinario de traballo, en condicións similares ao resto de persoas traballadoras que desempeñan postos equivalentes.

Os servizos de emprego con apoio préstanse por parte de preparadores laborais que contrata a empresa, e realizan unha serie de tarefas para alcanzar o obxectivo de adaptación social e laboral das persoas destinatarias.

Existen tamén subvencións para a contratación destes profesionais.

A cota de reserva de postos de traballo para persoas con discapacidade

É obrigatorio reservar un mínimo do 2% de postos de traballo para persoas con discapacidade.

Quen ten esta obriga do 2% de reserva?

En España as empresas públicas e privadas que teñan contratadas 50 ou máis persoas traballadoras no seu cadro de persoal, deben cumprir a cota de reserva. Isto supón que o 2% do persoal total da empresa terán que ser persoas con discapacidade (con independencia dos centros de traballo que teña a empresa ou o tipo de relación laboral que os vincula). Inclúense no cómputo a aquelas persoas contratadas a través de contratos de posta a disposición mediante empresas de traballo temporal.

Regras para o cómputo da cota 2%

- O período de referencia para o cálculo serán os 12 meses inmediatamente anteriores, dos cales obterase a media de persoas traballadoras empregadas incluídas as contratadas a tempo parcial, en todos os centros de traballo da empresa.
- As persoas traballadoras vinculados por contratos de duración determinada por tempo superior ao ano, anotaranse como persoas traballadoras fixas do equipo.
- O persoal contratado por tempo igual ou inferior ao ano, compútanse segundo os días traballados no período de referencia. Cada 200 días ou fracción computaranse como unha persoa traballadora fixa máis.

Cando o cociente que resulte de dividir por 200 o número de días traballados no citado período de referencia sexa superior ao número de persoas traballadoras que se computan, terase en conta como máximo, o total destas persoas traballadoras.

Para os efectos do cómputo dos 200 días traballados, contabilizaranse tanto os días efectivamente traballados coma os de descanso semanal, días festivos e vacacións anuais.

Consideración de persoa con discapacidade.

Consideración de persoas con discapacidade e acreditación do grao de discapacidade.

- Persoas cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33% recoñecido polos equipos de valoración e orientación (EVO) da Xunta de Galicia ou comunidade autónoma competente.
- De acordo co artigo 1.2. da Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, considéranse afectadas por un grao de discapacidade igual ou superior ao 33%, as persoas pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente en grao de total, absoluta e grande invalidez e as persoas pensionistas de clases pasivas que teñan unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

Ámbolos dous casos, realizarase a acreditación do grao de discapacidade conforme ao previsto no Real Decreto 1414/2006, de 1 de decembro, polo que se determina a consideración de persoa con discapacidade para os efectos da Lei 51/2003, do 2 de decembro de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade.

Por un lado, temos que determinar o período de referencia; temos que determinar o cómputo de persoas traballadoras da empresa segundo as regras anteriores e, en base a ese número, ver cantas persoas con discapacidade hai que contratar (mínimo o 2%), e proceder á súa contratación. Este é o cumprimento da cota realmente establecida.

Supostos de excepcionalidade

Entra en xogo o Real Decreto 364/2005, de 8 de abril polo que se regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva en favor de persoas traballadoras con discapacidade.

Causas:

- Por inexistencia de demandantes inscritos/as co perfil solicitado. (Deberá adxuntarse a certificación expedida pola oficina de emprego que xestiona a oferta presentada pola empresa).
- Por razóns de carácter produtivo, organizativo, técnico ou económico que motiven a especial dificultade para incorporar traballadores/as con discapacidade ao cadro de persoal da empresa. (Deberá xuntarse memoria coa descrición detallada das causas que xustifiquen esta solicitude de excepcionalidade).

Pasos a seguir:

- Presentar a solicitude de declaración de excepcionalidade e medidas alternativas a adoptar, mediante modelo normalizado PE211 dispoñible na páxina web do Servizo Público de Emrego, ben sexa, autonómico
<http://emplego.xunta.es/cmspro/contido/ofertantesEmpleo/contratos/tipologiaContratos/>

Ou ben sexa estatal,

http://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/anexos/Mod._211.Enero12.pdf

Dependerá de criterios competenciais, en función da localización de centros de traballo en máis dunha comunidade autónoma e o nivel de emprego creado nas mesmas.

Criterio competencial para ditar as resolucións e efectuar o seguimento da declaración de excepcionalidade:

A competencia para ditar as resolucións e efectuar o seguimento corresponde ao Servizo Público Estatal ou aos Servizos Públicos de Emrego Autonómicos en razón ao territorio en que estea situada a empresa.

Cando a empresa estea situada no territorio dunha soa comunidade autónoma, a competencia será exercida polo Servizo Público de Emrego de dita comunidade autónoma, agás que non teña transferida as competencias en materia de políticas activas de emprego. (Galicia si ten transferidas ditas competencias).

Tamén será competencia do Servizo Público de Emrego da comunidade autónoma cando teño centros de traballo en varias comunidades autónomas, mínimo o 85% do cadro de persoal radique no ámbito territorial dunha comunidade autónoma.

Cando a empresa dispoña de centros de traballo en máis dunha comunidade autónoma, a competencia corresponde ao Servizo Público de Emrego estatal. Dirixirse ao director xeral do Servizo Público de Emrego Estatal.

- Esta solicitude ten dobre valor: por un lado obter resolución que acredite a excepcionalidade, e tamén, indicar xa a medida alternativa que se quere adoptar.
- A solicitude ten que presentarse no Servizo Público de Emprego competente con carácter previo a adopción de medidas alternativas.
 - Se a causa da excepcionalidade radica na imposibilidade de que os servizos públicos de emprego competentes ou axencias de colocación poidan atender a oferta de emprego presentada pola empresa, despois de ter efectuada todas as xestións de intermediación necesarias, por falta de demandantes de emprego con discapacidade inscritos na ocupación indicada, ou aínda existindo, cando acrediten non estar interesadas nas condicións de traballo ofrecidas en dita oferta, os servizos de emprego resolverán sobre a solicitude e declararán a inexistencia total ou parcial de demandantes de emprego, con mención expresa das ocupacións solicitadas.

A declaración de excepcionalidade e a adopción das medidas alternativas está limitada ao número de vacantes para persoas traballadoras con discapacidade, que tras a tramitación da correspondente oferta de emprego, foi imposible de cubrir.

- Cando a causa da excepcionalidade alegada é de carácter produtivo, organizativo, técnico ou económico que motiva especial dificultade para incorporar persoas con discapacidade ao cadro de persoal, neste caso pode ser esixible aportar certificacións ou informes de entidades públicas ou privadas de recoñecida capacidade (diferente á empresa solicitante) que o acredite. Neste caso o servizo de emprego resolverá sobre a concorrencia das causas alegadas na solicitude.
- A resolución ten que producirse no prazo de 2 meses contados dende a data de presentación da solicitude. En caso de transcorrer o prazo sen resolución expresa, entenderase de xeito positivo. (Silencio estimatorio ou positivo)
- Recibida resolución ou expresa ou tácita por transcurso do prazo de 2 meses, a declaración de excepcionalidade terá unha validez de 3 anos.
- Transcorrido os 3 anos, as empresas terán que solicitar unha nova declaración no caso de persistir a obriga principal de cumprir a cota de reserva.

Medidas alternativas que se poden adoptar.

Consiste en substituír a contratación directa de persoas con discapacidade na empresa, porque se cumpre algún dos supostos de excepcionalidade, por sistemas de contratación indirecto. Eses sistemas parten da elección da empresa e poden consistir en doazóns ou patrocinios de carácter monetario ou ben, a **contratación de bens ou produtos a**

centros especiais de emprego. Tamén se incorpora a posibilidade de concertar enclaves laborais entre a empresa e un centro especial de emprego.

Elixir un ou outro sistema cuantifícase de xeito económico, en base ao Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM) que actualmente para o ano 2015 está 6.390,13 € anuais, e o número de persoas con discapacidade non contratadas por debaixo da cota 2%, polo que os importes variarán en función do grao de incumprimento de contratación directa de persoas con discapacidade na empresa.

Así, con detalle as **medidas alternativas son:**

1. Contrato mercantil ou civil cun centro especial de emprego (ou traballador/a autónomo con discapacidade), para a subministración de material ou servizos, por importe de 3 veces o IPREM anual por cada traballador/a con discapacidade deixada de contratar por debaixo do 2%.
2. **Doazón ou accións de patrocinio** de carácter monetario a favor de ASOCIACIÓNS O FUNDACIÓNS DE UTILIDADE PÚBLICA, por importe anual mínimo de 1,5 veces o IPREM por cada persoa traballadora con discapacidade deixado de contratar por debaixo do 2%.
3. **Constituír un enclave laboral cun centro especial de emprego**, por importe anual mínimo do contrato de 3 veces o IPREM anual por cada traballador/a con discapacidade deixada de contratar por debaixo da cota de reserva.

Notas:

A contratación de bens ou servizos: A norma establece o subministro de materias primas, maquinaria, bens de equipo ou calquera outro tipo de bens necesarios para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

Ou tamén a prestación de servizos alleos e accesorios a actividade normal da empresa.

As doazóns ou accións de patrocinio, sempre terán carácter monetario, e dedicarase ao desenvolvemento de actividades de inserción laboral e de creación de emprego de persoas con discapacidade. Esta medida alternativa terá que facerse para ese tipo de accións de colaboración con unha fundación ou asociación de utilidade público cuxo obxecto social sexa, entre outras, a formación profesional, a inserción laboral ou á creación de emprego en favor das persoas con discapacidade que permita a creación de postos de traballo para persoas con discapacidade, e finalmente, a súa integración no mercado de traballo.

Autorizouse tamén que esas doazóns recibidas poidan ser utilizadas na promoción do deporte paralímpico e a posterior inserción laboral das persoas deportistas.

O enclave laboral, é unha figura para fomentar o emprego das persoas con discapacidade co obxectivo entre outros, de favorecer a transición das persoas con discapacidade que traballan nun centro especial de emprego á empresa ordinaria. Consiste nun contrato asinado entre o centro especial de emprego e a empresa do mercado ordinario, que se denomina empresa colaboradora.

Os importes dos contratos mercantís ou civís, das doazóns e á constitución dun enclave, fan referencia a importes mínimos e de cómputo anual.

Cando se solicita a declaración de excepcionalidade e a elección da medida, tense que aportar e expresar o seguinte:

Na elección da medida, terase que expresar:

- No caso de optar polas medidas alternativas 1 e 2:
 - O contratista.
 - Obxecto do contrato.
 - Nº de persoas traballadoras con discapacidade aos que equivale a contratación.
 - Importe da medida.
 - Duración da medida.
- No caso de optar pola medida alternativa 3:
 - Identificar a fundación ou asociación de utilidade pública destinataria.
 - Nº de contratos con traballadores/as con discapacidade aos que se vaia substituír.
 - Importe da medida.
- No caso de optar por un enclave laboral:
 - Datos identificativos do centro especial de emprego co cal se subscribirá o contrato.
 - Nº de traballadores/as con discapacidade do enclave laboral.
 - Nº de persoas traballadoras con discapacidade deixados de contratar por debaixo da cota do 2% aos que equivalen.

NOTA: Este é un folleto informativo xeral. Para obter información sobre CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO COS QUE CONTRATAR PRODUTOS E SERVIZOS, ou ENTIDADES COAS QUE REALIZAR DOAZÓNS podes chamarnos ao teléfono 981 574 698.