

RD 364/2005 de 8 de abril, sobre las Medidas Alternativas:

Según el Artículo 2, 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:

- a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, .../..., para el suministro de cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, .../..., para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) 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.
- d) 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.

DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD

Las empresas que opten por la aplicación de las medidas alternativas deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de estas medidas. Competencia para su aprobación y a quien hay que remitir la solicitud:

- a) La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento a que se refiere este real decreto corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o a los servicios públicos de empleo autonómicos en razón al territorio en que esté ubicada la empresa.
- b) 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, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de políticas activas de empleo; en este caso, la competencia la ejercerá el Servicio Público de Empleo Estatal.
- c) Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, en el supuesto de que al menos el 85 por ciento de la plantilla radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma, será competente el servicio público de empleo de dicha comunidad autónoma.

Para la obtención de la declaración se establecen dos procedimientos:

1. Presentación Previa de ofertas de empleo para trabajadores discapacitados ante los servicios públicos de empleo o agencias de colocación.

Cuando no sea posible atender estas ofertas, la oficina de empleo correspondiente o la agencia de colocación emitirán una certificación sobre este punto.

La declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas estarán limitadas al número de vacantes para trabajadores con discapacidad que tras la tramitación de la correspondiente oferta de empleo, haya sido imposible cubrir.

2. Directamente al Órgano correspondiente en la solicitud se alegarán cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. 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.

En ambos supuestos, para optar por alguna de las medidas alternativas las empresas deberán solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad referida y en el caso de optar la celebración de contratos mercantiles o civiles, se consignará el contratista, el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.

El plazo para resolver sobre la excepcionalidad solicitada será de dos meses, contados desde la fecha de la solicitud.

La declaración de excepcionalidad tendrá una **validez de tres años** desde la resolución sobre ella. 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.

IMPORTE POR CADA TRABAJADOR NO CONTRATADO DIRECTAMENTE EN PLANTILLA

Por cada medida alternativa existen una serie de importes que se deben cumplir por cada trabajador no contratado directamente en plantilla de acuerdo al Artículo 2.2.

En el caso de optar por un Centro Especial de Empleo, el importe anual de contratación debe ser, al menos, tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos múltiples anual (IPREM ^{*1}) por cada trabajador con discapacidad no contratado.	Para el año 2021 son 20.336,40 euros
En el caso de las donaciones o actividades de patrocinio, éstas deben corresponder al 1.5 el IPREM ^{*1} anual por cada trabajador con discapacidad no contratado	Para el año 2021 son 10.168,20 euros

^{*1} El IPREM para el año 2021 es de 6.778,80 euros

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Anualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas en la medida prevista en el artículo 2.1.c) 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 dichas acciones.

Los servicios públicos de empleo efectuarán el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones establecidas en este real decreto, en los términos que se recojan en su normativa de desarrollo.

PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Cuál es la finalidad de las medidas alternativas?

Las medidas alternativas están dirigidas a la creación de empleo para personas con discapacidad, mediante la colaboración de la empresa que las utiliza con entidades como los Centros Especiales de Empleo, asociaciones de utilidad pública o fundaciones dedicadas a la promoción laboral de personas con discapacidad. Por este motivo, la empresa que adopta las medidas alternativas queda exenta de forma temporal de la obligación de emplear en su plantilla a los trabajadores con discapacidad necesarios para alcanzar el 2% que establece la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

¿Quién puede acceder a las medidas alternativas?

Las empresas obligadas a observar la cuota de reserva del 2% para trabajadores con discapacidad, cuando concurren circunstancias que dificulten especialmente su contratación y así se reconozca por el Servicio Público de Empleo competente.

¿En qué casos se puede solicitar la declaración de excepcionalidad?

Cuando las empresas presenten ante la oficina de empleo o agencia de colocación autorizada ofertas de empleo para trabajadores con discapacidad que finalicen con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta. 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 trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

¿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 Autónoma, 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.

Como excepción, si al menos el 85 % de la plantilla se encuentra en el ámbito territorial de una comunidad autónoma, será competencia del servicio público de empleo de dicha comunidad.

¿Cómo se puede conceder el certificado de excepcionalidad y qué vigencia tiene?

La declaración de excepcionalidad se puede obtener mediante resolución expresa del servicio de empleo competente o por silencio administrativo en el plazo de dos meses desde la solicitud. La vigencia del certificado es de tres años desde su concesión.

¿Se pueden combinar las medidas alternativas?

Si, se pueden hacer contratos y/o donaciones de forma simultánea, combinando las distintas medidas y dando entrada a diferentes proveedores y donatarios.

¿Qué importe anual se debe invertir para cumplir con las medidas alternativas?

En el caso de contrato de compra de bienes, de prestación de servicios con CEE o trabajadores autónomos con discapacidad o enclaves laborales, el importe mínimo es de tres veces el IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar. Para las donaciones o acciones

de patrocinio económico, el importe mínimo es de 1,5 veces el IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar.

¿Qué es el IPREM?

Es el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, una referencia económica que anualmente se fija por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

¿Qué es un Centro Especial de Empleo?

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son entidades que pueden tener formas jurídicas diversas, tales como asociaciones, sociedades mercantiles, fundaciones, etc. Su característica principal es que al menos un 70% de su plantilla deben ser personas con discapacidad y haber obtenido la calificación administrativa correspondiente.

¿A qué entidades se puede efectuar una donación para cumplir las medidas alternativas?

Las donaciones o acciones de patrocinio económico se pueden destinar a 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. La asociación o fundación que recibe estas donaciones debe destinar los fondos recibidos a estas actividades de promoción laboral de personas con discapacidad.