

## MEDIDAS ALTERNATIVAS

**Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, y su normativa de desarrollo.**

*Dirección del Área Comercial y de Marketing*



## 1) Medidas Alternativas

**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 el texto refundido en la **Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social** recoge en su **Artículo 42** la “*Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad*” mediante la cual “**Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad**”.

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** reguladas por el **Real Decreto 364/2005 de 8 de abril**, y su normativa de desarrollo.

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

Las medidas alternativas reguladas en el **RD 364/2005** son:

- 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, maquinarias, bienes de equipo o 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. Los enclaves laborales se encuentran regulados por el Real Decreto 290/2004.
- d. Realización de **donaciones y acciones de patrocinio económico siempre de carácter monetario**, para el desarrollo de **actividades de inserción laboral y de creación de empleo para 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 a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y finalmente su integración en el mercado de trabajo.

Los pasos a seguir para acogerse a las medidas alternativas son:

1. Solicitar del Servicio de Empleo competente la **“declaración de excepcionalidad”** y la autorización para acogerse a las medidas alternativas.
2. Formalizar la medida alternativa autorizada.
3. Elaborar anualmente una memoria detallando la forma en que se ha cumplido la medida autorizada.
4. 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.

## 2) 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 acogerse 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.

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.

### **¿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.