



## MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS.

Tienen por objeto alcanzar un satisfactorio grado de inserción laboral del colectivo de trabajadores discapacitados.

Tiene la consideración de trabajador discapacitado aquel que tiene reconocido un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33 por 100 y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.

### **Obligatoriedad de contratación a discapacitados por las empresas.**

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 discapacitados. El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número total de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Las empresas están obligadas a comunicar en el primer trimestre de cada año natural, la plantilla que ha tenido desde el 1 de enero al 31 de diciembre, al Servicio Canario de Empleo calculando su plantilla por lo establecido en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

### **Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva. Excepcionalidad.**

Los empresarios obligados a contratar trabajadores discapacitados podrán hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, debidamente comunicada al Servicio Canario de Empleo y siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, de forma alternativa o simultáneamente..

### **Causas de excepcionalidad.**

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad:

- a) Cuando la no incorporación de un trabajador discapacitado a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que el Servicio Canario de Empleo, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultados negativos, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o aún existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma.
- b) Cuando se acrediten, mediante un informe o certificación de una entidad de reconocida capacidad, por la empresa obligada cuestiones de carácter



productivo, organizativo, técnico, o económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa y se resuelva por el Servicio Canario de Empleo competente sobre la efectiva concurrencia de las causas alegadas.

A tales efectos El Servicio Canario de Empleo emitirá, en el plazo de los dos meses siguientes a la recepción de la oferta, certificación sobre la inexistencia de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Cuando la oferta se hubiera presentado ante una agencia de colocación, el resultado negativo de su sondeo de demandantes de empleo discapacitados se remitirá al Servicio de Empleo Canario que, previas las actuaciones que se estimen pertinentes, emitirá el certificado final, respetando también en este caso el plazo de dos meses.

La certificación tendrá una validez de tres años desde su expedición.

Transcurrido el plazo de vigencia de las resoluciones, las empresas deberán solicitar una nueva declaración caso de persistir la obligación principal y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

#### **Medidas alternativas.**

1. Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo discapacitado, para:
  - a) El suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
  - b) La prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
2. 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 a favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
3. Establecer un Enclave Laboral con un Centro Especial de Empleo, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo, según lo regulado en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.



## MARCO LEGAL

- **Ley 13/1982**, de 7 de abril, (B.O.E. núm. 103, de 30-04-1982), de Integración Social de Minusválidos.
- **Ley 51/2003**, de 2 de diciembre, (B.O.E. 289, de 3 de diciembre de 2003), de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- **Real Decreto 27/2000**, de 14 de enero, (B.O.E. núm. 22, de 26-01-2000), por el que se establecen Medidas Alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. (Derogado en aquellas cuestiones en que no contradiga al Real Decreto 364/2005, de 8 de abril).
- **Real Decreto 364/2005**, de 8 de abril, (B.O.E. 94, de 20-04-2005), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- **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 (B.O.E. 45 de 21.02.2004).
- **Orden de 24 de julio de 2000**, (B.O.E. núm. 190, de 9-8-2000), por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuenta de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.