

fomento de la ocupación de las personas con discapacidad



dossier informativo



Reserva del 2% de los lugares de trabajo para personas con discapacidad

La legislación vigente en el Estado Español establece que las empresas de 50 o más trabajadores han de incorporar un 2% de trabajadores/as con discapacidad en su plantilla. No cumplir esta obligación puede comportar sanciones por parte del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, y también puede limitar las posibilidades de negocio y el acceso a subvenciones.

‘Las empresas de 50 o más trabajadores/as tienen la obligación de reservar el 2% de los lugares de trabajo para personas con discapacidad’. LISMI, Ley de Integración de Minusválidos, de 1982.

La Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público establece la prohibición de contratar con empresas que hayan sido sancionadas con carácter grave en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad. Artículo 49.

También permite a los órganos de contratación señalar la preferencia en la adjudicación de los contratos para aquellas empresas públicas o privadas, que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%. Disposición Adicional 6.

La Ley 25/1998 determina que todas las convocatorias públicas de subvención tienen que incluir el requisito del cumplimiento de la cuota de reserva para integración de personas con discapacidad. Artículo 92.

Cuando no es posible encontrar personas con las características y las competencias que requiere el puesto de trabajo ofrecido por la empresa, la ley establece que las empresas pueden llevar a cabo otras medidas alternativas también favorecedoras de la inserción laboral de los trabajadores/as con discapacidad. (**Real decreto 364/2005**, de 8 de abril, que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores/as con discapacidad).

Para poder optar por estas medidas alternativas que prevé la ley es necesario que las empresas hayan obtenido la **declaración de excepcionalitat**.

Declaración de excepcionalidad

La declaración de excepcionalidad sólo la pueden obtener aquellas empresas que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- Inexistencia de demandantes de ocupación con discapacidad en relación con las ofertas efectuadas por las empresas ante las Oficinas de Trabajo de la Generalitat de Catalunya, o que se acredite que los trabajadores/as inscritos/as no están interesados/as en las condiciones de trabajo de la oferta.
- Que la empresa acredite ante la Administración dificultades de carácter productivo, organizativo, técnico o económico para incorporar personas con discapacidad en sus plantillas.

Medidas alternativas

Las empresas que, ante la dificultad de cumplimiento de la contratación directa de trabajadores/as con discapacidad, hayan obtenido la declaración de excepcionalidad deben llevar a cabo alguna de las siguientes medidas alternativas:

- La **celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Trabajo (CET)** para el suministro de materias primeras, maquinaria, bienes, etc, por un valor de tres veces el IPREM* (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) anual por cada plaza de trabajador/a con discapacidad no cubierta.
- La **celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador/a autónomo/a con discapacidad** para la prestación de servicios por un importe mínimo igual al del punto anterior.
- La **realización de donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades e inserción laboral y de creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad**, por un importe no inferior a 1.5 veces el valor del IPREM por cada plaza de trabajador/a con discapacidad no cubierta. La entidad beneficiaria de estas acciones de colaboración debe ser una fundación o una asociación de utilidad pública, el objeto social de la cual incluya la formación

* Valor anual IPREM per a l'any 2008: 6.202.80 €

profesional y o/la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

- La **constitución de un enclave laboral**, previa suscripción de contrato con un centro especial de trabajo, de acuerdo con el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por un importe mínimo de 3 veces el valor del IPREM anual por cada plaza de trabajador/a con discapacidad no cubierta.

¿Cómo tramitar el certificado de excepcionalidad y las medidas alternativas?

Por poder tramitar el certificado de excepcionalidad y las medidas alternativas, **la empresa debe presentar la oferta de ocupación ante la oficina del Servicio de Ocupación de Catalunya (OTG) correspondiente**, indicando el número de plazas a cubrir con trabajadores/as con discapacidad y las características de la plaza.

El número de trabajadores con discapacidad que debe contratar la empresa se calcula según la media de la plantilla de los últimos 12 meses. Para hacer este recuento se debe tener en cuenta que hace falta incluir los trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa; que los trabajadores/as contratados/as de duración determinada superior a un año se contabilizan como trabajadores/as fijos/as de plantilla; que los trabajadores/as contratados/as hasta un año se contabilizan según el número de días trabajados en el periodo de referencia; y que cada 200 días trabajados (incluye los días efectivamente trabajados, los de descanso, vacaciones y festivos) o fracción se computa como un trabajador/a más.

Es necesario tener en cuenta que **si la oferta se presenta en una agencia de colocación autorizada, se debe remitir el resultado negativo del sondeo de demandantes de ocupación con discapacidad a los servicios territoriales del Servicio de Ocupación de Catalunya (SOC)**. Asimismo, si se da el caso que hay demandantes de ocupación con discapacidad que manifiestan no estar interesados en la oferta, también se ha de acreditar. En este caso, la oficina del SOC expedirá un certificado de gestión negativa, indicando el número de puestos de trabajo que no se han podido cubrir.

Solicitud de la declaración de excepcionalidad

Las empresas ubicadas únicamente en Catalunya o con el 85 % de su plantilla en el territorio catalán que se encuentren en situación de solicitar la declaración de excepcionalidad, **se deben dirigir al Departamento de Trabajo**. Si la empresa dispone de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma y en ninguna de ellas tiene más del 85 % de la plantilla, se debe dirigir a los Servicios Públicos de Ocupación Estatal (INEM).

La solicitud de excepcionalidad ha de ir acompañada de la solicitud de aplicación de las medidas alternativas a qué se quiera acoger la empresa. La Dirección general de Relaciones Laborales o los servicios públicos de ocupación, según quien sea competente para resolver la solicitud, atenderán las dos cuestiones (excepcionalidad y medidas alternativas que se han de aplicar) en una misma resolución administrativa.

La declaración de excepcionalidad de una empresa **tiene una validez de 3 años**. Después de este periodo es necesario solicitar una nueva declaración de excepcionalidad.

Documentación necesaria

- **En el caso de inexistencia de demandantes de ocupación con discapacidad o cuando se acredita que los/as trabajadores/as inscritos/as no están interesados/as en la oferta:**
 - Modelo normalizado de solicitud de declaración de excepcionalidad derivada de la gestión de una oferta de trabajo.
 - Certificado de la gestión de la oferta.
 - Documento acreditativo de la comunicación de esta solicitud de declaración de excepcionalidad en la representación legal de los trabajadores.
 - Poderes del o de la representante legal de la empresa.
 - Anexo de las medidas alternativas solicitadas.

En el supuesto de que la empresa acredite dificultades de carácter productivo organizativo, técnico o económico para poder contratar trabajadores/as con discapacidad:

- Modelo normalizado de solicitud.
- Memoria de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción alegadas.
- Anexo de las medidas alternativas solicitadas.
- Comunicación de la solicitud a los representantes de los trabajadores.
- Presentado esta documentación en la Dirección general de Relaciones Laborales.

Si se indica donaciones y/o acciones de patrocinio como medida alternativa, una vez aprobada la solicitud de excepcionalidad, se ha de adjuntar la copia de la resolución, porque debe constar la fecha de la Resolución de excepcionalidad de la Dirección General de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo y aportar la siguiente documentación de la entidad receptora:

- Estatutos
- Declaración de utilización pública (en el caso de asociaciones)
- Certificado de estar al corriente de las obligaciones fiscales
- Certificado de estar al corriente de las obligaciones de la Seguridad Social
- Memoria de actividades de los 2 últimos

Resolución

El órgano competente tiene un **plazo de 2 meses para resolver la declaración de excepcionalidad** (el silencio administrativo es positivo).

Si se autoriza en todo o en parte, la solicitud de **declaración de excepcionalidad tiene una vigencia de 3 años**.

Si se declara la excepcionalidad, se puede autorizar, en todo o en parte, la medida alternativa propuesta.

Los servicios públicos efectuarán el seguimiento del cumplimiento de las medidas alternativas y de las obligaciones establecidas en el Real Decreto 364/2005.

Propuesta de colaboración

Los más de **15 años de experiencia** en el ámbito de la integración laboral, nos han demostrado que la colaboración conjunta de los Servicios de Integración Laboral y el empresariado permite llegar a **soluciones** que, a la vez que contribuyen a la mejora de la situación laboral de las personas con discapacidad, **responden también a las necesidades de las empresas.**

A través de sus Servicios de Integración Laboral, la Fundación ECOM se pone **al servicio del empresariado para asesorarlo gratuitamente sobre la obligación de contratación de personas con discapacidad** que establece el marco legislativo español, **sobre las ventajas** -subvenciones, bonificaciones e incentivos fiscales- de los cuales se pueden beneficiar por cada contratación **y**, para los casos con dificultades de contratación directa de trabajadores/as, de las **medidas alternativas** existentes.

La **Fundación ECOM es una de las entidades** a qué se refiere el Real decreto 364/2007 como **posibles destinatarios/as de las donaciones o acciones de patrocinio** que se prevén dentro las medidas alternativas.

Esta **medida alternativa ofrece un nuevo marco de colaboración entre los Servicios de Integración Laboral y las empresas** para favorecer la incorporación progresiva de trabajadores y trabajadoras con discapacidad a sus plantillas.

Algunas de las acciones que la Fundación ECOM, a través de los Servicios de Integración Laboral, puede llevar a cabo son:

- **Valoración**, conjunta con la empresa, **de los puestos de trabajo** que podrían ser cubiertos por personas con discapacidad.
- **Acciones de formación a medida** y, en la propia empresa, con cargo a los Servicios de Integración Laboral de la Fundación ECOM, con el compromiso de incorporar las personas que muestren mayor competencia.
- **Gestión de ofertas** que recojan los perfiles profesionales coherentes y adecuados a las necesidades reales de los puestos de trabajo, con la presentación de candidatos/as que encajen en estos perfiles.
- **Realización de informes de accesibilidad de la empresa**, de estudios de los puestos de trabajo que podrían estar cubiertos por personas con discapacidad en un futuro y las adaptaciones adecuadas, en caso de que fueran necesarias.
- **Otras acciones de preparación de candidatos/as por cubrir la reserva del 2%**. La Fundación ECOM se encarga de la tramitación de la formación necesaria y la selección de las personas más adecuadas para la empresa y los lugares a cubrir. También se hace cargo de los gastos de la formación y, si es el caso, de la aportación de incentivos económicos a los alumnos.

¿Quién es la Fundación ECOM?

La **Fundación ECOM**, que cuenta con **doce Servicios de Integración Laboral** repartidos por las provincias de Barcelona y Tarragona, depende del **movimiento asociativo ECOM**, que está integrado por **más de 150 entidades de personas con discapacidad física** y tiene como objetivo promover una mayor inclusión y calidad de vida de las personas con discapacidad física, impulsar la lucha contra todo tipo de discriminación, fomentar la defensa del ejercicio de sus derechos, y trabajar por la mejora en cobertura y calidad de los servicios y prestaciones que requiere este colectivo. Dentro de esta estructura, la Fundación ECOM es el ente encargado de la gestión y la prestación de los servicios de ECOM.

¿Qué son los SIL?

Los **Servicios de Integración Laboral (SIL)** son **un servicio especializado que tiene como objetivo favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad física en el mercado ordinario de trabajo.**

La actuación del SIL se basa, de un lado, en ayudar la persona con discapacidad en la búsqueda de trabajo y en su capacitación y, del otro, en sensibilizar el tejido empresarial e informarlo sobre las potencialidades de este colectivo para desarrollar cualquier tarea dentro de la empresa, adecuada a sus capacidades. Asimismo, coopera con las empresas, organizaciones patronales y sindicatos con el fin de mejorar las oportunidades y condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.

Los Servicios de Integración Laboral son **un servicio totalmente gratuito** tanto para los trabajadores y trabajadoras con discapacidad como para las empresas y otras entidades que puedan pedir asesoramiento y apoyo.

SIL ECOM

El Servicio de Integración Laboral de ECOM, que depende de la Fundación ECOM, cuenta con **15 años de experiencia**. El primer SIL se creó en 1992 en la localidad de Sabadell. Actualmente, la Fundación ECOM cuenta con doce SIL distribuidos por las provincias de Barcelona y Tarragona.

SIL ECOM en cifras

- Una bolsa de trabajo de **más de 8.000 trabajadores/as con discapacidad valoradas**.
- **Más de 1.000 nuevos contratos cada año** en empresas públicas y privadas.

SIL Alt Penedès

Edificio La Fassina
Avgda. Catalunya, s/n
08720 **Vilafranca del Penedès**
Tel.: 93 817 19 95
Email: silvilafranca@ecom.cat

SIL-Anoia

Edificio IG-Nova
Mestre Muntaner, 86
08700 **Igualada**
Tel.: 93 803 38 67
E-mail: siligualada@ecom.cat

SIL-Bages

Centro de Iniciativas para la Ocupación
Plaça Cots, 5-7
08241 **Manresa**
Tel.: 93 877 64 90
Email: cperez@ajmanresa.org

SIL-BCNord

GRAMEIMPULS
Rafael Casanovas, 40
08921 **Santa Coloma de Gramenet**
Tel.: 93 466 15 65
E-mail: silbarcelones@ecom.cat

SIL-Baix Llobregat

Centre J.N. García-Nieto
Francesc Layret, 15 – Polígon El Pla
08750 **Molins de Rei**
Tel.: 93 680 37 05
Email: silmolins@ecom.cat

SIL-Garraf

Consell Comarcal del Garraf
Plaça Beatriu Claramunt, 7
08800 **Vilanova i la Geltrú**
Tel.: 93 810 04 00
E-mail: silvilanova@ecom.cat

SIL-L'H

Digoine, 34, baixos
08901 **L'Hospitalet de Llobregat**
Tel.: 93 338 34 99
Email: silhospitalet@ecom.cat

SIL-Mar

Herrera, 70
08302 **Mataró**
Tel.: 93 758 21 31
Email: silmataro@ecom.cat

SIL-Osona

ADFO - Hotel d'Entitats
Sant Pere, 9
08500 **Vic**
Tel.: 93 883 29 49
E-mail: silvic@ecom.cat

SIL-Tarraco

Vivero de Empresas Pau Delclòs
Plaça General Prim, 6
43001 **Tarragona**
Tel.: 977 22 85 84
Email: siltarragona@ecom.cat

SIL-Vallès Oc.

Vapor Llonch
Ctra. de Barcelona, 208 bis
08201 **Sabadell**
Tel.: 93 710 36 68
Email: silsabadell@ecom.cat

SIL-Vallès Or.

EMFO S.L.
Riera, 7
08100 **Mollet del Vallès**
Tel.: 93 570 51 60.
Email: silmollet@ecom.cat