

LGD

Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.



**LO IMPORTANTE QUE DEBES CONOCER
EN POCAS PALABRAS**

¿Cuál es el objeto de la Ley?

1. Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos/as, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, de acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.
2. Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Cuotas de reserva de puestos de trabajo.

1. 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. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.
2. De manera excepcional, las empresas públicas o privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

¿Qué es el certificado de excepcionalidad y las medidas alternativas?

El certificado de excepcionalidad es una resolución del Servicio Público de Empleo en la que se autoriza a una empresa, de modo temporal, a adoptar alguna de las medidas alternativas reguladas por Ley. El certificado de excepcionalidad es competencia exclusiva del Servicio Público de Empleo y para otorgárselo a una empresa es imprescindible que se den algunos de los siguientes casos: que las empresas alegen que por cuestiones productivas, organizativas, técnicas o económicas existe especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa o que los Servicios Públicos de empleo no puedan atender la demanda por falta de interés o no aceptación de condiciones por parte de la persona discapacitada.

El certificado de excepcionalidad no exime a la empresa en ningún caso de cumplir con la Ley pues es obligatorio para poder optar a alguna de las medidas alternativas posibles. Es simplemente una opción que se les ofrece, en base a la justificación de los dos casos mencionados anteriormente, donde quedan total o parcialmente exentas de esta obligación a través de la aplicación de alguna o algunas medidas alternativas. Las medidas alternativas están reguladas en el RD 364/2005 y son 4:

1. Contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para la compra de bienes o servicios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opte por esta medida.
2. Celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
3. Donación o acción de patrocinio económico a una entidad o fundación cuyo objeto social sea entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con diversidad.
4. La constitución de un enclave laboral previa suscripción del contrato con un Centro Especial de Empleo.

Plazos y validez del certificado de excepcionalidad.

La tramitación y resolución sobre la excepcionalidad solicitada será de dos meses contados desde la fecha de la solicitud. Si en dicho plazo no hay resolución administrativa se entenderá como positiva por silencio administrativo. El Servicio Público de Empleo competente resolverá en una misma resolución administrativa la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas.

La declaración de excepcionalidad tendrá, en principio, una validez de tres años desde la resolución sobre ella. Transcurrido el plazo, las empresas deberán solicitar una nueva declaración en el caso de persistir la obligación principal.

¿Cuál es el plazo de ejecución de las medidas alternativas?

Las medidas alternativas deben ejecutarse durante el período de validez del Certificado de Excepcionalidad sin perjuicio de que anualmente hayan de destinarse a dicho fin, como mínimo, las cantidades que constituyan a cuantificación económica anual. El plazo para formalizar e iniciar la aplicación de las medidas alternativas es de 3 meses desde la notificación de la resolución administrativa que autoriza las medidas.

¿Las medidas alternativas eximen de contratar personas discapacitadas?

No. A pesar de utilizar las medidas alternativas, la empresa debe intentar en los 3 años que tiene validez el Certificado de Excepcionalidad, contratar personal con diversidad progresivamente hasta alcanzar el 2% de su plantilla como mínimo. Pasados los 3 años si no se ha logrado cumplir la cuota de reserva deberá volver a solicitar el Certificado de Excepcionalidad para poder acogerse a algunas de las medidas alternativas.

¿Existen sanciones por el no cumplimiento de la Ley?

Sí. Las comunidades autónomas tienen establecido un régimen de infracciones que garantiza el cumplimiento de la Ley. Las infracciones se clasifican en leves, graves o muy graves y oscilan entre un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 euros. En determinados casos además de la sanción se podrá prohibir concurrir en procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales o la imposibilidad de contratación con la administración pública.

¿Qué papel pueden ejercer los Centros Especiales de Empleo?

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado a las personas con diversidad y exclusión social. Se caracterizan por contar entre sus trabajadores con un 70% de personas con alguna discapacidad física o intelectual en un grado superior al 33% y, como consecuencia de ello, tener una disminución de su capacidad de trabajo igual o superior a este porcentaje. Los CEE pueden jugar un papel muy importante pues permiten a las empresas cumplir con la ley mediante la externalización de servicios o la ayuda para gestionar las medidas alternativas. Las actividades de los CEE son muy variadas ya que engloban un amplio número de servicios y productos, dirigidos a cubrir las necesidades de las empresas en condiciones de calidad y eficacia.

¿Cómo puedo calcular el número de trabajadores contratados para cumplir con la cuota de reserva del 2% que marca la ley?

Cálculo mensual

El período de referencia para hacer el cálculo son los últimos 12 meses.

Para calcular la media anual de trabajadores hay que sumar estos tres tipos de contratos:

1. Indefinidos (tiempo completo o parcial): cada contrato tiene el valor de 1 trabajador.
2. Temporales (duración mayor a 1 año): cada contrato tiene el valor de 1 trabajador.
3. Temporales (duración menor de 1 año): hacer los siguientes cálculos:
 - Contratos de 200 a 365 días: cada contrato tiene el valor de 1 trabajador.
 - Contratos de menos de 200 días: total días trabajados (incluyendo días de descanso semanal, festivos y vacaciones) dividido entre 200.

Cálculo diario

El período de referencia para hacer el cálculo son los últimos 365 días.

Para calcular la media anual de trabajadores hay que sumar estos dos tipos de contratos:

1. Indefinidos (tiempo completo o parcial): se debe calcular en base a dividir el total de días trabajados (incluyendo días de descanso semanal, festivos y vacaciones) entre 365.
2. Temporales (duración menor de 1 año sin llegar a un total de 200 días): se calcula dividiendo el total de días trabajados (incluyendo días de descanso semanal, festivos y vacaciones) entre 200.

¿Cómo se calcula el cómputo de la cantidad de negocio que debo contratar o donar?

1. El contrato anual de los contratos mercantiles o civiles con Centros Especiales de Empleo habrá de ser, al menos, 3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2% de su plantilla.

Para 2014: $532,51 \text{ (IPREM mensual} \times 12) \times 3 = 19170,36\text{€}$

2. El importe anual para la donación habrá de ser, al menos, de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2% de su plantilla

Para 2014: $532,51 \text{ (IPREM mensual} \times 12) \times 1,5 = 9585,18 \text{ €}$

Ley General de las personas con discapacidad y de su inclusión social. LGD. Real Decreto 1/2013

PROCEDIMIENTO PARA CUMPLIR CON LA LGD

Las Organizaciones con más de 50 trabajadores están obligadas por Ley a contratar a un 2% de trabajadores con discapacidad.

¿Cumples con este requisito?

SI

Tienes derecho a las bonificaciones y ayudas establecidas por Ley. Solicítalas.

NO

¿Quieres solicitar el certificado de excepcionalidad que te permita adoptar medidas alternativas?

NO

SANCIÓN

SI

Motivos de excepcionalidad:

1. Las organizaciones acreditan especiales dificultades para incorporar personas con discapacidad.

2. Los servicios públicos de ocupación no pueden atender la demanda por falta de interés o no aceptación de condiciones por parte de la persona discapacitada.

Solicitud de excepcionalidad El certificado sólo puede ser concedido por el Servicio Público de Empleo Estatal o Autonómico.

Medidas alternativas para su cumplimiento:

1. Contratación para suministro de bienes o servicios con un CEE o contrato mercantil con personal autónomo discapacitado.
2. Donación o acción de patrocinio económico a una entidad o fundación.
3. Enclave laboral previa suscripción del contrato con un CEE

“Crear un negocio fuerte y construir un mundo mejor no son metas contradictorias: ambas son ingredientes indispensables para el éxito a largo plazo”

William Clay Ford Jr, Ford Motor Company.



Avda. Pintor Felo Monzón 42, local 3-4, edificio 2
Las Palmas de Gran Canaria
928 271 104 | 685 982 511