

# OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MEDIDAS ALTERNATIVAS



## Servicio de Intermediación Laboral para personas con discapacidad

C/ Pelota Valenciana, 2 Bajo  
(esquina con Navarro Cabanes, 12)  
46018  
Valencia

Teléfono: 96 383 10 30  
Fax: 96 370 01 59

Email: [silempleo@cocemfevalencia.org](mailto:silempleo@cocemfevalencia.org)  
<http://empleo.cocemfevalencia.org>  
Web: [www.cocemfevalencia.org](http://www.cocemfevalencia.org)



■	Introducción	Pag. 1
■	Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. LISMI ( <i>ley 13/1982</i> )	Pag. 2
■	Excepciones a la obligación de reserva de puestos de trabajo. Aplicación de medidas alternativas. ( <i>R.D. 27/2000 de 14 de enero</i> )	Pag. 3
■	Supuestos de excepcionalidad	Pag. 4
■	Medidas alternativas	Pag. 5,6,7
■	Consecuencias del incumplimiento de la Ley	Pag. 8
■	Beneficios para la empresa y la sociedad	Pag. 9,10
■	¿Qué tipo de colaboración podemos ofrecerle?	Pag. 11
■	Anexos	Pag. 12,13

## Introducción

- COCEMFE Valencia es una ONG declarada de Utilidad Pública que cumple con una labor social reconocida en la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica.
- Desde el Servicio de Intermediación Laboral (SIL) de COCEMFE Valencia, ponemos a su disposición una numerosa Bolsa de trabajo con diferentes perfiles profesionales, derivación de candidatos compatibles con el puesto de trabajo demandados por la empresa, así como información y asesoramiento sobre subvenciones y apoyos a la contratación.
- La Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), dispone la obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores de reservar el 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- El cumplimiento de la LISMI supone el poder beneficiarse de las subvenciones para la contratación de personas con discapacidad, que oscilan entre 2.000 € a 6.000 € en la Comunidad Valenciana, y de las bonificaciones, que se mantienen a lo largo de todo el periodo de contratación y que oscilan entre los 3.500 € y los 6.300 € anuales.
- La Ley, para aquellas empresas que no cumplen la LISMI, establece una serie de "medidas alternativas" a las que pueden acogerse. Entre otras, las donaciones a organizaciones declaradas de UTILIDAD PÚBLICA.

La colaboración económica con COCEMFE-Valencia podrá suponer la deducción de un 35% en el Impuesto de Sociedades.

- La LISMI, ley de integración social del minusválido dispone la obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores de reservar el 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- ¿Cómo puedo calcular el 2%?
- El cálculo se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo que tenga y la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores con la empresa.
- Para la obtención del cálculo se observan las siguientes reglas:

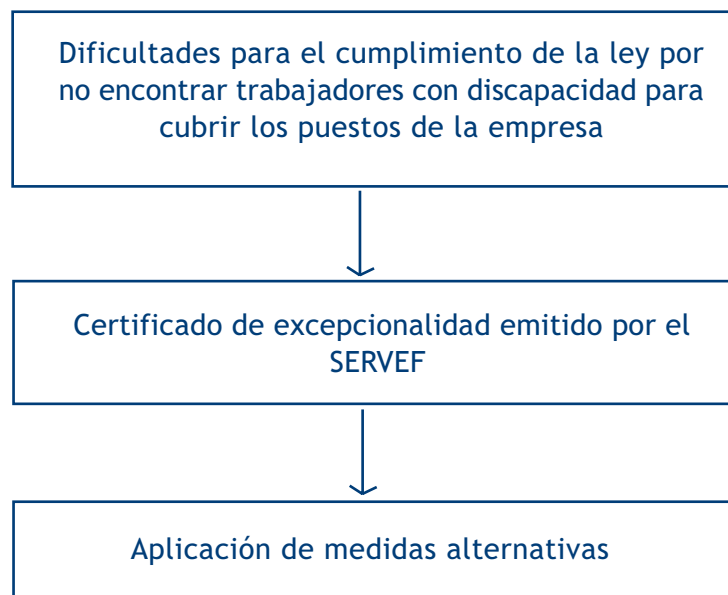
- El promedio de trabajadores se obtiene de los 12 meses inmediatamente anteriores.
- Para contabilizar el número de trabajadores de la plantilla

Contratos indefinidos	Un trabajador por cada contrato de esta modalidad
Contratos de duración determinada superior a un año	Un trabajador por cada contrato de esta modalidad
Contratos de hasta un año. Por cada 200 días	Un trabajador

Están incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentran en cada momento prestando servicios en la empresa en virtud de contrato entre la empresa y una ETT.

(R.D. 27/2000 modificado por R.D. 364/2005)

- El cumplimiento de esta ley puede presentar dificultades de diversa índole. Por ello, se han regulado ciertas medidas alternativas a la reserva de puestos de trabajo. Las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de forma parcial o total de esta obligación siempre que se aplique, alternativamente o simultáneamente, alguna de las medidas sustitutorias.
- Para poder acogerse a estas medidas sustitutorias es necesario obtener previamente el certificado de excepcionalidad, que debe ser otorgado por el SERVEF.



- 1. Inexistencia en el SERVEF de personas con discapacidad demandantes de empleo para el trabajo correspondiente.
- 2. Cuando a la persona con discapacidad no le interesen las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa.

El SERVEF tienen la obligación de emitir la certificación sobre la inexistencia de demandantes de empleo dentro del plazo de dos meses. Esta certificación tienen un periodo de validez de 2 años extensible a un máximo de 3 años. Transcurrido este plazo las empresas tendrán que solicitarlo nuevamente en caso de que persista la situación.

- 3. Cuando la empresa tenga especiales dificultades para incorporar trabajadores con discapacidad.

La empresa solicitará al SERVEF con carácter previo, la declaración de excepcionalidad, acreditando los motivos. En este caso, el SERVEF ha de resolver en un plazo de tres meses. En caso de que no se emitiese el certificado en dicho plazo, se considerará aceptado por silencio administrativo.

Esta certificación tiene un periodo de validez de 2 años extensible a un máximo de 3 años. Transcurrido este plazo las empresas tendrán que solicitarlo nuevamente en caso de que persista la situación.

## Medidas alternativas

R.D. 27/2000 modificado por R.D. 364/2005)

- La ley prevé una serie de medidas alternativas para aquellos casos en los que, por razones de diversa índole, sea imposible aplicar la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

- Contratación de productos.

Contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad. El importe habrá de ser al menos 3 veces el salario mínimo interprofesional por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar.

- Contratación de servicios

Contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios. El importe habrá de ser al menos 3 veces el salario mínimo interprofesional por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar.

- Enclaves Laborales

Constitución de un enclave laboral previa suscripción de un contrato mercantil entre la empresa y un Centro Especial de Empleo. El importe habrá de ser al menos 3 veces el salario mínimo interprofesional por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar.

### ■ Donaciones

Donaciones y/o patrocinios de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

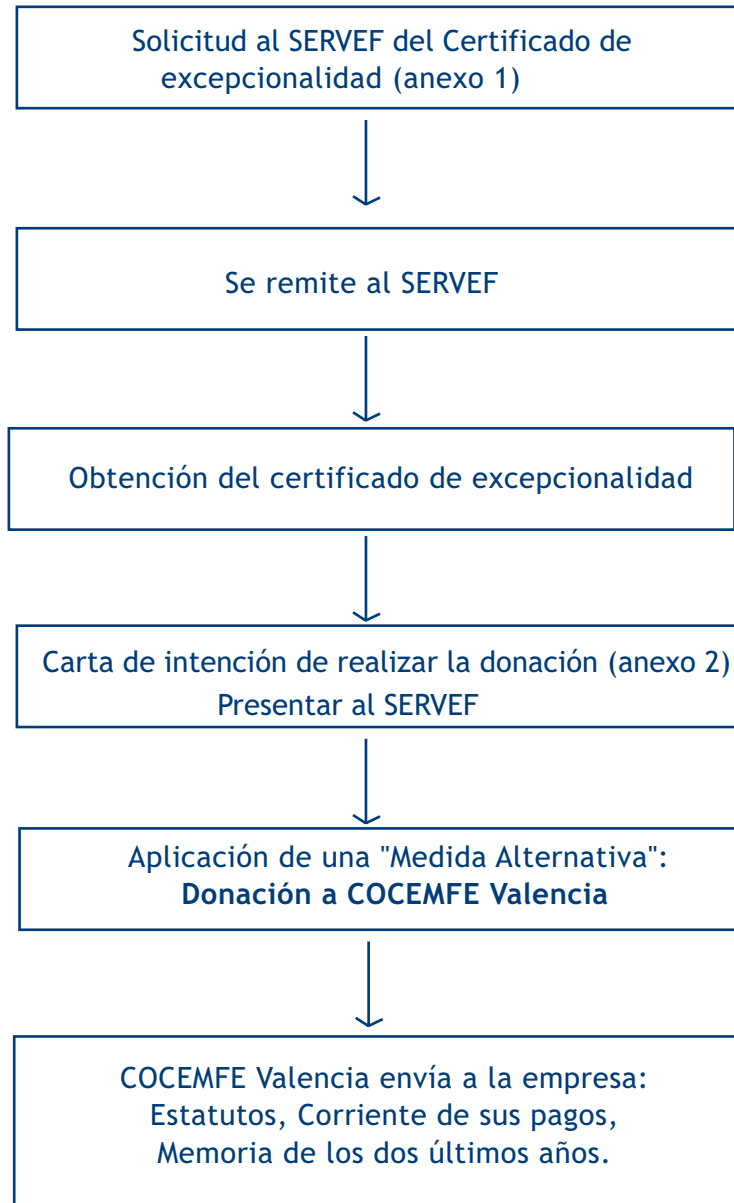
La entidad beneficiaria ha de ser una fundación o asociación de utilidad pública cuyo objeto sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad, por lo tanto pueden realizar donaciones a COCEMFE Valencia.

En el caso de recibir donaciones nuestra entidad se someterá a las actuaciones de control financiero que exija las Administraciones, así como la justificación de las acciones realizadas gracias a esta donación.

El importe será al menos de 1'5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador con minusvalía dejado de contratar.

Esta donación se puede deducir en un 35% del importe donado en el Impuesto de Sociedades.  
*Ley 35/2006 del 28 de noviembre*

### ¿Cómo se realiza una donación?



- El incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo, así como de la no aplicación de medidas alternativas tiene como consecuencias:
  - Infracción tipificada como grave dentro del Orden Social, sancionada con multas.  
*Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social art. por el RD 5/2000 de 4 de agosto y RD legislativo 2/200 de 16 de junio*
  - Prohibición de contratar con la administración.
  - Se perderá automáticamente el derecho a obtener cualquier tipo de ayudas de los programas de empleo: Contratación de jóvenes entre 16-30 años, contratos en prácticas o formación, trabajadores en riesgo de exclusión social (inmigrantes, minorías étnicas, etc), trabajadores mayores de 45 años, personas con discapacidad, etc.

### Subvenciones, Bonificaciones y Reducción de costes

- El cumplimiento de la ley le permitirá a su empresa obtener subvenciones, bonificaciones y deducciones importantes en el Impuesto de Sociedades.

- Ejemplo de reducción de costes en la contratación entre un trabajador con discapacidad y un trabajador sin discapacidad.

Trabajador con discapacidad: hombre, mayor de 45 años con discapacidad severa al cual se realiza un contrato indefinido a J.C.

	Trabajador sin discapacidad	Trabajador con discapacidad
Salario bruto anual	21.679 €	21.679 €
Costes Seguridad Social	6.806 €	6.806 € * (1)
Bonificaciones	0 €	-6.300 €* (2)
Costes Empresarial	<b>28.485 €</b>	<b>22.185 € * (3)</b>
Subvenciones	0 €	6.000 €* (4)
Coste Total	<b>28.485 €</b>	<b>16.185 € * (5)</b>
Deducción Impuesto Sociedades	0 €	-6.000 € *(6)

(1) Costes de la Seguridad Social, sin aplicar la bonificación por discapacidad.

(2) Bonificaciones: 6.300 € en hombres, > 45 años, contrato indefinido, con discapacidad severa, a J.C. Las bonificaciones se mantienen durante el periodo de contratación del trabajador. Ley 43/2006 del 29 de diciembre.

(3) Coste Empresarial: sin deducir la subvención

(4) Subvenciones: 6.000 €, contrato indefinido, J.C.

(5) Coste Total: Aplicando bonificación y subvención

(6) Texto refundido de la Ley del Impuesto de Sociedades. TRLIS Art.41

TRLIS Art. 41

### Mejora de la imagen y la posición social de la empresa

- Supone una ventaja competitiva, que se refleja en la imagen social de la empresa y en el orgullo de sus trabajadores de formar parte de ella.
- Posiciona y diferencia la marca. Atrae inversiones éticas y accede a nuevos segmentos del mercado interesados en una gestión ética y responsable.
- Incrementa la influencia de la empresa en la sociedad, mejora la relación con el entorno y repercute positivamente en los líderes de opinión.
- Cumple con una labor social de ayuda y solidaridad con personas que tienen graves dificultades para la integración laboral.

### ■ COCEMFE-Valencia

#### ■ Gracias a su Servicio de Intermediación Laboral (S.I.L.), puede ofrecerle:

- Una bolsa de empleo de un gran número de usuarios con discapacidad con todo tipo de perfiles profesionales.
- Información y asesoramiento sobre los tipos de discapacidad y compatibilidad con los puestos de trabajo solicitados por la empresa.
- Asesoramiento en cuanto a contratación, subvenciones y bonificaciones por contratar a personas con discapacidad. ( *ver DOCV publicado cada año y la Ley 43/2006, 29 de diciembre para el Crecimiento de Empleo*).
- Información y asesoramiento sobre ayudas para la adaptación al puesto de trabajo y para la eliminación de barreras arquitectónicas.
- Información sobre Planes Integrales de Empleo para personas con discapacidad, y las subvenciones más ventajosas de estos planes.
- Información sobre la obligatoriedad de las empresas con más de 50 trabajadores de contar en su plantilla con al menos un 2% de personas con discapacidad y Medidas Alternativas a esta Ley (Art 38 de la LISMI).
- Ventajas fiscales (se puede deducir en un 35% en el Impuesto de Sociedades) por colaborar económicamente con COCEMFE-Valencia mediante donativos con el fin de cumplir con la LISMI.