

Únete a las compras responsables

Una nueva herramienta para la compra estratégica



AECEMCO
ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



*Contrata***Social**



ContrataSocial

*Una nueva herramienta para la compra
social*



AECEMCO

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Razones para contratar bienes y servicios con un
Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social



ContrataSocial

*Únete a las compras
responsables*



AECEMCO

Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de COCEMFE
(Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)

Luis Cabrera, 63–28002 Madrid–Tel.: 917 443 600 • F37 887 283
aecemco@cocemfe.es–www.aecemco..es

Autoría: AECEMCO
Depósito Legal: AS 00568-2020

Diseño y Maquetación: Asociación de Personas con Discapacidad De La Ribera
de Navarra Amimet – Centro Especial de Empleo Canraso

Impresión: Grupo Iniciativas S.L.



www.aecemco.es

Esta campaña se realiza con base en la Resolución 30/06/2020 de Subvenciones de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en desarrollo de las medidas contempladas en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020, y que se ha incorporado como una de las denominadas “políticas palanca” en el “Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible”.



Índice

¿Quiénes somos?.....	pág.1
¿A quién va dirigida esta guía?	pág.2
¿Qué tipo de PYME eres?	pág.3
La responsabilidad social también es para ti.....	pág.4
¿Qué es y para qué sirve la RSE?.....	pág.5
La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas.....	pág.6
La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.....	pág.7
Medidas de RSE en materia de discapacidad.....	pág.8
Y mi empresa ¿qué puede hacer?.....	pág.9
¿Qué son los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social?	pág.11
¿Tiene tu empresa 50 o más personas trabajadoras?.....	pág.14
¿Tu empresa tiene menos de 50 trabajadores o eres persona trabajadora autónoma?	pág.21
Aportamos valor económico a tu negocio, te ayudamos a cumplir con la ley, obteniendo alto valor reputacional para tu empresa	pág.24
Una nueva herramienta al servicio de la Responsabilidad Social de las Empresas.....	pág.26
Cómo acceder	pág.27
Herramientas para la Responsabilidad Social	pág.28
ANEXO I.....	pág.29
ANEXO II	pág.35



¿Quiénes somos?

AECEMCO es una Organización Empresarial sin ánimo de lucro, de ámbito nacional integrada por más de 60 CEE's y 150 entidades asociadas, constituida para la coordinación, representación, fomento y defensa de los intereses empresariales y sociales comunes a las entidades y a los Centros Especiales de Empleo de COCEMFE (Confederación Española de Personas con discapacidad Física y Orgánica). AECEMCO es, además, socio fundacional de FEACEM (Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo), que a su vez se encuadra dentro del CERMI (Comité Español de Representantes de personas con discapacidad).

El Objetivo Esencial y último de AECEMCO es la empleabilidad del mayor número de personas con discapacidad en el mundo laboral.

Para ello AECEMCO desarrolla servicios y actividades destinadas tanto a sus asociados, como a Administraciones públicas y empresas privadas para **fomentar la contratación socialmente responsable y que los Centros Especiales de Empleo de COCEMFE se conviertan en empresas viables, sostenibles, competitivas y capacitadas** que aseguren un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a las personas con discapacidad.



Esta guía, junto con el resto del material que le ha sido entregado se ha elaborado para facilitar, a los **Directores y mandos intermedios de las pequeñas y medianas empresas, microempresas, así como a las personas trabajadoras autónomas y profesionales liberales** la incorporación de la Responsabilidad Social Corporativa en su actividad empresarial en materia de RSE y discapacidad mediante la inclusión de las compras socialmente responsables en su cadena de aprovisionamiento de bienes y servicios.

En ella encontrarás:

- **Una breve introducción del concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** y de su integración en todo tipo de empresas, independientemente de su tamaño, volumen de negocio y ámbito de actuación.
- **Los modos de participación de las personas con discapacidad física y orgánica en el mercado laboral** ordinario y mediante las formulas de empleo protegido (Centros Especiales de empleo y enclaves laborales).
- **Las acciones de RSE que pueden desarrollar en materia de discapacidad física y orgánica** y las herramientas para desarrollarlas.
- **Cómo iniciarse en “las compras responsables”** y en la “**compra social**”.
- **Los beneficios que aportan a tu empresa/negocio** las acciones de RSC en materia de discapacidad física y orgánica.



¿Qué tipo de PYME eres?

- **Mediana empresa.** En este grupo se encuentran aquellas empresas en las que trabajan menos de 250 empleados y cuyo volumen de negocios no sea superior a cincuenta millones de euros, o su balance anual no supere los cuarenta y tres millones.
- **Pequeña empresa.** Para ser considerada dentro de esta categoría, las empresas deben estar constituidas por una plantilla de entre 10 y 50 miembros y su volumen de negocios no puede superar los diez millones de euros.
- **Microempresa.** Se trata de las empresas más pequeñas. Dentro de este grupo se pueden observar dos subgrupos, unos sin asalariados y otro con un número de asalariados inferior a diez. Otra característica que define a las microempresas es su volumen de negocios, que es inferior a los dos millones de euros.
- **Personas trabajadoras autónomas.** Son aquellos que realizan una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas para llevar a cabo su actividad. La responsabilidad del autónomo es ilimitada, respondiendo de las actividades del negocio con todos sus bienes presentes y futuros, de forma que no existe separación entre el patrimonio personal y el de la empresa.
- **Otros profesionales.** Son trabajadores independientes que realizan una profesión liberal, es decir, una actividad para la que se requiere de un título académico y en la que predomina el trabajo individual en puesto de la estructura empresarial.



PYMES, microempresas, personas trabajadoras autónomas y otros profesionales independientes tienen en común que para el desarrollo de su actividad empresarial precisan proveerse de bienes y servicios, lo que les convierte en un potente motor de la economía.

Por eso también tienen la obligación ética de integrar el valor social en su gestión para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que operan y de la sociedad en su conjunto.

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como virtud o valor nos lleva a comprender que debemos ser individuos responsables para convertirnos en colaboradores, empresarios y gobernantes responsables, pudiendo entonces desarrollar empresas y por qué no, sociedades responsables.





¿Qué es y para qué sirve la RSE?

“La responsabilidad social de la empresa es ir más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes.

Es una nueva visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa para construir un sistema económico más sostenible.”

La Responsabilidad social de las empresas (RSE).

Es una manera de actuar que significa una mejor y eficaz información a accionistas, clientes, consumidores, proveedores y personas trabajadoras; y una mejora del funcionamiento interno de las empresas.

Va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales vigentes.

Tiene **carácter voluntario**.

Su enfoque es **global y transversal**.

Afecta a todas las áreas de negocio, de la empresa, en todos los territorios y a toda su producción de bienes o servicios.

Tienen carácter pluridimensional.

Afecta a distintos ámbitos de la empresa (derechos humanos, prácticas de trabajo y empleo, protección de la salud, cuestiones medioambientales, lucha contra el fraude y la corrupción, intereses de los consumidores).

Tiene que implicar **compromiso y permanencia**.



La Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas

(Aprobada el 16 de julio de 2014 por el pleno del CERSE y el 24 de octubre por el Consejo de Ministros)

Es un documento que pretende constituirse en todos los territorios como marco de referencia en materia de responsabilidad social y que incluye 60 medidas dirigidas a impulsar el desarrollo de prácticas responsables en las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora.

Principios



Apoyar el desarrollo de las prácticas responsables de las organizaciones públicas y privadas con el fin de que se constituyan en un motor significativo de la competitividad del país y de su transformación hacia una sociedad y una economía más productiva, sostenible e integradora.

Objetivos estratégicos





La participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral

En España más de cuatro millones de personas presentan una discapacidad. Lo más destacable de este colectivo es su **baja participación en el mercado laboral**, tanto público como privado, con tasas de actividad 42 puntos inferiores a las de la población sin discapacidad y con una tasa de paro nueve puntos superior. Estos porcentajes se agravan aún más con el condicionante de género siendo mucho mayor el número de mujeres con discapacidad desempleadas.

Algunos Estados miembros de la UE ya cuentan con legislación específica que obliga a las empresas privadas de cierto tamaño a contratar a un determinado porcentaje de personas con discapacidad. Sin embargo, la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue siendo extremadamente difícil.

Las políticas de RSE de las empresas no pueden olvidarse del **10% de la población que suponen las personas con discapacidad**.

En materia de discapacidad **son muchas las acciones de RSE que pueden desarrollar las PYMES, microempresas y las personas trabajadoras y profesionales autónomos** y la mayor parte de ellas solo implican un cambio de aptitud en su actuación diaria y en sus hábitos de contratación de bienes y servicios.

Además **integrar medidas de RSC en materia de discapacidad proporciona a las empresas múltiples beneficios**.



Medidas de RSE en materia de discapacidad

Las PYMES y Autónomos constituyen una inmensa mayoría del tejido empresarial, generan el 66% del empleo y son las que principalmente mueven la economía de nuestro país.

A diferencia de las grandes corporaciones, las pequeñas y medianas empresas no suelen enfrentarse a una demanda social explícita de RSE en materia de discapacidad: 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”**.

Aunque la obligatoriedad legal deja fuera de la cuota de reserva para personas con discapacidad a las pequeñas empresas (menos de 50 personas trabajadoras), microempresas y autónomos, es evidente que las relaciones con su entorno geográfico y con sus grupos de interés, suelen ser estrechas y tener un impacto muy directo en la identidad y prestigio de las mismas.

Considerar a las personas con discapacidad supone aprovechar el potencial y el talento de un importante porcentaje de la población.



Y mi empresa ¿qué puede hacer?

1º.–Cambiar la perspectiva de las cosas

Las personas con discapacidad física y orgánica forman parte de la llamada “diversidad”.

La **diversidad** siempre que la gestionemos de forma positiva y constructiva aportará importantes beneficios a la empresa:

- Mejora sustancialmente la imagen de la empresa.
- La diferencia entre sus competidores.
- La aporta singularidad y aumenta su reputación.
- Mejora en la imagen del producto/servicio prestados.
- La hace más competitiva.
- Productividad y talento.

“La profesionalidad de las personas con discapacidad física y orgánica puede hacer mucho por tu empresa.”

2º.–Priorizar la capacidad profesional por encima de la discapacidad.

Las personas con discapacidad física y orgánica desarrollan su actividad profesional en todos los sectores y en todos los niveles de responsabilidad.

3º.–Marcar la X Solidaria en el Impuesto de Sociedades.

Con este simple gesto que a tu empresa no le cuesta nada, destinaras un 0,7% del impuesto a Fines Sociales.

(Si todas las empresas la marcan, aportarán entre todas mas de 170 millones de euros que ayudarían, a través de las ONG, a mejorar la sociedad para hacerla más justa, inclusiva e igualitaria.)



4º.-Apostar por el “Valor Social”.

Integrando dos elementos en tu modelo de negocio:

- **Sensibilidad** capacidad de empatizar con los aspectos humanos tanto de la sociedad como de la propia empresa.
- **Responsabilidad** voluntad de desarrollar su actividad teniéndolos en cuenta.

5º.-Realizar “compras responsables”.

Incorporando aspectos sociales, ambientales y éticos en tus decisiones de compra para convertir el “gasto” en bienes y servicios en una “inversión” en responsabilidad social e innovación que aporte una ventaja competitiva a tu empresa y mejore su imagen corporativa y de compromiso social.

6.-Elegir “compras sociales” en Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS).

Son “compras responsables”, porque inciden directamente: En el fomento del empleo de personas con discapacidad el mantenimiento de condiciones laborales dignas el apoyo a las iniciativas de la economía social la promoción de la igualdad de oportunidades

7.-Estudiar oportunidades de negocio colaborativo con CEEIS.

Reserva porcentajes de contratación con ellos. Informa o requiere asesoramiento a CEEIS y/o entidades sociales en relación a nuevas oportunidades de negocio en el ámbito de conocimiento de tu empresa, que puedan convertirse en potenciales emprendimientos empresariales para personas con discapacidad física y orgánica.



¿Qué son los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social?

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) suponen un gran avance para la integración de las personas con discapacidad y muchas veces constituyen una de las escasas posibilidades empresariales de que este colectivo consiga una estabilidad en el empleo que les permita su plena autonomía y crecimiento personal.

Son Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social los que **están promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por entidades que no tienen ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social** en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social. Estas entidades **reinverten íntegramente sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad** y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

Los CEEIS **prestan un amplio abanico de servicios y tienen una muy amplia cartera de productos**. Fuera de los estereotipos del empleo protegido encontramos muchos CEEIS con certificaciones de calidad, y desempeños de alta cualificación y desarrollo tecnológico en todos los ámbitos de la actividad empresarial.

Además presentan un nivel de garantía muy alto puesto que son entidades controladas y auditadas por la administración.



Centro Especial de Empleo (CEE)

¿Qué son?

Son un tipo especial de empresas en las que el 70% o más de su plantilla debe estar constituida por personas con una discapacidad igual o mayor del 33% y que deben contar con Unidades de Apoyo.

[Equipos Multiprofesionales que desarrollan servicios de ajuste personal para que los trabajadores pueden adquirir nuevas habilidades profesionales y sociales].

Puede constituir un CEE cualquier persona física o jurídica, pública o privada.
[sociedades mercantiles, administraciones públicas, asociaciones o fundaciones...]
Pueden tener o no ánimo de lucro

Si no tiene ánimo de lucro es un **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL (CEEIS)**

El **51% o más de la empresa** tienen que estar participada por entidades sin ánimo de lucro o que tengan reconocido el carácter social en sus estatutos

FUNDACIONES
ASOCIACIONES
ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL

Sus beneficios deben destinarse íntegramente al propio centro y/o a la creación de empleo para personas con discapacidad

Todos los centros especiales de **AECEMCO son de iniciativa social (no tienen ánimo de lucro) y por ello añaden valor social a tu empresa**



Si ya tienes claro que tu empresa quiere:

- Avanzar como empresa socialmente responsable.
- Refutar por sí misma los estereotipos y los prejuicios asociados a la discapacidad.
- Dar un paso adelante y contar con todo el talento existente en nuestros Centros Especiales de empleo.
- Conocer todos los beneficios que le aportaría la colaboración con AECEMCO y su red de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa social.

Tenemos mucho que ofrecerte
¿Empezamos?



¿Tiene tu empresa 50 o más personas trabajadoras?

1.- Tu empresa esta obligada a cumplir con la legalidad.

2%

El Art. 42.1 de la ley General de Derechos de las personas con discapacidad (LGD) establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 personas trabajadoras, la obligación de contratar a un número de personal con discapacidad no inferior al 2%.

¿No puedes realizar una contratación directa?

- 1.-Inexistencia de candidatos en el servicio público de empleo.
- 2.-Motivos organizadores, productivos, técnicos y económicos.

Tienes que solicitar un Certificado de excepcionalidad
[Valido durante 3 Años]

Y aplicar Medidas Alternativas (RD 364/2005)

Contratar con un Centro Especial de Empleo o autónomo con discapacidad

Realizar una donación

Constituir un enclave laboral

Compra de bienes o servicios en un Centro Especial de Empleo

Donación destinada a la inserción laboral y creación de empleo a personas con discapacidad

Construir un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE

3 x IPREM12 x nº pax

1,5 x IPREM12 x nº pax

3 x IPREM12 x nº pax



2.- Si a tu empresa le es imposible realizar la contratación directa de personas con discapacidad, debe solicitar un certificado de excepcionalidad.

La LGD prevé que las empresas públicas y privadas pueden quedar exentas de cumplir la obligación que hemos visto en el apartado anterior. Esa excepcionalidad se regula en el [Real Decreto 364/2005](#) sobre cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de personas trabajadoras con discapacidad.

Los casos en los que se da la excepcionalidad, según el [artículo 1.2 del Real Decreto 364/2005](#), son los siguientes:

- Cuando la no incorporación de la persona con discapacidad a la empresa se debe a que los servicios públicos de empleo no pueden atender la oferta de empleo tras haber realizado todas las gestiones necesarias.
- Cuando la empresa obligada tenga circunstancias productivas, organizativas, técnicas o económicas, que le impida incorporar a un trabajador con discapacidad.

Si una empresa se encuentra en los dos casos citados en el apartado anterior, deberá pedir un certificado de excepcionalidad:

- [Ante el Servicio Público de Empleo estatal](#) si la plantilla de la empresa en un 85% o menos no está ubicada en una única comunidad autónoma.
- [Ante el Servicio Público de Empleo Autónomico](#), en el caso en que la plantilla de la empresa en más de un 85% esté ubicada en esa comunidad autónoma.

El plazo de tiempo que tiene el Servicio Público de Empleo para resolver es de dos meses y la declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años.

En la solicitud del **certificado de excepcionalidad** se ha de incluir la medida alternativa que se elige, antes de aplicarla.



Las medidas alternativas para cumplir con la reserva legal a favor de las personas con discapacidad, entre las que la empresa puede elegir son las siguientes::

- **Contratar a un Centro Especial de Empleo** o a una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo u otros bienes que la empresa necesite para desarrollar su actividad, o para que preste servicios accesorios a la actividad de tu empresa.
- **Constituir un enclave laboral**, previa firma del contrato con un Centro Especial de Empleo.
- **Donar o patrocinar actividades** que fomenten la integración laboral de personas con discapacidad.

Todas estas medidas son compatibles entre sí. Según el importe que tu empresa esté obligada a destinar a medidas alternativas puedes elegir una sola o varias de ellas.

Las Medidas Alternativas tienen carácter transitorio, para permitir a la empresa adaptar los procesos productivos y la gestión del capital humano de manera que a la empresa le sea posible cumplir directamente con la cuota de reserva legal. Si pasado el plazo de vigencia de la declaración de excepcionalidad (3 años), no se ha podido alcanzar el 2% de contratación de personas con discapacidad se deberá solicitar un nuevo certificado y justificar que persisten las causas de excepcionalidad.

¿Necesitas ayuda para obtener un certificado de excepcionalidad o para calcular la cuantía que debes destinar a medidas alternativas?

Pregunta y te ayudamos

aecemco@cocemfe.es



Las consecuencias del incumplimiento de la Ley General de Discapacidad pueden implicar importantes sanciones:

- Multas que pueden ser leves, graves y muy graves (oscilando entre los 301 y 6.000 € para las más leves y entre los 600.000 y 1.000.000 € para las más graves).
- Imposibilidad de contratar con la Administración Pública.
- Pérdida de todas las bonificaciones en materia laboral.
- Imposibilidad de recibir ayudas o subsidios de la Administración Pública.
- Sanciones de hasta 6.000 € anuales por persona con discapacidad no contratada o ausencia de Medidas Alternativas.

IMPORTANTE

Aunque se facture la compra de bienes y servicios con Centros Especiales de Empleo, si no se dispone previamente del certificado de excepcionalidad y no se certifica adecuadamente la realización de la medida alternativa escogida no se está cumpliendo con la LGD.

AECEMCO asesora gratuitamente a las empresas que no puedan cumplir con la cuota de reserva sobre como tramitar adecuadamente el certificado de excepcionalidad y sobre cuales pueden ser las medidas alternativas mas adecuadas, la cuantía que deben destinar a las mismas y como tramitarlas.



¿Has decidido ya tu medida?

3.–He decidido contratar bienes o servicios con un Centro de empleo de Iniciativa Social.

En este caso deberás especificar en la solicitud del certificado de excepcionalidad quién es el contratista, cuál es el objeto del contrato y a qué número de trabajadores con discapacidad equivale la contratación y el importe y duración de la medida.

Lo habitual es que firmes un contrato de compra de bienes o de prestación de servicios con el Centro Especial de Empleo en el cual vendrán consignados todos estos datos y cuya copia aconsejamos adjuntar a la solicitud.

Los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social asociados a AECEMCO se distribuyen por toda la geografía nacional y prestan servicio en multitud de territorios por lo que no te será difícil encontrar uno que pueda proveer a tu empresa de los bienes y servicios se ajusten a sus necesidades.

¿Qué bienes o servicios necesitas?

Nos ocuparemos de todo de manera gratuita.

Contacta con nosotros

aecemco@cocemfe.es.

- Calcular el importe mínimo que al que la ley te obliga para dar por ejecutada la medida alternativa.
- Localizar el Centros Especial de Empleo de Iniciativa Social más adecuado para proveer tus necesidades de compra de bienes o servicios.
- Redactar el contrato de forma previa a que realices la solicitud del certificado de excepcionalidad.
- Proveerte del Certificado que atestigua el cumplimiento de la obligación legal.



4.-He decidido constituir dentro de mi empresa un enclave laboral.

Los enclaves laborales se regulan por Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero y **consisten en un contrato entre una empresa y un Centro Especial de Empleo de Iniciativa social (CEEIS) en el cual un grupo mínimo de entre 35 personas trabajadoras con discapacidad del CEEIS se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa** para la realización de obras o servicios durante un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 3 años (prorrogable en algunas circunstancias), con el fin último e ideal del paso de las mismas a la empresa ordinaria. Por ello deben de tratarse, mayoritariamente de personas con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- Mujeres o personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

¿Qué trabajos podemos hacer dentro de tu empresa?

Nos ocuparemos de todo de manera gratuita.

Contacta con nosotros
aecemco@cocemfe.es.

- Calcular el importe mínimo que al que la ley te obliga para dar por ejecutada la medida alternativa.
- Localizar el Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social más adecuado para la realización de obras y servicios en uno de tus centros de trabajo mediante un enclave laboral.
- Redactar el contrato de forma previa a que realices la solicitud del certificado de excepcionalidad.
- Proveerte del Certificado que atestigua el cumplimiento de la obligación legal.



5.- He decidido realizar una donación para fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

Las donaciones son aportaciones de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad.

Es necesario que 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 a aquellas y finalmente su integración en el mercado de trabajo.

¿A que entidades quieres realizar tu donación?

Nos ocuparemos de todo de manera gratuita.

Contacta con nosotros
aecemco@cocemfe.es.

- Calcular el importe mínimo que al que la ley te obliga para dar por ejecutada la medida alternativa.
- Localizar la entidad de utilidad pública dentro de tu territorio más adecuado para garantizar que tu aportación se destina a la inserción laboral o la creación de empleo de personas con discapacidad.
- Redactar el contrato de donación de forma previa a que realices la solicitud del certificado de excepcionalidad.
- Proveerte del Certificado que atestigua el cumplimiento de la obligación legal.



¿Tu empresa tiene menos de 50 trabajadores o eres persona trabajadora autónoma?

1.–**Tu empresa no tiene obligación legal** referida a la contratación de un porcentaje mínimo de personas con discapacidad.

2.–**Pero si tienes una obligación ética de integrar el valor social en tu gestión** para mejorar la calidad de vida de tus empleados, la comunidad en la que operas y de la sociedad en su conjunto.

En materia de discapacidad **son muchas las acciones de RSE que pueden desarrollar las PYMES, microempresas y las personas trabajadoras y profesionales autónomos** y la mayor parte de ellas solo implican un cambio de aptitud en su actuación diaria y en sus hábitos de contratación de bienes y servicios.

Además muchos de esos cambios revertirán directamente en las personas y colectivos de tu entorno y con ello cambiarás la manera que estos tienen de percibirte como empresa/profesional y generará nuevas vinculaciones.

**La responsabilidad social corporativa (RSC)
no pretende que las empresas gasten más,
sino que gasten mejor.**

● **Fomenta, a través de tu política de compras, el trato con proveedores que cumplen la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad**, o sus medidas alternativas, o a los que, sin estar obligados a ello, cuenten con personas con discapacidad en sus plantillas.

–Adicionalmente, valorar la posibilidad de excluir de su lista de proveedores a aquellas empresas que incumplan la normativa en materia de cuota o medidas alternativas.



–Para ello, puedes elaborar un documento sencillo de **criterios para la selección de proveedores** en los que informes de ello (**Anexo II**). A tal efecto y se les daría un plazo razonable para poder apoyar, colaborar y asesorarles en el cumplimiento de la normativa.

● **Exige a tus proveedores que apliquen criterios de diseño para todos** en los productos o servicios que te suministren.

● **Prioriza las compras de bienes y servicios con Centros Especiales de Empleo de Iniciativa social** (aquellos mayoritariamente vinculados al movimiento asociativo de personas con discapacidad) que dan empleo a quienes cuentan con especiales dificultades de inserción laboral.

–La compra a CEEIS contribuye al empleo de las personas con discapacidad. Y tiene el valor añadido de integrarse en la cadena de valor de la empresa que compra. Además estos centros deben contar con Unidades de Apoyo que permitan la adquisición por parte de los trabajadores de habilidades, tanto profesionales como sociales, que contribuyan a mejorar su autonomía así como su integración Laboral y Social (Servicios de Ajuste Personal y Social).

● **Opta por un la creación de enclaves laborales** en colaboración con un centro especial de empleo de iniciativa social (Real Decreto 290/2004) si te gustaría incorporar personas con discapacidad a tu negocio/empresa pero dudas si es posible que se integren con éxito en tu proceso de fabricación/prestación de servicios.

–Esta modalidad consiste en el traslado temporal de trabajadores con discapacidad procedentes de CEE a las instalaciones de una empresa del mercado «ordinario», a la que suele llamarse empresa colaboradora. Para ello, se firma un contrato entre dicha empresa y el CEE para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con discapacidad.

● **Reserva un porcentaje de contratación con Centros de Iniciativa Social en tu presupuesto anual** de compras de bienes y servicios.

–Los CEEIS asociados a AECEMCO abarcan la prestación de todo tipo de servicios, desde los más sencillos hasta los que revisten de gran complejidad y especialidad técnica. Cuentan un alto grado de cualificación, y capacitación y se distribuyen por toda la geografía nacional.



- **Estudia otras posibilidades de colaboración empresarial con los centros especiales de empleo de iniciativa social** para favorecer directa o indirectamente la creación de empleo de personas con discapacidad .
- **Marcar la X solidaria en el impuesto de sociedades**, con este simple gesto que a tu empresa no le cuesta nada, destinaras un 0,7% del impuesto a Fines Sociales.

¿Aún tienes dudas?



¿Sabías que incorporar la responsabilidad social de tu empresa es también económicamente rentable?



Aportamos valor económico a tu negocio, te ayudamos a cumplir con la ley, obteniendo alto valor reputacional para tu empresa

- **La contratación de los servicios de un centro especial de empleo puede computar como medida de cumplimiento de la cuota de reserva del 2%** de la plantilla para personas con discapacidad, en empresas con más de 50 empleados.
- **Si te presentas a licitaciones públicas.**
 - El hecho de cumplir con la obligación anterior exime de la ejecución de las garantías definitivas, depositadas a la adjudicación del servicio, por incumplimiento de la Declaración Responsable acerca de la inserción de trabajadores discapacitados, que figura en la gran mayoría de los pliegos de prescripciones administrativas.
 - En el momento de presentarse a licitaciones públicas, aquellas entidades que tengan cubierta la cuota del 2%, puntúan sobre las que no la tienen.
 - Algunos pliegos puntúan la acreditación de cierto importe presupuestario con Centros Especiales de Empleo.
 - Algunos criterio de desempate son la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que tengan en su plantilla un número de personas con discapacidad superior al 2 por ciento o que.
- **Hacer donaciones a favor de entidades que no tienen fines lucrativos**, otorga el derecho a las empresas de deducir de la cuota íntegra del IS (**Impuesto de Sociedades**), hasta un 35% de la base de deducción, y en el IRPF (**Impuesto de la Renta de las Personas Físicas**), hasta un 25% de dicha base.
- La realización de **convenios de colaboración entre empresas**, sobre actividades consideradas de interés general, también tiene la consideración de **gasto deducible** en el Impuesto sobre Sociedades.



- También es una ventaja para la empresa poder **difundir en los medios de comunicación su implicación en un objeto social** que se implica con las personas con discapacidad.
- **Se mejora la imagen interna de la empresa y su reputación**, ante sus trabajadores, clientes y competidores haciéndola preferible ante sus competidores.
- **Aumentar el valor añadido de la empresa frente a la competencia, supone un plus de imagen** y de reconocimiento que permite un mejor y mayor acceso a las grandes cuentas privadas y públicas. Esto es así porque las grandes empresas y la Administración cada vez tienen más arraigada la exigencia de contar con una cartera de proveedores a su vez socialmente responsables.

La RSC ha irrumpido con fuerza en las empresas, pasando de ser un mero objetivo idealista, a convertirse en una fuente de diferenciación que permite aumentar su reputación en el mercado.

Por ello, se ha ido consolidando como fuente generadora de valor no sólo en las grandes corporaciones, sino también en las Pymes, autónomos y profesionales que buscan la calidad y la excelencia.

*No te quedes atrás y únete
a la transformación social*



Una nueva herramienta al servicio de la Responsabilidad Social de las Empresas

ContrataSocial es una herramienta digital gratuita de AECEMCO, que se realiza con financiación de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, **para fomentar las compras socialmente responsable de las empresas, pymes, autónomos y profesionales.**

ContrataSocial ayuda a tu empresa o negocio a localizar Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) en tu territorio que puedan proveerte eficazmente de tu demanda de bienes y/o servicios.

La actividad de los CEEIS de AECEMCO abarca la fabricación de todo tipo de productos y la prestación de todo tipo de servicios, desde los más sencillos hasta los que revisten de gran complejidad y especialidad técnica, cuentan un alto grado de cualificación, y capacitación y se distribuyen por toda la geografía nacional.

Además están promovidos por las entidades del movimiento asociativo de la discapacidad física y orgánica, bajo los principios de la economía social. Es decir, **se tienen en cuenta los intereses de la persona por encima del capital, proporcionándola un empleo digno, y reinvierten sus beneficios en el fomento de la empleabilidad de las personas con discapacidad posibilitando la transformación social.**



ContrataSocial



Cómo acceder

Puedes acceder a *ContrataSocial* a través del Área destinada a EMPRESAS de la web de AECEMCO: www.aecemco.es

También puede acceder a *ContrataSocial* solicitando un enlace directo para implantar en su Escritorio a la siguiente dirección: aecemco@cocemfe.es

El uso de la herramienta no precisa de registro previo y permite tanto la descarga de documentos como el envío de documentación adicional.

Cuando acceda a *ContrataSocial* encontrará:

- **Guía** y Razones para contratar bienes y servicios con un Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social
- **Solicitud de declaración de excepcionalidad** y de adopción de medidas alternativas para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, conforme a lo establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE de 20 de abril).
- **Formulario para solicitar presupuesto de bienes y/o servicios** a los Centros Especiales de Empleo de la Red.
- **Modelo de criterios para la selección de proveedores** y empresas colaboradoras.



ContrataSocial





Herramientas para la Responsabilidad Social

Junto con esta breve Guía explicativa sobre las Razones para contratar bienes y servicios con un Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social, se adjuntan los siguientes materiales:

1.–**Tríptico de presentación de AECEMCO** (Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica).

2.–**Tríptico presentación de ContrataSocial**, una nueva herramienta digital para fomentar las compras socialmente responsables.

4.–**Emblema acreditativo**, para aquellas empresas, personas trabajadoras autónomas y profesionales que finalmente se unan a la Contratación Socialmente Responsable.



ContrataSocial

*Una nueva herramienta para la
responsabilidad social de las empresas*



ANEXO I

Solicitud certificado de excepcionalidad





MINISTERIO DE TRABAJO,
MIGRACIONES Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA EL CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO DE LA CUOTA DE RESERVA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 364/2005, DE 8 DE ABRIL (BOE DE 20 DE ABRIL).

La solicitud deberá presentarse únicamente a través de medios electrónicos, según lo dispuesto en el art. 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las AA.PP., accediendo a la siguiente dirección de internet: https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=proce_empresa/

D/Dª con NIF/NIE
en representación legal de la empresa con
NIF cuya actividad económica es
y domicilio social en localidad
..... provincia código postal
teléfono e-mail; con domicilio a efectos
de notificaciones en localidad
provincia código postal y con una plantilla media en los 12
meses anteriores a la fecha de la presente solicitud de trabajadores (la plantilla media será calculada según la disposición adicional primera del R.D 364/2005 de 8 de abril. A tal efecto, se deberá cumplimentar el cuadro de la página 5), de los cuales son discapacitados.

A continuación, deberán *relacionarse los datos de los trabajadores discapacitados contratados por la empresa:

PUERTO OCUPADO	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	GRADO %

*Si el número de discapacitados es superior al que pueda cumplimentarse en el cuadro anterior, deberá adjuntarse una relación anexa.

NOTA: se relacionarán aquellos trabajadores con una discapacidad reconocida oficialmente en un grado igual o superior a un 33%. En el caso de los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas por incapacidad permanente para el servicio, se podrán incluir únicamente aquellos cuya relación laboral con la empresa sea anterior al 29 de noviembre de 2018 (sentencias 992.993 y 994 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo). No se relacionarán aquellos trabajadores con discapacidad no reconocida oficialmente o, aún reconocida, no acreditada por la empresa porque el trabajador que la padece, en el ejercicio de su derecho a la intimidad, no la hace pública.



DECLARA:

Que la empresa dispone de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma y que en ninguna de ellas tiene más del 85% de la plantilla. A continuación, deberá indicarse la distribución territorial de la plantilla de la empresa, señalando el número y porcentaje de trabajadores que correspondan a cada comunidad autónoma:

DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO DE TRABAJADORES	%
ANDALUCÍA		
ARAGÓN		
ASTURIAS		
BALEARES		
CANARIAS		
CANTABRIA		
CASTILLA-LA MANCHA		
CASTILLA Y LEÓN		
CATALUÑA		
EXTREMADURA		
GALICIA		
LA RIOJA		
MADRID		
MURCIA		
NAVARRA		
PAÍS VASCO		
VALENCIA		
CEUTA		
MELILLA		

SOLICITA

AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

1.- La declaración de excepcionalidad para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad por los siguientes supuestos:

(Márquese lo que proceda y en su caso adjuntar el anexo correspondiente)

- Por la inexistencia de demandantes inscritos con el perfil solicitado (**deberá adjuntarse la certificación expedida por la oficina de empleo que gestiona la oferta presentada por la empresa**)
- Por razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa (**deberá adjuntarse la descripción detallada de las causas que justifican esta vía**).

2



2.- LA AUTORIZACIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS SIGUIENTES (1), para cumplir la obligación de reserva que se establece en los artículos 2 y 3 del R. D 364/2005 de 8 de abril.
(Márquese lo que proceda)

- La 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, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.**

El centro especial de empleo con
NIF y domicilio social en
..... localidad provincia.....

El trabajador autónomo D/Dña con
NIF/NIE y domicilio social en
..... localidad provincia.....

Cuyo objeto es por un importe anual
aproximado de euros y una duración de

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.**

El centro especial de empleo con
NIF y domicilio social en
localidad provincia

El trabajador autónomo D/Dña con
NIF/NIE y domicilio social en
localidad provincia

Cuyo objeto es por un importe anual
aproximado de euros y una duración de

(1) Se podrán añadir tantas páginas 3 y 4 como sean necesarias, en el caso de que las medidas alternativas solicitadas excedan de las que puedan cumplimentarse en el presente modelo de solicitud.



La realización de una donación o acción de patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad con la donación o asociación

.....con NIF y domicilio social en localidadprovincia

Siendo el representante legal de la citada fundación o asociación D/Dña con NIF/NIE

El importe anual de esta medida será de euros.

Deberá acompañarse la siguiente documentación:

- Fotocopia de los estatutos.
- Declaración de utilidad pública (**solo en el caso de las asociaciones**).
- Certificado de la fundación o asociación de hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.
- Memoria de actividades de los dos últimos años.

La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo (R. D 290/2004, de 20 de febrero).

El centro especial de empleo con NIF y domicilio social en localidad provincia

Cuyo objeto es por un importe anual aproximado de euros y una duración de

En a de de
Por la empresa (1)

Fdo.

(1) La persona que firma la solicitud es responsable de la veracidad de los datos facilitados por la empresa, informándole que la ocultación o falseamiento de los mismos para la obtención de un beneficio indebido pudiera constituir infracción administrativa o penal.



CÁLCULO DE LA PLANTILLA MEDIA DE LA EMPRESA EN LOS 12 MESES ANTERIORES

MES	A INDEFINIDOS	B TEMPORALES DE DURACIÓN SUPERIOR A UN AÑO	C TEMPORALES DE DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO	
			C1 Número de trabajadores	C2 Nº de días computados
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
TOTAL			(*)	
C3 = Cociente de dividir por 200 el total C2 (**)				
D PROMEDIO = A/12+B/12+C3				

(*) Número total de personas (con DNI diferente) que han trabajado los últimos 12 meses.

(**) Si el cociente C3 es superior al número de trabajadores (personas con distinto DNI) que dan origen al Total C1, se tomará este último.

REGLAS PARA EL CÁLCULO DE LA PLANTILLA:

1. El periodo de referencia para calcular la plantilla son los 12 meses inmediatamente anteriores a aquel en el que se solicita la declaración de excepcionalidad
2. Se computarán todos los trabajadores empleados en todos los centros de trabajo, incluidos los contratados a tiempo parcial, con independencia de que haya días en que no trabajen o de que no realicen la jornada completa en los días de actividad.
3. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como fijos de plantilla.
4. Los trabajadores contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más. Cuando en el cociente que resulte de dividir por 200 los días trabajados, el número de trabajadores en el citado periodo de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.
5. A los efectos del cómputo del 2% de los 200 días trabajados, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

En, ade de
Por la empresa

Fdo.

5



ANEXO II

De proveedores y empresas colaboradoras





Logo Empresa

CRITERIOS PARA SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS

Desde (.....INCLUIR EMPRESA/PROFESIONAL), además de la adecuación a nuestros presupuestos, **buscamos generar valor social añadido a través de las compras y alianzas.**

Para ello hemos establecido una serie de indicadores para la selección de proveedores y/o empresas colaboradoras, como parte de la responsabilidad social que asume la empresa con el propósito de fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad y el avance en los métodos y técnicas de gestión empresarial socialmente responsable.

Por consiguiente, para valorar una alianza comercial necesitamos saber cómo y qué medida se tienen en cuenta las siguientes cuestiones en la estructura organizacional de los posibles proveedores y/o empresas colaboradoras:

- Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de discapacidad.
- Cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad
- Establecimiento de alianzas con entidades sociales, centros especiales de empleo de iniciativa social u otro tipo de servicios especializados para facilitar la empleabilidad y contratación de personas con discapacidad y/o el cumplimiento de las medidas alternativas previstas en sustitución del cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas con discapacidad.
- Compromiso con entidades sociales en el desarrollo de sus propuestas, especialmente del grupo social de la discapacidad.
- Acciones concretas hacia un modelo empresarial inclusivo.

Para conocer el cumplimiento de estos criterios, es necesario que se evidencie de manera clara y concreta.

Para más información, no duden en contactar con nosotros:@.....

¹El Artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundado de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as se verán obligadas a que, de entre ellas, al menos, el 2% sean trabajadores/as con discapacidad).

²Aquellos que están promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades sociales, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos.

³ I Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, según la cual de manera excepcional y transitoria, previa la correspondiente autorización administrativa, las empresas que no puedan cumplir con la cuota de reserva podrán acogerse al cumplimiento de medidas alternativas (celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, la constitución de un enclave laboral o la realización de donaciones y acciones de patrocinio económico).

No te quedes atrás únete a la contratación socialmente responsable

¿Necesitas más información?



Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de COCEMFE

C/ Luis Cabrera, 63–28002 Madrid–34 917 443 283–637 887 282

aecemco@cocemfe.es • www.aecemco.es



Confederación Española de Personas con discapacidad Física y Orgánica

cocemfe@cocemfe.es • www.cocemfe.es



Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo

www.feacem.es



COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

www.cermi.es

FUENTES

COLABORACIÓN EMPRESARIAL COCEMFE (<https://www.cocemfe.es/que-hacemos/empleo/empresas>), Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la Fundación ONCE CERMI, Dirección general de política de la pequeña y mediana empresa (www.ipyme.org), (www.responsabilidadsocial.net), Programa superior de transformación digital en la gestión de RRHH de la universidad de Alicante, Guía de compra pública responsable y del fomento de la contratación pública de entidades y empresas de la economía social (CEPES)



www.aecemco.es



Esta campaña se realiza con base en la Resolución 30/06/2020 de Subvenciones de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en desarrollo de las medidas contempladas en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020, y que se ha incorporado como una de las denominadas “políticas palanca” en el “Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible”.