

Preguntas frecuentes

¿Qué es el Certificado de Excepcionalidad?

Es un documento que acredita que la empresa no cumple con el 2% de trabajadores discapacitados en plantilla por la inexistencia de demandantes de empleo **SIEMPRE** después que los servicios de empleo público competentes o las agencias de colocación hayan efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias. Los motivos son:

- No existen demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo.
- Existen tales demandantes pero éstos acreditan no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la oferta.
- Existen cuestiones de carácter productivo, organizativo o económico que hacen especialmente difícil incorporar trabajadores con discapacidad (los servicios de empleo pueden exigir certificaciones o informes de entidades independientes).

¿Dónde se expide el Certificado de Excepcionalidad?

Para la **justificación de la excepcionalidad**, las empresas deben recabar un certificado de inexistencia de demandantes de empleo, sea total o parcial, en el plazo de dos meses tras la recepción de la oferta de empleo, en modelo oficial con mención expresa de las ocupaciones solicitadas.

La expedición en modelo oficial corresponde a:

- ✓ **oficinas del INEM (Servicio Público de Empleo Estatal)**
- ✓ **los servicios de empleo públicos de las comunidades autónomas con competencias transferidas.**

¿Cuál es la duración de este Certificado?

- La certificación emitida tiene una **validez de tres años** desde su expedición. Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de que persista la obligación principal. la naturaleza de la actividad.
- Si trascurren dos meses sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entiende que ésta es positiva.

¿Posibilidad de utilizar otros CEE o Fundaciones cuando las empresas adviertan que la cuantía que realizaron inicialmente resulta insuficiente?

En este caso, la empresa debe solicitar la modificación de la resolución inicial, aportando nota explicativa de las circunstancias que hacen necesaria la modificación. Dicha resolución se hará por el total de los puestos afectados por la obligación de reserva y la cuantía completa correspondiente.

En este caso, la empresa puede incluir otros CEE o Asociaciones/Fundaciones distintos a los consignados en la solicitud inicial, previa solicitud a través de un nuevo Anexo III.

¿Posibilidad de compatibilizar la subcontratación y el donativo?

Entendemos que una misma empresa puede simultanear la subcontratación con CEE y realizar donaciones a fundaciones si se fijan las cuantías de antemano al solicitar la excepcionalidad (asegurando el control del Servicio Regional de Empleo).

¿Posibilidad de que el donativo sea un complemento al importe dejado de contratar con CEE?

Sí, aunque en la Declaración de excepcionalidad se haya aprobado el contrato con un CEE, si la empresa no puede llegar a las cantidades aprobadas, puede efectuar una donación, previa concesión de la “Autorización de modificación de medidas” expedida por el Servicio Regional de Empleo.

¿Posibilidad de cambiar la solicitud inicial con otros CEE y/o Fundaciones?

Efectivamente, no debe entenderse como obligación cerrada. La empresa puede cambiar de entidad, previa autorización por parte del Servicio Regional de Empleo.