

## MEDIDAS ALTERNATIVAS E COTA DE RESERVA 2% EN FAVOR DE PERSOAS TRABALLADORAS CON DISCAPACIDADE

### INFORMACIÓN XERAL

As empresas públicas e privadas que teñan contratadas 50 ou máis persoas traballadoras no seu cadro de persoal, deben cumprir a **cota de reserva en favor de persoas con discapacidade** prevista dende a LISMI no ano 1982 e agora recollido no **artigo 42 do REAL DECRETO LEXISLATIVO 1/2013**, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

Isto supón que o 2% do persoal total (con independencia dos centros de traballo que teña a empresa ou o tipo de relación laboral que os vincula) terán que ser persoas con discapacidade. Inclúense no cómputo a aquelas persoas contratadas a través de contratos de posta a disposición.

Nalgúns casos (se se obtén a declaración de excepcionalidade), as contratacións poden ser suplidas se se adopta algunha medida alternativa. Pero previamente hai que iniciar o procedemento administrativo correspondente.

Hai que ter **en conta o Criterio Técnico 98/2016** sobre actuacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social na materia de cota de reserva de postos de traballo para persoas con discapacidade.

[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Atencion\\_ciudadano/Criterios\\_tecnicos/CT\\_98\\_2016.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_98_2016.pdf)

### COÑECE AS PRINCIPAIS MEDIDAS ALTERNATIVAS

- **MEDIDA 1. Contrato mercantil ou civil cun CENTRO ESPECIAL DE EMPREGO (ou persoa traballadora autónoma con discapacidade)**, para a subministración de

material ou servizos, por importe de 3 veces o IPREM anual por cada persoa traballadora con discapacidade deixada de contratar por debaixo do 2%.

- **MEDIDA 2. Doazón ou accións de patrocinio de carácter monetario a favor de ASOCIACIÓNS OU FUNDACIÓNS DE UTILIDADE PÚBLICA**, por importe anual mínimo de 1,5 veces o IPREM por cada persoa traballadora con discapacidade deixada de contratar por debaixo do 2%.
- **MEDIDA 3. Constituír un ENCLAVE LABORAL cun CENTRO ESPECIAL DE EMPREGO**, por importe anual mínimo do contrato de 3 veces o IPREM anual por cada persoa traballadora con discapacidade deixada de contratar por debaixo da cota de reserva.

## PASOS A SEGUIR:

1. Os **supostos para quedar exentos** do cumprimento da cota de reserva:
  - En determinados sectores de actividade: A través de acordos recollidos na negociación colectiva sectorial.
  - Cando concorra a nota de excepcionalidade: A empresa considera que se atopa nesta situación, e por tanto ten que solicitar a “Declaración de excepcionalidade”.
2. A **nota de excepcionalidade** concorre nestes supostos:
  - Por imposibilidade de que os Servizos públicos de emprego competentes ou axencias de colocación, poidan atender a oferta de emprego presentada pola empresa tras efectuar todas as xestións de intermediación necesarias pero ou non existen persoas demandantes de emprego con discapacidade inscritas na devandita ocupación ou, existindo, estas acrediten non estar interesadas nas condicións de traballo ofrecidas na oferta. **Nestes casos a empresa, con carácter previo, terá**

**que ter presentada a correspondente oferta de emprego, e ter certificación de que non se puido cubrir.**

- Exista e acredítese pola empresa obrigada, cuestións de carácter produtivo, organizativo, técnico ou económico que motiven especial dificultade para incorporar persoas traballadoras con discapacidade no equipo da empresa. **Nestes casos a empresa terá que aportar unha memoria detallada destas circunstancias (carácter produtivo, organizativo, técnico ou económico) que imposibilitan incorporar persoas con discapacidade na empresa.**

Os Servizos Públicos de emprego poderán esixir á empresa, que achegue certificacións ou informes de entidades públicas ou privadas de recoñecida capacidade, distintas da empresa solicitante.

### 3. Como se solicita a declaración de excepcionalidade e as medidas alternativas.

Necesítase obter unha resolución favorable da Xunta.

As empresas presentarán unha **solicitud conxunta da declaración de excepcionalidade e a medida elixida aos Servizos públicos de emprego competentes**, con carácter previo á adopción das medidas alternativas.

Dita solicitude **será analizada** por parte da Consellería de Emprego e Igualdade, que resolverá na mesma **resolución administrativa no prazo de dous meses dende a data de presentación da solicitude; en caso de silencio administrativo será positivo.**

A declaración de excepcionalidade obtida terá unha **validez de tres anos**, tras os cales as empresas que aínda teñan obriga de cumprir a cota de reserva, deberán solicitar unha nova

declaración.

**Existe un modelo oficial** para solicitar a declaración de excepcionalidade (neste caso hai que constatar que a empresa ten a porcentaxe de persoal radicada na CCAA de Galicia), pois de non ser así terá que solicitalo ante o Servizo Público de Emprego estatal [https://emprego.xunta.gal/portal/portal/Empresas/Castellano/Documentos/PE211\\_19\\_02\\_es.pdf](https://emprego.xunta.gal/portal/portal/Empresas/Castellano/Documentos/PE211_19_02_es.pdf), e nel relaciónanse os aspectos que se deben indicar:

Na elección da medida, terase que expresar:

- No caso de optar polas medidas alternativas 1 e 2:
  - O contratista.
  - Obxecto do contrato.
  - N.º de persoas traballadoras con discapacidade ás que equivale a contratación.
  - Importe da medida.
  - Duración da medida.
- No caso de optar pola medida alternativa 3:
  - Identificar a fundación ou asociación de utilidade pública destinataria.
  - N.º de contratos con persoas traballadoras con discapacidade ás que se vai a substituír.
  - Importe da medida.
- No caso de optar por un enclave laboral:
  - Datos identificativos do centro especial de emprego co cal se subscribirá o contrato.
  - N.º de persoas traballadoras con discapacidade do enclave laboral.
  - N.º de persoas traballadoras con discapacidade deixadas de contratar por debaixo da cota do 2% ás que equivalen.

Páxina 4

---

**Oficina Central** Rúa Modesto Brocos nº7 Bloque 3 Baixos 15704 Santiago de Compostela

T 981 574 698 | F 981 105 061 | correo@cogami.gal | www.cogami.gal

#### 4. Regras para o cómputo da cota 2%

1. O período de referencia para o devandito cálculo serán os 12 meses inmediatamente anteriores, dos cales obterase a media de persoas traballadoras empregadas incluídas as contratadas a tempo parcial, en todos os centros de traballo da empresa.
2. As persoas traballadoras vinculadas por contratos de duración determinada por tempo superior ao ano, anotaranse como persoas traballadoras fixas de equipo.
3. O persoal contratado por tempo igual ou inferior ao ano, compútase segundo os días traballados no período de referencia. Cada 200 días ou fracción computarase como unha persoa traballadora fixa máis.

Cando o cociente que resulte de dividir por 200 o número de días traballados no citado período de referencia sexa superior ao número de persoas traballadoras que se computan, terase en conta como máximo, o total destas persoas traballadoras.

Para os efectos do cómputo dos 200 días traballados, contabilizaranse tanto os días efectivamente traballados coma os de descanso semanal, días festivos e vacacións anuais.

#### CONTÍA DA MEDIDA

- Persoas traballadoras contrato >1 ano (=A)
- Persoas traballadoras fixas nos últimos 12 meses (=B)
- Persoas traballadoras contrato <1 ano (=C)
- Días traballados de todas as persoas traballadoras con contrato < 1 ano (=D)

Se  $D/200 < C$       CÓMPUTO= 2% [A + B + (D/200)]

Se  $D/200 > C$       CÓMPUTO= 2% [A + B + C]

#### 5. Consideración de persoas con discapacidade e acreditación do grao de

## discapacidade.

A efectos da cota de reserva do 2% en favor de persoas traballadoras con discapacidade, a **Doutrina do Tribunal Supremo** (Sala Cuarta do Tribunal Supremo ditou tres sentencias, números 992, 993 e 994, resolvendo senllos recursos de unificación de doutrina, nas que declarou *ultra vires* o artigo 4.2 do Real Decreto Lexislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral de Dereitos das persoas con discapacidade e a súa inclusión social, confirmando a súa inaplicación e, por tanto, a non posibilidade de equiparar a todos os efectos a condición de persoa con discapacidade aos pensionistas de incapacidade permanente en grao de total, absoluta ou grande invalidez, nin ás persoas pensionistas de clases pasivas.

Mentres non se resolva o conflito xurídico xerado a raíz destas sentencias, a previsión a efectos das políticas activas de emprego dirixidas ás persoas con discapacidade só se aplican, agás previsión legal, a persoas que alcanzan un grao do 33% valorado polos equipos de valoración de discapacidade competentes.

Por tanto, a efectos da cota de reserva, **só computan as persoas con discapacidade que alcancen un grao de, polo menos, o 33% en base ao baremo recollido no Real decreto 1971/1999, de 23 de decembro**, de procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de discapacidade.

## NOTAS:

- **IPREM anual 2021 (12 pagas): 6.778,80 € /ano**
- **IPREM mensual 2021: 564,90 € /mes**
- **ASOCIACIONES E FUNDACIONES DE UTILIDADE PÚBLICA:** O seu obxecto social deberá ser, entre outros, a formación profesional, a inserción laboral ou a creación de emprego a favor das persoas con discapacidade, incluídas as accións destinadas a proxectos dirixidos ao desenvolvemento do deporte paralímpico.

## EXEMPLOS:

### Primeiro hai que facer o cálculo do cadro de persoal, e o resultado sae:

- Se a empresa ten un cadro de persoal de 50-99 persoas traballadoras, terá que contratar a 1 persoa con discapacidade para cumprir a cota.
- Se a empresa ten entre 100-150 persoas no seu cadro de persoal, terá que contratar a 2 persoas con discapacidade.
- Se a empresa ten un cadro de persoal de 151-199 persoas traballadoras, terá que contratar a 3 persoas con discapacidade.
- Así sucesivamente.
- Consultar Criterio Técnico en caso de dúbidas respecto ás casuísticas que poidan darse.

### Segundo, ver cantas persoas con discapacidade ten contratadas, e no caso de non cubrir a cota, analizar e solicitar a declaración de excepcionalidade.

- Unha empresa que polos cálculos ten que contratar 3 persoas con discapacidade, pero só ten 2 persoas con discapacidade no cadro de persoal.
- Iniciar o procedemento administrativo habilitado.

### Terceiro, elixir unha medida alternativa e formalizala:

De obter a declaración de excepcionalidade, e adoptar a medida alternativa, terá que facela ao menos polo importe que reste ata cubrir esa persoa con discapacidade sen contratar:

- Suposto de contratacións con centros especiais de emprego: importe mínimo será 3 veces o IPREM anual, é dicir, **3 x 6.778,80 = 20.336,4 euros**
- Suposto de doazón ou acción de patrocinio a unha entidade declarada de Utilidade Pública: o importe mínimo será 1,5 veces o IPREM anual, é dicir, **1,5 x 6.778,80 = 10.168,2 euros**

**Cuarto, se durante o ano cumpre a cota, pero antes de rematar o ano, deixa de ter o número mínimo de persoas con discapacidade necesarias para seguir cumprindo a cota.** Terá que cubrir a cota novamente, e de non ser posible, valorar a solicitude da declaración de excepcionalidade e adoptar unha medida alternativa.

- Neste suposto, e tras obter a autorización do SEPE (Xefatura territorial competente), estase a combinar a medida alternativa polos meses que faltan por cubrir a cota, é dicir, por exemplo:
  - o Empresa que está obrigada a cumprir a cota precisando contratar 1 persoa con discapacidade.
  - o Tivo 1 persoa con discapacidade contratada, pero causa baixa na empresa no mes de xuño. O resto da anualidade hai que, no caso de obter a autorización da declaración de excepcionalidade, cubrir con medida alternativa polos meses que faltan. Faltarían 7 meses para cubrir o ano, por tanto, o cálculo da medida alternativa nese ano sería: 3 veces o IPREM mensual x 7 meses = 11.862,9 euros (no caso de contratacións con CEEis); e 1,5 veces IPREM mensual x 7 meses = 5.931,45 euros (no caso de doazóns ou patrocinios).

## Máis información:

[www.cogami.gal](http://www.cogami.gal)

[www.galegadeeconomiasocial.gal](http://www.galegadeeconomiasocial.gal)