

MEDIDAS ALTERNATIVAS Y CUOTA DE RESERVA 2% EN FAVOR DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Las empresas públicas y privadas que tengan contratadas 50 o más personas trabajadoras en su plantilla, deben cumplir la **cuota de reserva en favor de personas con discapacidad** prevista desde la LISMI en el año 1982 y ahora recogido en el **artículo 42 del REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013**, del 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.

Esto supone que el 2% del personal total (con independencia de los centros de trabajo que tenga la empresa o el tipo de relación laboral que los vincula) tendrán que ser personas con discapacidad. Se incluyen en el cómputo a aquellas personas contratadas a través de contratos de puesta a disposición.

En algunos casos (si se obtiene la declaración de excepcionalidad), las contrataciones pueden ser suplidas si se adopta alguna medida alternativa. Pero previamente hay que iniciar el procedimiento administrativo correspondiente.

Hay que tener **en cuenta el Criterio Técnico 98/2016** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_98_2016.pdf

CONOCE LAS PRINCIPALES MEDIDAS ALTERNATIVAS

- **MEDIDA 1. Contrato mercantil o civil con un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (o persona trabajadora autónoma con discapacidad)**, para el suministro de material

o servicios, por importe de 3 veces el IPREM anual por cada persona trabajadora con discapacidad dejada de contratar por debajo del 2%.

- **MEDIDA 2. Donación o acciones de patrocinio de carácter monetario a favor de ASOCIACIONES O FUNDACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA**, por importe anual mínimo de 1,5 veces el IPREM por cada persona trabajadora con discapacidad dejada de contratar por debajo del 2%.
- **MEDIDA 3. Constituir un ENCLAVE LABORAL con un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**, por importe anual mínimo del contrato de 3 veces el IPREM anual por cada persona trabajadora con discapacidad dejada de contratar por debajo de la cuota de reserva.

PASOS A SEGUIR:

1. Los **supuestos para quedar exentos** del cumplimiento de la cuota de reserva:
 - En determinados sectores de actividad: A través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial.
 - Cuando concurra la nota de excepcionalidad: La empresa considera que se encuentra en esta situación, y por tanto tiene que solicitar la “Declaración de excepcionalidad”.
2. La **nota de excepcionalidad** concurre en estos supuestos:
 - Por imposibilidad de que los Servicios públicos de empleo competentes o agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada por la empresa tras efectuar todas las gestiones de intermediación necesarias pero o no existen personas demandantes de empleo con discapacidad inscritas en dicha ocupación o, existiendo, éstas acrediten no estar interesadas en las condiciones de trabajo ofrecidas en la oferta. **En estos casos la empresa, con carácter previo, tendrá**

que haber presentado la correspondiente oferta de empleo, y tener la certificación de que no se pudo cubrir la oferta.

- Exista y se acredite por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar personas trabajadoras con discapacidad en el equipo de la empresa. **En estos casos, la empresa tendrá que aportar una memoria detallada de estas circunstancias (carácter productivo, organizativo, técnico o económico) que imposibilitan incorporar personas con discapacidad en la empresa.**

Los Servicios Públicos de empleo podrán exigir a la empresa, que aporte certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

3. Como se solicita la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas.

Se necesita obtener una resolución favorable de la Xunta.

Las empresas presentarán una **solicitud conjunta de la declaración de excepcionalidad y la medida elegida a los Servicios públicos de empleo competentes**, con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas.

Dicha solicitud **será analizada** por parte de la Consellería de Emprego e Igualdade, que resolverá en la misma **resolución administrativa en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud; en caso de silencio administrativo será positivo.**

La declaración de excepcionalidad obtenida tendrá una **validez de tres años**, tras los cuales las empresas que aún tengan obligación de cumplir la cuota de reserva, deberán

solicitar una nueva declaración.

Existe un modelo oficial para solicitar la declaración de excepcionalidad (en este caso hay que constatar que la empresa tiene el porcentaje de personal radicado en la CCAA de Galicia), pues de no ser así tendrá que solicitarlo ante el Servicio Público de Empleo estatal https://emprego.xunta.gal/portal/portal/Empresas/Castellano/Documentos/PE211_19_02_es.pdf, u en él se relacionan los aspectos que se deben indicar:

En la elección de la medida, se tendrá que expresar:

- En el caso de optar por las medidas alternativas 1 y 2:
 - El contratista.
 - Objeto del contrato.
 - N.º de personas trabajadoras con discapacidad a las que equivale la contratación.
 - Importe de la medida.
 - Duración de la medida.
- en el caso de optar por la medida alternativa 3:
 - Identificar la fundación o asociación de utilidad pública destinataria.
 - N.º de contratos con personas trabajadoras con discapacidad a las que se va a sustituir.
 - Importe de la medida.
- En el caso de optar por un enclave laboral:
 - Datos identificativos del centro especial de empleo con el cual se suscribirá el contrato.
 - N.º de personas trabajadoras con discapacidad del enclave laboral.
 - N.º de personas trabajadoras con discapacidad dejadas de contratar por debajo de la cuota el 2% a las que equivalen.

Página 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



COGAMI

Pertenciente a:

COCEMFE

Confederación Española de Personas
con Discapacidad Física y Orgánica

4. Reglas para el cómputo de la cuota 2%

1. El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, de los cuales se obtendrá la media de personas trabajadoras empleadas incluidas las contratadas a tiempo parcial, en todos los centros de trabajo de la empresa.
2. Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada por tiempo superior al año, se anotarán como personas trabajadoras fijas de equipo.
3. El personal contratado por tempo igual o inferior al año, se computa según los días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días o fracción se computará como una persona trabajadora fija más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de persas trabajadoras que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de estas personas trabajadoras.

Para los efectos del cómputo de los 200 días trabajados, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, días festivos y vacaciones anuales.

CUANTÍA DE LA MEDIDA

- Personas trabajadoras contrato >1 año (=A)
- Personas trabajadoras fijas en los últimos 12 meses (=B)
- Personas trabajadoras contrato <1 año (=C)
- Días trabajados de todas las personas trabajadoras con contrato < 1 año (=D)

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

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

5. Consideración de personas con discapacidad y acreditación del grado de discapacidad.

A efectos de la cuota de reserva del 2% en favor de personas trabajadoras con discapacidad, la **Doctrina del Tribunal Supremo** (Sala Cuarta del Tribunal Supremo dictó tres sentencias, números 992, 993 e 994, resolviendo sendos recursos de unificación de doctrina, en las que declaró *ultra vires* el artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, del 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, confirmando su inaplicación y, por tanto, la no posibilidad de equiparar a todos los efectos la condición de persona con discapacidad a los pensionistas de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o grande invalidez, ni a las personas pensionistas de clases pasivas.

Mientras no se resuelva el conflicto jurídico generado a raíz de estas sentencias, la previsión a efectos de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad sólo se aplican, salvo previsión legal, a personas que alcanzan un grado del 33% valorado por los equipos de valoración de discapacidad competentes.

Por tanto, a efectos de la cuota de reserva, **sólo computan las personas con discapacidad que alcancen un grado de, por lo menos, el 33% en base al baremo recogido en el Real decreto 1971/1999, de 23 de diciembre**, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

NOTAS:

- **IPREM anual 2021 (12 pagas): 6.778,80 € /año**
- **IPREM mensual 2021: 564,90 € /mes**
- **ASOCIACIONES Y FUNDACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA:** Su objeto social deberá ser, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad, incluidas las acciones destinadas a proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico.

EJEMPLOS:

Primero hay que hacer el cálculo de la plantilla, y el resultado sale:

- Si la empresa tiene una plantilla de 50-99 personas trabajadoras, tendrá que contratar a 1 persona con discapacidad para cumplir la cuota.
- Si la empresa tiene entre 100-150 personas en su plantilla, tendrá que contratar a 2 personas con discapacidad.
- Si la empresa tiene una plantilla de 151-199 personas trabajadoras, tendrá que contratar a 3 personas con discapacidad.
- Así sucesivamente.
- Consultar Criterio Técnico en caso de dudas respecto a las casuísticas que puedan darse.

Segundo, ver cuántas personas con discapacidad tiene contratadas, y en el caso de no cubrir la cuota, analizar y solicitar la declaración de excepcionalidad.

- Una empresa que por los cálculos tiene que contratar 3 personas con discapacidad, pero sólo tiene 2 personas con discapacidad en plantilla.
- Iniciar el procedimiento administrativo habilitado.

Tercero, elegir una medida alternativa y formalizarla:

De obtener la declaración de excepcionalidad, y adoptar la medida alternativa, tendrá que hacerla al menos por el importe que reste hasta cubrir esa persona con discapacidad sin contratar:

- Supuesto de contrataciones con centros especiales de empleo: importe mínimo será 3 veces el IPREM anual, es decir, **3 x 6.778,80 = 20.336,4 euros**
- Supuesto de donación o acción de patrocinio a una entidad declarada de Utilidad Pública: el importe mínimo será 1,5 veces el IPREM anual, es decir, **1,5 x 6.778,80=**

10.168,2 euros

Cuarto, si durante el año cumple la cuota, pero antes de terminar el año, deja de tener el número mínimo de personas con discapacidad necesarias para seguir cumpliendo la cuota. Tendrá que cubrir la cuota nuevamente, y de no ser posible, valorar la solicitud de la declaración de excepcionalidad y adoptar una medida alternativa.

- En este supuesto, y tras obtener la autorización del SEPE (Jefatura territorial competente), se está combinando la medida alternativa por los meses que faltan por cubrir la cuota, es decir, por ejemplo:
 - o Empresa que está obligada a cumplir la cuota necesitando contratar 1 persona con discapacidad.
 - o Tuvo 1 persona con discapacidad contratada, pero causa baja en la empresa en el mes de junio. El resto de la anualidad hay que, en el caso de obtener la autorización de la declaración de excepcionalidad, cubrir con medida alternativa por los meses que faltan. Faltarían 7 meses para cubrir el año, por tanto, el cálculo de la medida alternativa en ese año sería: 3 veces el IPREM mensual x 7 meses = 11.862,9 euros (en el caso de contrataciones con CEEis); y 1,5 veces IPREM mensual x 7 meses = 5.931,45 euros (en el caso de donaciones o patrocinios).

Más información:

www.cogami.gal

www.galegadeeconomiasocial.gal