

RESUMO SOBRE A COTA DE RESERVA E AS MEDIDAS ALTERNATIVAS

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 LEGISLATIVO 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.

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%.

Oficina Central Rúa Modesto Brocos 7. Bloque 3, baixos. 15704 Santiago de Compostela.

T 981 574 698 | F 981 574 670 | cogami@cogami.es | www.cogami.es



COGAMI

Pertencente a:
COCEMFE
Confederación Española de Personas
con Discapacidade Física y Orgánica

- **MEDIDA 2. Doazón ou accións de patrocinio de carácter monetario a favor de ASOCIACIÓN S OU FUNDACIÓN S 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.

SUPOSTOS NOS QUE UNHA EMPRESA PODE ESTAR EXENTO DA COTA DE RESERVA

De acordo con o art. 42 do RDL 1/2013 as empresas públicas e privadas poderán quedar exentas desta obrigaón, de forma parcial ou total en dous supostos concretos:

- En determinados sectores de actividade: A través de acordos recolleitos 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”.

A **nota de excepcionalidade** require que se dea un dos seguintes supostos:

- 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 rexistradas na devandita ocupación ou, existindo, estas acrediten non estar interesadas nas condicións de traballo ofrecidas na oferta.
- Existan 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.

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.

TRAMITACIÓN DA SOLICITUDE DA DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDADE E AS MEDIDAS ALTERNATIVAS.

Para o caso de que a empresa deba usar medidas alternativas pola concurrencia da nota de excepcionalidade, será preciso facer previamente o trámite oportuno ante a Administración.,

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

O organismo público competente para resolver o expediente e excepcionalidade dependerá do ámbito territorial no que opere a empresa. Así:

- Cando a empresa este ubicada só en Galicia, ou alomenos o 85% da súa plantilla radique nesta Comunidade Autónoma, a competencia para resolver esta cuestión lle corresponde á Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade da Xunta de Galicia.
[Solicitud ante a Xunta.](#)
- Cando a empresa dispoña de centros de traballo en máis de unha comunidade autónoma, a competencia corresponderá ó Servizo Público de Emprego Estatal.
[Trámite ante o SEPE.](#)

O prazo para resolver sobre a excepcionalidade solicitada será de dous meses, contados dende a data de presentación da solicitude. **Transcorrido dito prazo se que recaia resolución administrativa expresa, entenderase o silencio como positivo.**

A declaración de excepcionalidade obtida terá unha validez de tres anos, tras este período as empresas que aínda teñan a obrigaón de cumprir coa cota de reserva haberán de solicitar unha nova declaración de excepcionalidade.

De acordo con a normativa vixente, tanto a solicitude como as medidas han de facerse de modo conxunto. Por tanto, na mesma solicitude a empresa haberá de proporcionar determinados datos, en función da medida elixida. Devanditos datos son:

- **No caso de optar pola medida alternativa 1**
 - Identificación do 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 2**
 - Identificación da fundación ou asociación de utilidade pública destinataria da doazón ou acción de patrocinio.
 - N.º de contratos con persoas traballadoras con discapacidade ás que se vai a substituír.
 - Importe da medida.
- **No caso de optar pola alternativa 3**
 - 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 baixo da cota o 2% ás que equivalen.

REGRAS PARA O CÓMPUTO DA COTA 2%

O cómputo do número de traballadores da empresa, para os efectos do cálculo da cota debe facerse seguindo as seguintes indicacións: _

- 1) O período de referencia para o devandito cálculo serán os 12 meses inmediatamente anteriores, dos cales se obterá a media de persoas vinculadas á empresa por unha relación laboral de carácter indefinido. A xornada das mesmas non ten relevancia, polo que serán incluídas as contratadas a tempo completo e 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, computarase 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 persas 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 como os de descanso semanal, días festivos e vacacións anuais. _

Considerando estas regras, **o computo do total de traballadores da empresa realizarase de acordo con o seguinte esquema**

- 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]

NOTAS:

- **IPREM anual 2025 (12 pagas): 7.200 €/ año** (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 establece que o IPREM anual de referencia a efectos de cálculo no caso de medidas alternativas é o de 12 pagas).
- **IPREM mensual 2025: 600 €/mes**
- **ASOCIACIÓN 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 7.200 = 21.600 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 7.200= 10.800 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 = 12.600 euros (no caso de contratacións con CEE); e 1,5 veces IPREM mensual x 7 meses = 6.300 euros (no caso de doazóns ou patrocinios).

Máis información:

www.cogami.gal

www.galegadeeconomiasocial.gal