



HAZ DEL 2% TU SELLO DE LIDERAZGO: LA LEY LO EXIGE, EL MERCADO LO VALORA

MEDIDAS ALTERNATIVAS



CEGASAL

Obligación legal:

Las empresas públicas y privadas que tengan contratadas 50 o más personas trabajadoras en su plantilla, deben cumplir la cuota de reserva a 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.

[CT_98_2016.pdf](#)



¿Cómo cumplir?

Existen dos vías principales para cumplir con la obligación legal de inclusión laboral de personas con discapacidad:

Contratación Directa

Contratar personas con discapacidad hasta alcanzar, al menos, el **2% de la plantilla** de la empresa. Este porcentaje se calcula sobre el personal total, sin importar los centros de trabajo o el tipo de relación laboral.

Medidas Alternativas

Realizar medidas alternativas, las cuales deben ser autorizadas por el Servicio Público de Empleo. Esto requiere una **previa autorización administrativa** que declara la situación de excepcionalidad, lo que permite suplir la contratación directa.

Exención del cumplimiento de la cuota de reserva:

De la obligación de contratar personal con discapacidad, excepcionalmente, podrán quedar exentas las empresas en las que se den una serie de *supuestos de excepcionalidad*:

Cuando la empresa tenga necesidad de personal y ponga la oferta en el Servicio Público de Empleo, o en las Agencias de Colocación autorizadas, y éstas **no puedan atender las ofertas de empleo para personal con discapacidad presentadas por la empresa**, después de haber realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta.

Cuando las empresas acrediten la existencia de **razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas**.

*También podrán quedar exentas aquellas empresas que lo recoga su convenio de aplicación.

Medidas Alternativas:

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

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.

Las *medidas alternativas* repercutirán de manera indirecta en la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Solicitud de Declaración de Excepcionalidad:

Se necesita obtener una **resolución favorable de la Xunta de Galicia**.

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, Comercio e Emigración, 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/porta/porta/Empresas/Castellano/Documentos/PE211_19_02_es.pdf, en él se relacionan los aspectos que se deben indicar:

Medida alternativa 1:

- 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.

Medida alternativa 2 y enclave laboral:

Medida 2:

- 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.

Enclave laboral:

- Datos identificativos del centro especial de empleo con el cual se subscribirá el contrato.
- N.º de personas trabajadoras con discapacidad del enclave.
- N.º de personas trabajadoras con discapacidad dejadas de contratar por debajo de la cuota el 2% a las que equivalen.

En el momento que cambiaran las circunstancias de la empresa, como el aumento o disminución del personal en plantilla, la contratación de personas con discapacidad o cualquier otra circunstancia que repercuta en su cumplimiento de la cuota del 2 % y, por tanto de la *medida alternativa* autorizada, **se deberá solicitar MODIFICACIÓN de la excepcionalidad** aprobada (utilizando el mismo formulario que para la solicitud inicial y aportando los documentos pertinentes).

Igualmente se solicitará modificación en el caso de querer variar la Medida Alternativa aprobada.

En **el primer trimestre del año siguiente de la medida alternativa**, la empresa tendrá que enviar documentación **justificativa del cumplimiento** de la medida autorizada, como se señalará en la Resolución que autorice la Excepcionalidad.

En el caso de no recibir esta justificación anual o que esta no se ajuste a la *medida alternativa* aprobada, se considerará que ha habido incumplimiento de la excepcionalidad.

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* serán contabilizadas como *personas trabajadoras fijas de equipo*.
3. *El personal contratado por tiempo 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% $[A + B + C]$

Preguntas frecuentes:

¿Cuál es la finalidad de las medidas alternativas?

Las medidas alternativas están dirigidas a la creación de empleo para personas con discapacidad mediante la colaboración de la empresa con los Centros Especiales de Empleo, las asociaciones de utilidad pública o fundaciones dedicadas a la promoción laboral de personas con discapacidad. Por este motivo, la empresa que adopta las medidas alternativas queda exenta de forma temporal de la obligación de emplear en su plantilla a los trabajadores con discapacidad necesarios para alcanzar el 2% que establece la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

¿Quién puede acogerse a las medidas alternativas?

Las empresas obligadas a observar la cuota de reserva del 2% para trabajadores con discapacidad, cuando concurren circunstancias que dificulten especialmente su contratación y así se reconozca por el Servicio Público de Empleo competente.

¿En qué casos se puede solicitar la declaración de excepcionalidad?

Cuando las empresas presenten, ante la oficina de empleo o agencia de colocación autorizada, ofertas de empleo para trabajadores con discapacidad que finalicen con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta. Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Preguntas frecuentes:

¿Cuál es el Servicio Público de Empleo competente en cada caso?

Cuando la empresa solicitante esté ubicada en el territorio de una sola comunidad autónoma, la competencia corresponde al Servicio Público de Empleo de dicha CCAA, a la delegación territorial donde esté ubicada la empresa, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de empleo, en cuyo caso, la competencia la ejercerá el Servicio Público de Empleo Estatal. Si la empresa dispone de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, si al menos el 85% de la plantilla radique en el ámbito territorial de una CCAA será competente el servicio público de empleo de dicha comunidad.

¿Cómo se puede conceder el certificado de excepcionalidad y qué vigencia tiene?

La declaración de excepcionalidad se puede obtener mediante resolución expresa del servicio de empleo competente o por silencio administrativo en el plazo de dos meses desde la solicitud. La vigencia del certificado es de tres años desde su concesión.

¿Se pueden combinar las medidas alternativas?

Sí, se pueden hacer contratos y/o donaciones de forma simultánea, combinando las distintas medidas y dando entrada a diferentes proveedores y donatarios.

Preguntas frecuentes:

¿Qué es el IPREM?

Es el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, una referencia económica que anualmente se fija por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

IPREM anual 2025 (12 pagas)= 7.200 euros

IPREM mensual 2025= 600 euros

¿Qué es un Centro Especial de Empleo de iniciativa social?

Se consideran Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS), aquellos Centros Especiales de Empleo que están promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan 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.

Preguntas frecuentes:

¿A qué entidades se puede efectuar una donación para cumplir las medidas alternativas?

Las donaciones o acciones de patrocinio económico se pueden destinar a 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 en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. La asociación o fundación que recibe estas donaciones debe destinar los fondos recibidos a estas actividades de promoción laboral de personas con discapacidad.

¿Qué se considera persona con discapacidad?

Se considera persona con discapacidad aquella que tenga reconocido por el EVO un grado de discapacidad igual o superior al 33%, los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.



Bibliografía y enlaces de interés:

- RD 1/2013 de 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.
- RD 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva de las personas trabajadoras con discapacidad.
- ORDEN de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 de 100 en favor de personas trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.
- Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

[Solicitud declaraión excepcionalidad cuota reserva personas con discapacidad](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



Más información:

www.cegasal.com

Tlf: 673042029