



## ¿SABE QUE SI SU EMPRESA TIENE 50 O MÁS TRABAJADORES ESTÁ OBLIGADA A CONTRATAR A UN 2% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

*De acuerdo con la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, si en los últimos 12 meses el promedio de su plantilla ha sido de 50 o más empleados, su empresa está obligada a contratar al menos a un 2% de trabajadores con discapacidad (con un grado igual o superior al 33%). No obstante, si no puede cumplir con esta obligación, puede solicitar quedar exonerado. Téngalo presente porque la Inspección de Trabajo puede pedirle que aporte la documentación que justifique que cumplimos con ese 2%, o en su caso que ha solicitado las medidas de excepcionalidad ante el SEPE acreditando que no hay candidatos discapacitados para trabajar en su empresa, o que no puede contratarlos por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas.*

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 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 de su inclusión social, si en los últimos 12 meses el promedio de su plantilla ha sido de 50 o más empleados, su empresa está obligada a contratar al menos a un 2% de trabajadores con discapacidad (con un grado igual o superior al 33%), salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen **medidas alternativas**.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre **la plantilla total de la empresa correspondiente**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

No obstante, **existe la posibilidad de que, de forma excepcional, las empresas queden exentas de esta obligación total o parcialmente**, mediante la suscripción de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, o mediante la opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente.

## Exención

Para quedar exenta de esta obligación, su empresa deberá solicitarlo expresamente al SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). En su solicitud deberá acreditar las siguientes circunstancias:

- Que ha presentado una oferta de trabajo en el SEPE describiendo el tipo de trabajador que necesita, y dicho organismo no ha encontrado candidatos idóneos o interesados. A estos efectos, el SEPE deberá emitir un certificado acreditando la inexistencia de demandantes de empleo para la oferta presentada.
- O bien deberá acreditar que en su caso existen causas productivas, organizativas, técnicas o económicas que dificultan la contratación de personas con discapacidad (por ejemplo, si en su empresa se desarrollan trabajos peligrosos que no pueden ser cubiertos por este colectivo). En este segundo supuesto deberá presentar una memoria explicando sus motivos, y es muy probable que reciba una inspección en la que le soliciten que acredite su solicitud.

## Medidas alternativas

Una vez presentada la solicitud, el SEPE tendrá dos meses para contestarle. Si este organismo no contesta en dicho plazo, su solicitud se considerará estimada por silencio administrativo positivo. A partir de ahí, la declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años (por tanto, pasado dicho plazo deberá volver a realizar todos los trámites) y su empresa deberá adoptar alguna de las medidas alternativas **recogidas en 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 a favor de los trabajadores con discapacidad, y que son las que a continuación se detallan:

- a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea 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.

d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

**En los tres primeros supuestos**, el importe anual de los contratos habrá de ser, al menos, **tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual** por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

*(El IPREM 2016 mensual, 532,51 euros. / El IPREM 2016 anual, **6.390,13 euros**)*

**En el caso 4, la última medida alternativa**, el importe anual habrá de ser, al menos, **1,5 veces el IPREM anual** por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

**Junio 2016**  
**Dpto. Laboral**

**GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL, S.L.**