

## **1.- Ley General de Discapacidad. Obligación legal de reserva del 2%**

### **1.- La Ley General de Discapacidad RD Ley 1/2013**

Ley General de los derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD / Antigua LISMI)

Artículo 42. 1. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.

Existen unas MEDIDAS ALTERNATIVAS con carácter excepcional a la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Para optar por una medida alternativa es necesario solicitar previamente el Certificado de Excepcionalidad que tiene una duración de tres años.

### **2.- Certificado de Excepcionalidad**

#### **2.1.- ¿Qué es el Certificado de Excepcionalidad?**

Es un documento que acredita que la empresa no cumple con el 2% de trabajadores discapacitados en plantilla por la inexistencia de demandantes de empleo SIEMPRE después que los servicios de empleo público competentes o las agencias de colocación hayan efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias.

#### **2.2.- Definición de la Excepcionalidad**

Definición de la excepcionalidad La excepcionalidad y medidas alternativas son un mecanismo que propone la Ley General de Discapacidad (LGD) para facilitar a las empresas el cumplimiento de la ley mediante vías diferentes a la contratación directa cuando la empresa justifica imposibilidad para incorporar trabajadores con discapacidad.

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad del Servicio Regional de Empleo o de las agencias de colocación, de atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla 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.
- b) 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. Como acreditación de dichas circunstancias, el Servicio Regional de Empleo podrá exigir

la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

### **2.3.- Justificación y Duración de la Excepcionalidad**

Para la justificación de la excepcionalidad, las empresas deben recabar un certificado de inexistencia de demandantes de empleo, sea total o parcial, en el plazo de dos meses tras la recepción de la oferta de empleo, en modelo oficial con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. La expedición en modelo oficial corresponde a

- oficinas del INEM (Servicio Público de Empleo Estatal)
- los servicios de empleo públicos de las comunidades autónomas con competencias transferidas.

### **2.4.- ¿Cuál es la duración de este Certificado?**

La certificación emitida tiene una validez de tres años desde su expedición. Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de que persista la obligación principal. la naturaleza de la actividad. Si trascurren dos meses sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entiende que es positiva

## **3. Medidas Alternativas.**

### **3. 1.-Tipos**

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- 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 aquellas 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 1/2013, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

### **3.2.- Medidas Alternativas. Importes**

#### **Importes**

.El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo establecidos como medidas alternativas en los párrafos a), b) y d) del artículo anterior, 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 importe anual de la donación o acción de patrocinio, prevista como medida alternativa en el párrafo c) del artículo anterior, habrá de ser, al menos, de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejadode contratar por debajo de la cuota del 2 por 100.

Ejemplo:

Una empresa dispone de 170 trabajadores en plantilla y decide acogerse a las medidas alternativas expuestas anteriormente

2% de 170 trabajadores = 3.4 trabajadores

Contratar con un Centro Especial de Empleo:  $3.4 \times 3 \times \text{IPREM (7.200 €)} = 73.440\text{€}$

Donativo o Patrocinio directo a una Fundación:  $3.4 \times 1.5 \times 7.200\text{€} = 36.720 \text{€}$

### **3.3.- Medidas Alternativas. Cuantificación**

Cuantificación de la obligación legal de reserva

A los efectos de cómputo del 2 por 100 de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El período de referencia para dicho cálculo serán los doce meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratos a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- b) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- c) Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador 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 trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los doscientos días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

#### **4.- Fundaciones**

##### **Empresas y Fundación**

Muchas empresas deciden crear su propia Fundación como instrumento relevante de acción en el tercer sector.

Las fundaciones han gozado siempre de una serie de privilegios, básicamente de tipo fiscal, por ser instituciones encaminadas a fines de interés general y desarrollar, por tanto, actividades útiles o beneficiosas para el conjunto de la sociedad, muchas veces en campos que la acción del Estado no cubre o cubre deficitariamente. En cambio, las empresas están básicamente encaminadas a la generación de beneficios en favor de particulares, tienen sus rentas sometidas a un riguroso tratamiento fiscal, en virtud del cual parte de las mismas van a parar a manos del Estado.

Por tanto, nos encontramos con que mientras las empresas están sometidas a un régimen fiscal hasta cierto punto riguroso, las fundaciones gozan de un tratamiento fiscal privilegiado, lo cual las hace especialmente apetecibles como medios para derivar la actividad social de las empresas.

## **Contacto**

### ***Jaime Peidro***

Director de Desarrollo

jaime.peidro@alapar.org

C/ Monasterio de las Huelgas, 15

28049 Madrid

Tel: +34 917355790

Móvil: 618 520 198

www.alapar.org

### **Ana López-Alonso**

Responsable de Desarrollo

ana.lopez@alapar.org

650443106