JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

SEXPE
Servicio Extremeño Público de Empleo

ARJABOR
Asociación para el Desarrollo de la comarca del Campo Arañuelo y su entorno

# Cumplimiento cuota del 2% contratación discapacidad

**Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad**. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente. Art. 42 del RDL 1/2013 de 29 de noviembre, ,B.O.E. 03/12/2013.

Este es el formulario que las empresas deben utilizar para comunicar al SEXPE su cumplimiento.

# Procedimiento de excepcionalidad

El artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, establece que las empresas públicas y privadas que **empleen a un número de 50 o más trabajadores estarán obligadas a que al menos un 2% de ellos sean trabajadores discapacitados.**

No obstante, el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, y la Orden de 23 de octubre de 2008 que lo adapta a la organización de la Comunidad Autónoma de Extremadura, **establece que excepcionalmente, las empresas de 50 o más trabajadores podrán quedar exentas de la obligación de tener al menos un 2% de trabajadores discapacitados en sus plantillas, en los supuestos que se establecen a continuación,** y siempre que se aplique alguna de las medidas alternativas contenidas en las normas anteriores.

**Solicitud procedimiento de excepcionalidad**

Se puede solicitar mediante Anexo II, cuando se den alguno de los siguientes supuestos:

a) **Cuando el Servicio Extremeño Público de Empleo o las Agencias de Colocación autorizadas, no puedan atender la oferta de empleo para trabajadores discapacitados presentada por la empresa, después de haber**

**realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta.** (Se acreditará con Anexo I)

b) **Cuando las empresas acrediten la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que motiven la dificultad para la incorporación de trabajadores discapacitados a sus plantillas**

**Medidas alternativas**

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:

1. **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**. El importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles es de 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 dos por ciento.

2. **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**. El Importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles es de 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 dos por ciento

3. **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 beneficiada 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 a 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.** El importe anual de estas donaciones o actividades de patrocinio será de, al menos, 1,5 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 dos por ciento.

4. **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. El importe anual es de, 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 dos por ciento.

Estas medidas se indicarán en el Anexo III, que se deberán presentar junto a la solicitud del procedimiento (Anexo II)

**Competencia para resolver el procedimiento**

Cuando la **empresa esté ubicada en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura o que al menos el 85% de su plantilla radique en ella**, el organismo competente será el Servicio Extremeño Publico de Empleo, Avenida Valhondo, Edificio III Milenio, Módulo 6, 1º Planta, 6800 Mérida.

**Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, y siempre que ninguna de ellas tenga más del 85% de la plantilla**, será competente el Servicio Publico de Empleo Estatal (C/ Condesa de Venadito, 9 20007 Madrid).

**Plazo para resolver**

El Director Gerente del Servicio Público de Empleo dictará resolución motivada en el plazo de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

**Aplicación de las medidas**

Las empresas que hayan obtenido la declaración de excepcionalidad y la resolución favorable para aplicar la medida alternativa propuesta, tendrán un plazo de tres meses a contar desde la notificación de la resolución administrativa, para formalizar los contratos o hacer efectiva la donación o acción de patrocinio. Una vez realizado, en el plazo de un mes deberá comunicarlo mediante el Anexo IV.

**Validez declaración de excepcionalidad**

La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años. Transcurrido este plazo, las empresas deberán solicitar una nueva declaración en el caso de que persista la obligación.