

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y trato de las personas con discapacidad. Además, uno de los objetivos de esta ley es impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

En base a este objetivo, todas las empresas públicas y privadas cuya plantilla **sea de 50 o más trabajadores** están obligadas que entre estos trabajadores, al menos, **el 2% sean trabajadores con discapacidad**. A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Sin embargo, de manera excepcional, en el caso que las empresas públicas y privadas tengan imposibilidad de realizar la contratación directa de empleados con discapacidad, podrán quedar exentas de esta obligación, si se recoge en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial estatal o bien si, el empresario lo comunica a la autoridad laboral, solicitando el certificado de excepcionalidad y aplicando las medidas alternativas legalmente establecidas.

Las medidas alternativas son las siguientes:

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio.
- Constitución de un enclave laboral.

La ley establece las cantidades mínimas anuales que se deben cumplir por cada trabajador no contratado directamente en la plantilla, a través de las medidas alternativas:

- Si se realiza un contrato con un Centro Especial de Empleo o se constituye un enclave laboral, la cantidad debe ser 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.

- Si se realiza donaciones y acciones de patrocinio, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Es por ello, que anualmente las empresas que tengan una plantilla de 50 trabajadores o más deben revisar el número medio de trabajadores en los doce meses anteriores para saber el número de trabajadores con discapacidad que deben emplear y verificar si cumplen con la cuota de reserva del 2% de la plantilla contratada o bien realizar las gestiones necesarias para solicitar el certificado de excepcionalidad y aplicar las medidas alternativas.

Desde AUDICONSULTORES ETL GLOBAL nos ponemos a tu disposición para realizar cualquier trámite relacionado con este tema.