

CÁLCULO DE PROMEDIO DE PLANTILLA Y DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%. MEDIDAS ALTERNATIVAS.

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**, establece en su artículo 42 la obligación de las empresas con plantilla de 50 trabajadores/as o más de cumplir con una cuota de reserva del 2% en favor de personas trabajadoras con discapacidad. En dicho artículo se establece además que el cómputo se realizará sobre la **plantilla total de la empresa**, cualquiera que sea el **número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral** que vincule a las personas trabajadoras de la empresa.

La cuota de reserva en favor de personas trabajadoras con discapacidad se establece en base al promedio de plantilla que debe calcularse aplicando una serie de premisas, determinadas en la disposición adicional primera del 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 los trabajadores/as con discapacidad:

- El período de referencia serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de personas trabajadoras empleadas, incluidas las contratadas a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadoras fijas de plantilla.
- Las personas contratadas por término de hasta un año, se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más. Cuando el cociente que resulte de dividir entre 200 el número de días trabajados en el período de referencia sea superior al número de personas trabajadoras que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichas personas trabajadoras.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados en el período de referencia, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Para obtener el **promedio de plantilla**, por tanto, deben tenerse en cuenta los 12 meses inmediatamente anteriores y la totalidad de los centros de trabajo de la empresa; el promedio se obtiene siguiendo este procedimiento:

1. Para las personas que sean fijas de plantilla y para los/as trabajadores/as que cuenten con contrato de duración determinada superior a un año, aunque en el momento del cómputo ya no presten servicios, el cálculo se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

Se contabilizará mes a mes el número de personas trabajadoras fijas (con independencia de que existan días en que no hayan trabajado) y de aquellas personas con contrato de duración determinada superior a un año; cada persona contará como uno, en cada uno de los meses (o días) en que haya estado contratada; la suma total se dividirá entre 12. (O bien se contabilizará por días naturales, dividiendo posteriormente el resultado entre 365). El resultado se consignará en el apartado “A”.

2. Para los/as trabajadores/as con contrato de duración determinada no superior al año, se sumará el número de días trabajados por éstos/as en los doce meses inmediatamente anteriores, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones, y el resultado se dividirá por 200 (este dato se consignará en el apartado “B”; en el caso de obtener decimales, se redondeará al entero por exceso). Si el resultado de esta división supera al número total real de trabajadores/as con contrato de duración no superior al año, que es “B1”, en el promedio se sumará el valor de B1. En caso contrario, en el promedio, se sumará B.
3. El cómputo se realiza de la misma forma, en los apartados 1 y 2, si los contratos son a jornada completa o a jornada parcial.

A.

B. _____ días / 200 =

(Cuando el resultado de esta operación sea un número decimal, se deberá redondear al entero por exceso. P.ej.: si se obtiene 30,35 se redondea a 31)

PROMEDIO: A +(B o B1) = _____ + _____ =

La aplicación del 2%, cuota de reserva en favor de personas trabajadoras con discapacidad, al PROMEDIO de plantilla de la empresa, determina el número de personas con discapacidad que la empresa debe tener contratadas para cumplir su obligación legal. Si el resultado de la aplicación del porcentaje al promedio arroja un número con decimales, se realizará el redondeo a la baja eliminando los decimales. (P. ej.: si se obtiene 5,75 se redondea a 5)

La empresa pudiera no poder cumplir, total o parcialmente, con esta obligación de contratación, por los motivos establecidos en el artículo 1 del R.D 364/2005. En este caso, la empresa deberá solicitar la excepcionalidad, total o parcial, al cumplimiento de la cuota de reserva y la aprobación de la adopción de medidas alternativas. Dicha solicitud de excepcionalidad deberá efectuarse con carácter previo a la aplicación efectiva de las medidas alternativas.

Las **Medidas alternativas** al cumplimiento de la cuota de reserva, podrán ser:

(NOTA: Entrada en vigor del IPREM 2021 a 12 pagas: 01/01/2021, según la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021)

- **CONTRATO** mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con una persona trabajadora autónoma con discapacidad, para el **suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.**

Importe: 3 veces el importe del IPREM ANUAL (IPREM 2021 a 12 pagas = 6.778,80 euros) por cada persona con discapacidad dejada de contratar. Total: 20.336,4 euros por cada persona con discapacidad dejada de contratar.

- **DONACIÓN Y DE ACCIONES DE PATROCINIO**, para el desarrollo de actividades de inserción laboral, a fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad.

Importe: 1,5 veces el importe del IPREM ANUAL (IPREM 2021 a 12 pagas = 6.778,80 euros) por cada persona con discapacidad dejada de contratar. Total: 10.168,2 euros por cada persona con discapacidad dejada de contratar.

- Constitución de un **ENCLAVE LABORAL**, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo.

Importe: 3 veces el importe del IPREM ANUAL (IPREM 2021 a 12 pagas = 6.778,80 euros) por cada persona con discapacidad dejada de contratar. Total: 20.336,4 euros por cada persona con discapacidad dejada de contratar.

Para la determinación del importe de las medidas alternativas, **si la aplicación del 2% al PROMEDIO de plantilla de la empresa resulta un número decimal, se redondeará al entero por defecto:**

Ejemplos: Plantilla media:	96	65	215
Aplicación del 2%:	1,92	1,30	4,3
Medidas alternativas a aplicar:	se calcularán en sustitución de 1 persona trabajadora dejada de contratar	se calcularán en sustitución de 1 persona trabajadora dejada de contratar	se calcularán en sustitución de 4 personas trabajadoras dejadas de contratar (*)

(*) En el caso en que la empresa no tuviera ninguna persona con discapacidad contratada.