



Cuota de reserva en las empresas de 50 o más trabajadores/as

Cantidades de las medidas alternativas

La LISMI recoge en su artículo 38.1 la obligación de las empresas de 50 o más trabajadores/as de tener en plantilla un número de personas discapacitadas no inferior al 2% de la plantilla. Por otro lado, el RD 364/2005 y el D. 322/2011 introduce otras posibilidades a las que pueden acogerse aquellas empresas que, por los motivos previstos en la mencionada normativa, no puedan cumplir con esta cuota de contratación directa, como son las llamadas medidas alternativas.

Cabe señalar que estas medidas son consideradas excepcionales, es decir, que para adoptarlas es necesario que las empresas acrediten la imposibilidad de contratar el número de personas discapacitadas al que obliga la ley, por alguno de los motivos siguientes:

- Los servicios públicos de empleo o las empresas de colocación no pueden atender la demanda de la empresa. Es decir, que no haya personas discapacitadas interesadas en la oferta o en caso de haberlas no estén interesadas en las condiciones de trabajo que se ofrecen;
- La empresa acredita ante la Administración dificultades de carácter productivo, organizativo, técnico o económico para incorporar personas con discapacidad en sus plantillas.

La tabla siguiente nos permite calcular la cuota de reserva que según la LISMI deben aplicar las empresas, en función del número de trabajadores/as, así como ver la equivalencia entre el número de trabajadores/as a contratar y el importe a destinar para la aplicación de las medidas alternativas:

Número de trabajadores/as	Número de trabajadores/as discapacitados para cubrir la cuota de reserva	Importe de la compra de bienes/servicios en los CET o trabajadores/as autónomos con discapacidad (any 2014)	Importe de la donación (any 2014)
50	1 ¹	22.365,42 ²	11.182,71
75	2	44.730,84	22.365,42
110	2	44.730,84	22.365,42
125	3	67.096,26	33.548,13
178	4	89.461,68	44.730,84

¹ El artículo 3.3 del Decreto 322/2011, de 19 de abril, (sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento), establece que cuando el número final que resulte de aplicar el 2% respecto del total de la plantilla de la empresa sea una fracción igual o superior a 0,5, se tiene que redondear por exceso.

² El artículo 9.3c) del Decret 322/2011, de 19 de abril, establece que el IPREM a considerar incluye pagas extraordinarias.



Como calcular el número de trabajadores/as contratados/as a efectos de cumplir la cuota del 2% de la LISMI

Cálculo mensual:

- 1) El período de referencia para hacer el cálculo son los **últimos 12 meses**.
- 2) Para calcular el número de trabajadores/as de la empresa (la media anual) se suman estos tres tipos de contratos:
 - a. Contratos indefinidos (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial): **cada contrato tiene el valor de 1 trabajador/a.**
 - b. Contratos temporales (de más de 1 año de duración): **cada contrato tiene el valor de 1 trabajador/a.**
 - c. Contratos temporales (de 1 año de duración o menos): en este caso se sigue el cálculo siguiente:
 - Contratos de 200 a 365 días: **cada contrato tiene el valor de 1 trabajador/a.**

- Contratos de menos de 200 días: cálculo:

Total días trabajados*

200

Cálculo diario:

- 1) El período de referencia para hacer el cálculo son los **últimos 365 días**.
 - a. Contratos indefinidos (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial):

Total días trabajados*

365
 - b. Contratos temporales (de menos de 1 año de duración sin llegar a un total de 200 jornadas): se debe calcular:

Total días trabajados*

200

* Se computan también los días de descanso semanal, festivos y vacaciones.



Itinerario que deben seguir las empresas con 50 o más trabajadores/as de acuerdo con la LISMI

