



Normativa sobre la cuota del 2% para empleo de personas con discapacidad

En 1997 se aprobó un plan para promover el empleo de personas con discapacidad en España, incluyendo medidas para mejorar el cumplimiento de la cuota del 2% de trabajadores discapacitados en empresas con más de 50 empleados. Se introdujeron excepciones y medidas alternativas para que las empresas puedan cumplir con esta obligación de forma diferente. Además, se establecen procedimientos para certificar la imposibilidad de encontrar candidatos discapacitados y se regulan las condiciones para aplicar estas medidas.

El texto detalla las normativas y procedimientos para facilitar la integración laboral de personas con discapacidad, permitiendo opciones flexibles para las empresas y garantizando el seguimiento y cumplimiento de estas medidas.

Resumen de la normativa:

1. Obligación básica

- **Empresas afectadas:** Todas las empresas (públicas y privadas) con 50 o más trabajadores en plantilla.
- **Requisito:** Al menos el 2% de la plantilla debe estar compuesto por personas con discapacidad.
- **Cálculo:**
 - Se basa en el promedio anual de trabajadores.
 - Incluye contratos temporales (>1 año) y parciales (200 días trabajados = 1 puesto computable).

2. Comunicación y transparencia

- **Información anual:**
 - Las empresas deben comunicar la siguiente información a los representantes del personal (en el primer trimestre de cada año):
- Datos identificativos de la empresa.
- Plantilla media anual.
- Listado de trabajadores con discapacidad contratados (puesto, tipo/grado de discapacidad y duración del contrato).

3. Sanciones por incumplimiento

- **Infracción grave:**
 - Multas económicas (según el artículo 15 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).
 - Prohibición de contratar con la Administración Pública.

4. Medidas alternativas (excepciones)

Si una empresa no puede cumplir la cuota del 2%, puede optar por:

- **Contratos mercantiles** con centros especiales de empleo:
 - Mínimo 3 veces el SMI anual por puesto no cubierto.



- **Donaciones/patrocinios** a entidades que fomenten empleo para personas con discapacidad:
 - Mínimo 1,5 veces el SMI anual por puesto no cubierto.
- **Enclaves laborales:** Acuerdos para subcontratar servicios con centros protegidos.

Requisitos para excepciones:

- **Certificación oficial:**
 - Emitida por los servicios públicos de empleo (en ≤2 meses).
 - Acredita que no hay candidatos con discapacidad disponibles o que estos rechazaron las condiciones.
 - Validez: 2-3 años (renovable).

5. Responsabilidades del representante legal

- **Garantizar el cumplimiento** de la cuota o medidas alternativas.
- **Informar y asesorar** sobre requisitos legales.
- **Comunicar al SEPE** las medidas aplicadas (en plazo).

6. Contexto normativo

- **Ley 13/1982** (reformada en 1997-1998): Establece la cuota del 2%.
- **Real Decreto 2000:**
 - Introduce flexibilidad con medidas alternativas.
 - Exige transparencia en su aplicación.

7. Objetivo final

Promover la inclusión laboral real, combinando:

- Exigencias claras a las empresas.
- Flexibilidad para adaptarse a circunstancias específicas.