

RECORDATORIO
**LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD
Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL.**
**CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS
CON DISCAPACIDAD.**
**CRITERIO TÉCNICO 98/2016 DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

A través de la presente circular **recordamos a las empresas con 50 o más personas trabajadoras que deberán comunicar a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, dentro del primer trimestre del año natural 2022, la relación de personas trabajadoras con discapacidad contratadas o la aplicación de las medidas alternativas adoptadas**, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 42, "Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad", del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, por medio de la cual se derogó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (en adelante, "LISMI").

Resulta conveniente advertir que el incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas puede constituir una infracción tipificada en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, "LISOS"), cuyo tenor literal es el siguiente:

"Artículo 15. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

[...]

3. El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional."

El artículo 40.1.b) de la LISMI prevé las siguientes sanciones por la comisión de una infracción grave en materia del empleo:

"Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

[...]

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros."

Ello sin olvidar lo dispuesto en el artículo 41.2 de la LISOS:

"Artículo 41. Reincidencia.

[...]

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción."

El órgano competente para sancionar el no cumplimiento de la LISMI es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Teniendo en cuenta las directrices anteriormente expuestas, a continuación señalamos los puntos más relevantes del [**CRITERIO TÉCNICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 98/2016**](#) que es en el que se va a basar la Inspección para determinar si la empresa cumple con la normativa en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:

CONTENIDO DE LAS OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA CUOTA DE RESERVA Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

1. OBLIGACIONES PRINCIPALES

El artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social regula (i) **qué empresas están obligadas**, (ii) **la cuota de reserva**, (iii) sobre qué plantilla se calcula y (iv) la consideración en el cálculo de los trabajadores contratados por una ETT. Además de ello, establece una excepción a la obligación de contratación directa mediante aplicación de medidas alternativas, que no se concretan en el precepto:

"1. 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**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, **en virtud de los contratos de puesta a disposición** que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia."

El artículo 5 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, vigente, establece la **obligación de comunicación anual**:

*"Dentro del **primer trimestre de cada año**, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que **tengan su sede social**, así como a las de **provincias donde tengan Centros de Trabajo**, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos. Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales."*

Tres obligaciones principales:

- **Obligación de contratación directa** de personas trabajadoras con discapacidad mediante el establecimiento de una cuota para determinadas empresas.
- **Posibilidad de excepción a esta obligación mediante la aplicación de medidas alternativas** consistentes en la aplicación de cantidades económicas con fines de fomento del empleo de las personas con discapacidad
- **Obligaciones formales** de comunicación y documentación vinculadas a las anteriores.

2. CONSIDERACIÓN DE EMPRESA OBLIGADA A CUMPLIR CON LA CUOTA DE RESERVA

2.1. Empresas públicas y privadas:

Están afectadas por la obligación todas las empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica. No obstante, como se señalará a continuación, la cuota se condiciona a la superación de un número de personas trabajadoras determinado, en un periodo concreto. Igualmente se incluyen las empresas públicas.

2.2. Emplear un número igual o superior a 50 personas trabajadoras

- **Periodo de referencia y "dies a quo" para el cálculo:**

El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores. Los cálculos, por tanto, se realizan sobre la plantilla en un periodo de tiempo y no respecto del número de trabajadores que tenga la empresa en un momento concreto. El periodo de referencia es los 12 meses anteriores, por lo que, a falta de otras especificaciones, debe computarse de fecha a fecha de acuerdo con el artículo 4.1 del Código Civil. No se establece el "dies a quo" desde el que deben contabilizarse los doce meses, ya que se utiliza solamente la expresión "anteriores" pudiendo diferenciar dos aspectos.

Dado que se regula una obligación de cuota respecto de un periodo de referencia se configura como una obligación constante, variable y viva en su aplicación de manera que es la propia empresa la que debe ir verificando su cumplimiento según la evolución de sus plantillas. En este sentido el cumplimiento de la norma es exigible desde el momento en el que se da el supuesto de hecho regulado. Cuestión diferente es el momento de cómputo en caso de actuación inspectora, que deberá comprobar el cumplimiento al menos en los doce meses anteriores al de inicio de la misma.

- **Obligación atribuible a la empresa en su conjunto:**

La ley establece que el cómputo para determinar si la empresa tiene 50 o más personas trabajadoras *"se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla."*

- **Obligaciones referidas exclusivamente a contratación laboral.**

Para dar cumplimiento a la obligación de cuota de reserva sólo se incluirán a los trabajadores con relación laboral contractual por cuenta ajena, excluyéndose tanto los supuestos de socios trabajadores en cooperativas de trabajo asociado como los de "becarios", Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes o cualquier otra relación jurídica diferenciada. Cuestión diferente es el cómputo que se realiza de los trabajadores que prestan servicios en la empresa en base a un contrato de puesta a disposición con una ETT, a los que se aplica un criterio especial, tal como se analiza con posterioridad.

- **Cómputo de la plantilla para determinar si la empresa está obligada. Reglas de contabilización de los contratos en el periodo de referencia:**

- El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de las personas trabajadoras empleadas, incluidos los contratados 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 trabajadores fijos de plantilla.

- Los contratados 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 un trabajador más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

En el siguiente link podrá descargar el programa de Lanbide para calcular el promedio de plantilla para la comunicación anual:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/empresas/-/informacion/comunicacion-anual-del-cumplimiento-de-la-cuota-de-reserva-para-trabajadores-as-con-discapacidad/>

- **Consideración de los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos:**

Las personas con contrato fijo discontinuo computarán como indefinidos ordinarios con independencia del periodo de ocupación real en el año. Por otro lado todos los contratos a tiempo parcial, ya sean fijos o temporales, computarán en su respectiva regla en sus propios términos, con independencia de la jornada de trabajo realizada (días no ocupados o días ocupados parcialmente), resultando indiferente tal condición.

2.3. Plantillas y Empresas de Trabajo Temporal

La empresa de trabajo temporal es una empresa ordinaria, y como tal, no está excluida del ámbito de aplicación del art. 42.1 de la Ley General ni de sus normas de desarrollo. A estos efectos, para la determinación de la plantilla se computarán todos los trabajadores de la ETT, ya sea personal de estructura o trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, al referirse la norma a "cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa". Computarán todos en la ETT para determinar su plantilla y cuantificar la obligación de reserva, aplicándose las reglas descritas con anterioridad. Cuestión diferente es la consideración que los trabajadores "cedidos" tengan en la empresa usuaria a efectos del cumplimiento de la cuota de reserva, como se señalará más adelante.

3. COMUNICACIÓN ANUAL DE PUESTOS OCUPADOS

El artículo 5 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, establece: *"Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan Centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos. Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales"*

Debe señalarse que este precepto, que sigue en vigor, obliga a las empresas de más de 50 *"trabajadores fijos"*. Ahora bien, el término "fijos" no se incluye en la regulación de la obligación de cuota de reserva a efectos de cómputo de la plantilla, sin que se establezca cómo se computan los mismos para esta comunicación.

Dado que se trata de una obligación de comunicación referida a la obligación de contratación de personas con discapacidad, no debe entenderse limitada a las que tengan sólo más de 50 trabajadores fijos sino a las que tengan 50 o más trabajadores en los términos regulados en la disposición adicional primera del RD 364/2005, tal y como se ha detallado anteriormente.

En el siguiente enlace podrás encontrar el Formulario oficial para comunicar a Lanbide el cumplimiento de la Ley:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/empresas/-/informacion/comunicacion-anual-del-cumplimiento-de-la-cuota-de-reserva-para-trabajadores-con-discapacidad/>

4. CÁLCULO DE LA CUOTA Y CONSIDERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS

Una vez determinada la plantilla de la empresa en los términos descritos debe aplicarse un porcentaje sobre la misma del 2% que arrojará la cuota de trabajadores con discapacidad que la empresa debería tener contratados.

4.1. Cálculo del 2% sobre la plantilla cuantificada según las reglas aplicables. Redondeo por defecto.

Para calcular el 2% la norma no concreta de forma directa si se debe computar la fracción como uno más (redondeo al entero por exceso), o si debe desecharse la misma (redondeo al entero por defecto.)

No obstante debe realizarse una interpretación finalista de la norma, de manera que al contemplar la misma que están obligadas las empresas con *"50 o más trabajadores"*, la intención del legislador es la siguiente: Empresas de menos de 50 trabajadores, 0 trabajadores de cuota; de 50 a 99, un trabajador; de 100 a 149, dos, y así, sucesivamente de 50 en 50, de manera que hasta que no se completan otros 50 trabajadores no surge la obligación de contratar a uno más. En definitiva, el redondeo deber ser a la baja (redondeo al entero por defecto, eliminando los decimales), y no existe la obligación de contratar a uno más hasta alcanzar el siguiente número entero.

4.2. Consideración de trabajador con discapacidad.

Tendrán la consideración de personas con discapacidad y en consecuencia, podrán ser o estar contratados para dar cumplimiento a la obligación de la cuota de reserva de puestos de trabajo:

- Las personas a las que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Se consideran que presentan una discapacidad igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

4.3. Cómputo en las empresas usuarias de los trabajadores de las ETTs.

Los trabajadores discapacitados contratados por la ETT para prestar servicio en empresas usuarias computan, a efectos de la obligación de reserva del 2% en empresas de 50 o más trabajadores, tanto para la ETT como para la empresa usuaria en la que prestan servicios, aunque no sean trabajadores directos de ésta.

Así pues, los trabajadores con discapacidad de la empresa de trabajo temporal se computan en la misma en un doble sentido. Por un lado, a efectos de integrar la plantilla de la empresa para determinar la obligación (o no) de reserva de la cuota a favor de trabajadores con discapacidad en la ETT y, en su caso, la cuantificación de dicha cuota. Por otro lado, cuentan a efectos de acreditar el cumplimiento de la obligación por parte de la ETT.

Además, los trabajadores con discapacidad de la ETT, en caso de que se pongan a disposición de las empresas usuarias, se computan a efectos del grado de cumplimiento en la empresa usuaria, como ya se ha señalado, pero no están integrados en su plantilla para determinar la existencia de obligación de reserva.

DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

La consideración de empresa obligada, y el cómputo del 2% se realizará según lo dispuesto en los apartados anteriores. Lo que cambia es la forma de dar cumplimiento a la obligación que, excepcionalmente, podrá ser, o bien con medidas alternativas en su totalidad, o bien de forma parcial, combinando la contratación directa de trabajadores con la aplicación de medidas alternativas.

En el siguiente enlace puedes descargar la solicitud oficial de declaración de excepcionalidad:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/empresas/-/informacion/declaracion-de-excepcionalidad-y-adopcion-de-medidas-alternativas/>

1. NECESIDAD DE PROCEDIMIENTO PREVIO PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

El 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 con discapacidad, incorpora un **procedimiento administrativo obligatorio para obtener la resolución de declaración de excepcionalidad y simultáneamente la autorización de aplicación de medidas sustitutorias** a la contratación directa, alternativas o simultáneas, en una cuantía concreta. *"Las empresas señaladas en el apartado 1 deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este Real Decreto".*

Se entenderá que concurre la **nota de excepcionalidad** *"cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante".*

Dos vías para optar por la aplicación alternativa de medidas sustitutorias:

- A través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva: Solo podrán justificar las razones de fondo para que la empresa pueda solicitar la declaración de excepcionalidad pero no cualquier otro aspecto que le permita quedar exenta.
- Por opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral: La empresa no podrá por tanto adoptar libremente esta decisión y aplicar medidas sustitutorias con anterioridad a la obtención de la correspondiente resolución administrativa de declaración de excepcionalidad (*"Las empresas señaladas en el apartado 1 deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este real decreto"*)

2. COMPETENCIA PARA AUTORIZAR LA APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

Debe determinarse la Administración y órgano competente para vigilar el cumplimiento de la Ley y proponer medidas correctoras o sancionadoras y resolver procedimientos sancionadores, ya sea de la obligación de cuota de reserva en general, o respecto de la resolución y aplicación de medidas sustitutorias.

Será competente el **Servicio Público de la C. Autónoma** con competencias sobre políticas activas de empleo:

- Cuando **todos los centros de trabajo de la empresa estén en la misma C. Autónoma.**
- Cuando tenga centros en la C. Autónoma y fuera de ella pero **el 85% de la plantilla esté en una C. Autónoma.**

Por otro lado será competente el **Servicio Público de Empleo Estatal**:

- Cuando una empresa **tenga centros en diferentes CCAA pero en ninguna tenga el 85% de la plantilla.**
- Respecto de las empresas con todos sus centros en un territorio pero no tenga transferidas las competencias (Ceuta y Melilla).

En la práctica la C. Autónoma puede facilitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las declaraciones de excepcionalidad resueltas, periodos de vigencia, contenido de las mismas y seguimiento individualizado de la documentación aportada por las empresas para justificar la aplicación de las cantidades autorizadas, lo que permitirá orientar mejor la actividad inspectora.

3. RESOLUCIÓN MIXTA DE CONCURRENCIA DE CAUSA DE EXCEPCIONALIDAD Y AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

Las empresas presentan la solicitud ante la autoridad competente, alegando imposibilidad de cobertura total o parcial de los puestos de trabajo que consideren (todos a los que están obligados o sólo los que no hayan podido cubrir), señalando alguno de los **dos supuestos de excepcionalidad**:

- Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
- Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes"

Las empresas, para **optar por alguna de las medidas alternativas** deberán solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, justificando, además de la concurrencia de alguna de las causas señaladas, los datos referidos a la medida aplicable en función de su tipología y su cuantificación en euros según los trabajadores a los que no puede contratar de forma directa según las **siguientes posibilidades**:

- 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.
- 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.
- **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 beneficiaria 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 en 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".
- **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".

4. CUANTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS, PERIODO DE VIGENCIA Y APLICACIÓN DE LAS MISMAS

4.1. Cuantificación de las medidas

- Contratos mercantiles o civiles: "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 2%."

- Donación o acción 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"

La cuantificación definitiva se realiza por los servicios públicos de empleo, con independencia de los cálculos que la empresa haya podido realizar en su solicitud.

El criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es que debe computarse exclusivamente el IPREM anual, sin poder añadir cantidad alguna que integre pagas extraordinarias. IPREM anual sin pagas en 2022: 6.948,24 euros. IPREM anual 14 pagas 2022: 8.106,28 euros.

4.2. Periodo de vigencia y aplicación anual

La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de 3 años desde la resolución sobre ella. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

La empresa deberá aplicar anualmente la cantidad correspondiente a las medidas alternativas autorizadas, sin perjuicio de que anualmente hayan de destinarse a dicho fin, como mínimo, las cantidades que constituyan la cuantificación económica anual. Así pues, no se considera cumplida la obligación si la empresa acumula en periodos superiores al año la aplicación total o parcial de las cantidades que debe justificar, sino que debe cumplir el importe autorizado cada uno de los tres años de vigencia de la resolución.