

# El día 31 acaba el plazo para declarar los asalariados con discapacidad

Las empresas de más de 50 empleados deben contratar un 0,2% de sus plantillas

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

El próximo 31 de marzo concluye el plazo anual para que las empresas con más de 50 trabajadores comuniquen al Servicio público de empleo (SEPE) la relación de puestos ocupados por trabajadores con discapacidad para cumplir la obligación de cubrir un 2 por ciento de sus plantillas.

En el año 2017 había 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar -de 16 a 64 años-, lo que supuso el 6,2 por ciento de la población total en edad laboral.

El porcentaje de asalariados con discapacidad en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado fue del 2,3 por ciento, incluyendo las entidades especializadas en la inclusión social.

## Sanciones de 6.250 euros

Las sanciones por el incumplimiento del plazo oscila entre los 626 y los 6.250 euros. Además, estas sanciones conllevan otras accesorias como la pérdida de beneficios, de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, exclusión del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años con efectos desde la fecha de la resolución que impone la sanción. También, se exige devolver las cantidades obtenidas indebidamente y no aplicadas o aplicadas de forma incorrecta.

El cómputo se tiene que realizar sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral. Se entiende que están incluidos los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, mediante contratos de puesta



ISTOCK

a disposición que hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

No obstante, la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social permite algunas medidas alternativas, como 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 desarrollo de la actividad de la empresa. También, la prestación de servicios aje-

**25,9%**

Es la tasa de empleo de 2017 -últimas cifras oficiales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en diciembre de 2018- de las personas con discapacidad, frente a un 64,4 por ciento para las personas sin discapacidad). El 89,1 por ciento de los ocupados eran asalariados y, de estos, el 74,4 por ciento tenía contrato indefinido. La tasa de paro fue del 26,2 por ciento, un 9,1 por ciento superior a la de la población sin discapacidad.

nos y accesorios a la actividad de la empresa. Se admite la constitución de un enclave laboral, previa suscripción del contrato con un centro especial de empleo.

Por otra parte, también se admite, como medida alternativa, la 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 normativa establece que el importe anual de estas medidas debe ser, al menos, 1,5 veces el Iprem anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar.