

Mesures alternatives a la contractació directa de persones amb discapacitat

Les **mesures alternatives** són opcions legals que poden aplicar les empreses de **50 o més treballadors** quan no poden complir amb l'obligació de reservar el **2% de la plantilla a persones amb discapacitat**, segons l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013.

Aquestes mesures han de ser **autoritzades prèviament** mitjançant una **declaració d'excepcionalitat** davant l'administració laboral competent (a Catalunya, el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya - SOC).

♦ Mesures alternatives permeses

1. **Contracte mercantil o civil amb un Centre Especial de Treball (CET)** o amb una persona autònoma amb discapacitat:
 - Per a **serveis aliens i accessoris** a l'activitat principal de l'empresa.
 - Per al **subministrament de béns, matèries primeres o maquinària**.
2. **Constitució d'un enclavament laboral:**
 - Acord amb un CET perquè persones amb discapacitat treballin dins l'empresa ordinària.
3. **Donacions o accions de patrocini monetari:**
 - A **fundacions o associacions d'utilitat pública** que promoguin la inserció laboral de persones amb discapacitat.

Import mínim:

- Contractes amb CET/autònoms: $3 \times \text{IPREM anual}$ per cada lloc no cobert.

Exemple (IPREM 2025 estimat): $7.200 \text{ €} \times 3 = \mathbf{21.600 \text{ €}}$ per persona.

- Donacions/patrocini: $1,5 \times \text{IPREM anual}$ per lloc no cobert.

Exemple: $7.200 \text{ €} \times 1,5 = \mathbf{10.800 \text{ €}}$ per persona.

Procediment:

1. Sol·licitar declaració d'excepcionalitat.
2. Justificar la impossibilitat de contractació directa.
3. Aplicar la mesura i fer seguiment anual.

Aquestes mesures contribueixen a la inclusió laboral i permeten a les empreses complir amb la normativa vigent.