



**BUFETE JURÍDICO JOVER**

[www.jover-abogados.com](http://www.jover-abogados.com)

## **CUOTA DE RESERVA A FAVOR DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS Y MEDIDAS ALTERNATIVAS**

### **1. La cuota de reserva a favor de personas discapacitadas:**

La cuota de reserva o cupo mínimo de contratación de personas discapacitadas encuentra su fundamento en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general enunciado por el artículo 4 del Convenio 159 OIT de 1 de junio de 1983, formando parte del apoyo a la integración de las personas impedidas en el mercado laboral abierto citado en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución de 3 de diciembre de 1.982.

La anterior previsión se contempla en el artículo 17.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza al Gobierno a regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Así, el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (LISMI) establece que *"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 minusválidos..."*

### **2. Medidas alternativas:**

No obstante lo anteriormente expuesto, la ley deja la puerta abierta para la empresas del mercado ordinario de trabajo para que, en supuestos excepcionales, queden liberados del cumplimiento de dicha cuota de reserva mediante la adopción de medidas alternativas, dirigidas a fomentar la actividad de las entidades que operan en el mercado de empleo protegido o a la realización de acciones de inserción laboral por parte de asociaciones y fundaciones de utilidad pública.

En efecto, el artículo 38.1 de la LISMI establece que *"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, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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".*

Este precepto vino a ser desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 27/2000, de 14 enero, por el que se establecían las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Posteriormente, dicho reglamento fue derogado por 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 discapacitados, sin que el mismo estableciese novedad alguna en cuanto a las medidas alternativas a celebrar en sustitución al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

El artículo 1.1 de dicha norma establece que *"Las empresas públicas y privadas que estén obligadas a contratar personas con discapacidad en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el referido artículo, 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, en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en el apartado siguiente, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en este Real Decreto, en desarrollo de la mencionada Ley 13/1982, de 7 de abril".*

Por su parte se entiende que concurre la nota de excepcionalidad necesario para optar por dichas medidas alternativas en los siguientes supuestos:

- a) 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 aquella 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.
- b) 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.

De esta manera las empresas que deseen acogerse a las medidas alternativas a la cuota de reserva previstas en el citado Real Decreto, deberán solicitar el certificado de excepcionalidad con carácter previo a los servicios públicos de empleo competentes.

Por otro lado, las medidas alternativas que se prevén en dicho reglamento son las siguientes:

- a) *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.*
- b) *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.*
- c) *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.*
- d) *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".*

Por otro lado, dicho Real Decreto, como no podría ser de otra manera, fija un importe mínimo anual a gastar por dichas empresas en las medidas alternativas contempladas. De esta forma, el artículo 2.2 del citado reglamento establece que *"El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales de las medidas previstas en los párrafos a), b) y d) del apartado anterior habrá de ser, 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 dos por ciento",* mientras que *"El importe anual de la medida alternativa prevista en el párrafo c) del apartado anterior habrá de ser, 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".*

Las empresas, para optar por alguna de la medidas alternativas expuesta, deberán solicitarlo con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad. Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas aplicadas en una misma resolución administrativa.

Los centros especiales de empleo que celebren contratos de los previstos en las en el Real Decreto 364/2005 como medidas previstas a la cuota de reserva deberán destinar los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones relativas, además de a la prestación de servicios de ajuste personal o social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a las precisas para desarrollar acciones que promuevan su tránsito hacia el mercado de trabajo no protegido, tales como la formación permanente de los trabajadores con discapacidad o la adaptación de éstos a las nuevas tecnologías.

Por su parte, las fundaciones o asociaciones de utilidad pública destinarán las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se indican en él.

Anualmente, los centros especiales de empleo y las entidades referidas en el párrafo anterior presentarán ante el servicio público de empleo correspondiente una memoria sobre la tipología de las acciones que se han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.

De igual forma, también deberá presentarse una memoria por parte de la empresa ordinaria que opta por la adopción de la medidas alternativas, en la que se hará constar de forma detallada el cumplimiento de la medida alternativa prevista.