Categoría de medida
Cuota de reserva
Obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
Ámbito geográfico
Estado
Ámbito material
Empleo ordinario
Tipo de medida
Medidas de empleo selectivo
Destinatarios
Empresas ordinarias
Empresas públicas
Año
1983

Marco competencial

1. Esta obligación se establece a nivel estatal y es de aplicación a todo el territorio estatal.
2. Las Comunidades Autónomas que hayan asumido competencias en políticas activas de empleo asumen las funciones de comprobación del cumplimiento de la cuota de reserva. Pueden adaptar el procedimiento establecido a nivel estatal a las normas propias de su organización interna.

Contenido de la obligación de reserva

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as están obligadas a que al menos, el 2 por 100 de las personas empleadas sean trabajadores/as con discapacidad.
2. El cómputo de ese 2% obedece a los siguientes criterios:
    1. Se realiza sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.
    2. Se incluyen igualmente en dicho cómputo los/las trabajadores/as 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.

Cuantificación de la obligación de reserva

A los efectos del cómputo del 2% de trabajadores/as con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, deben aplicarse las siguientes reglas:

1. El período de referencia para el cálculo es de los 12 meses inmediatamente anteriores, calculándose, durante dicho periodo, el promedio de trabajadores/as empleados –incluidas las contrataciones a tiempo parcial– en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
2. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computan como trabajadores fijos de plantilla.
3. Los contratados por término de hasta un año se computan según el número de días trabajados en el período de referencia; a tales efectos, cada 200 días trabajados o fracción se computan como un trabajador más. Cuando el cociente resultante de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de

referencia es superior al número de trabajadores que se computan, se tiene en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados, se contabilizan tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Exención de la obligación de reserva y aplicación de medidas alternativas

1. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas pueden quedar exentas de la obligación de reserva, de forma parcial o total, por dos vías:
    1. 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;
    2. bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral.
2. Sólo puede accederse a dicha exención, por cualquiera de las dos vías, si se aplican las medidas alternativas a la cuota de reserva (*véase ficha específica sobre medidas alternativas).*

Referencia normativa

- 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. *BOE de 4 de junio de 1983*.

https://www.boe.es/buscar/pdf/1983/BOE-A-1983-15813-consolidado.pdf

- Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, por el que se modifica el artículo 7 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. *BOE de 26 de enero de 1999.*

https://www.boe.es/boe/dias/1999/01/26/pdfs/A03439-03440.pdf

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el 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. *BOE de 31 de enero de 2004.*

http://www.boe.es/boe/dias/2004/01/31/pdfs/A04158-04159.pdf

- Disposición adicional primera del 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. *BOE de 20 de abril de 2005.*

http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/20/pdfs/A13466-13469.pdf

- Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. *BOE de 3 de diciembre de 2013.*

http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf