**Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad**

1.- LA OBLIGACIÓN DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO A FAVOR DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Normativa de Aplicación.

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.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

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 aquélla 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.

1. 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.
2. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, siempre que se apliquen las medidas alternativas, reguladas por el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero y la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000.

Este Real Decreto fue derogado por el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril y la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000 se mantiene vigente en lo que no se oponga a este Real Decreto.

Según el artículo 2, las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

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, 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.

Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad par a la prestación servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

Realización por parte de la empresa de donaciones o 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 a favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquellas y finalmente su integración en el mercado de trabajo.

La constitución de un enclave laboral, previa supervisión del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

Importe de la cuantía de las medidas alternativas:

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 centros especiales de empleo y empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales de las medidas previstas en los párrafos a), b) y d) 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 debajo de la cuota del dos por ciento. El importe de la medida prevista en el apartado c) habrá de ser al menos de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar debajo de la cuota del dos por ciento.

Situación de excepcionalidad por causas diferentes de las señaladas:

1. Las empresas que, por aplicación de lo dispuesto en convenio colectivo o simplemente por opción voluntaria del empresario, aleguen como excepcionalidad causas diferentes de las señaladas (inexistencia de demandantes discapacitados o rechazo por éstos de las condiciones del trabajo) deberán con carácter previo solicitar la declaración de excepcionalidad del servicio público de empleo competente
2. El servicio público de empleo resolverá sobre la excepcionalidad solicitada en el plazo de tres meses, mediante resolución motivada. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución expresa se entenderá admitida la causa de excepcionalidad alegada. Dicha resolución tendrá igualmente una validez de dos o tres años y finalizada las empresas deberán solicitar nueva declaración.
3. El importe anual de los contratos mercantiles.