

MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUOTA DE RESERVA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD



El primer apartado del 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** 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 % sean trabajadores con discapacidad.

El cómputo 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 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 artículo fue desarrollado por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero y por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000.

Con posterioridad, el Real Decreto 27/2000 fue derogado por el actual **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. La Orden Ministerial de 24 de julio de 2000** sigue vigente en lo que no se oponga a este último Real Decreto.

El artículo 2 del RD 364/2005 establece que las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- 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.
- 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.

- 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 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.

El Real Decreto 364/2005 establece el procedimiento que ha de seguirse para la determinación de las medidas alternativas. Las empresas, para optar por alguna de dichas medidas 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.

También ha de señalarse que la **Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 2787/2005, de 29 de agosto** ha autorizado a las fundaciones y asociaciones de utilidad pública a las que se refiere el artículo 2.1.c) del Real Decreto 364/2005, a destinar los fondos recibidos en virtud de las donaciones y acciones de patrocinio contempladas en dicho precepto, a la financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico, mediante la suscripción de los oportunos convenios con el Comité Paralímpico Español, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad y con el Consejo Superior de Deportes, y siempre que dichos proyectos incluyan programas y acciones de inserción laboral, de formación para el empleo y de recolocación de los deportistas discapacitados.

Los servicios públicos de empleo serán competentes para el seguimiento de los proyectos a los que se refiere el párrafo anterior, desde el punto de vista del respeto de las finalidades de integración laboral que debe inspirar los mismos.

Además puede consultar aquí la normativa que actualmente regula el cumplimiento de las medidas alternativas:

[Real Decreto 364/2005, de 8 de abril](#) (medidas alternativas)

[Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero](#) (enclaves laborales)

[Orden TAS 24.7.2000](#)

[Orden TAS 29.8.2005](#)

Madrid, febrero de 2025. Servicio de Asesoría Jurídica y Fiscal AEF

La presente guía contiene información de carácter general, sin que constituya
opinión profesional ni asesoramiento jurídico