

Obligación de reserva del 2% para personas con discapacidad

Normativa	Artículo / Disposición	Contenido clave	Enlace oficial
Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (antigua LISMI)	Art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre	Las empresas públicas y privadas con ≥ 50 trabajadores deben reservar el 2% de su plantilla para personas con discapacidad $\geq 33\%$.	BOE - RDL 1/2013
Real Decreto 364/2005, de 8 de abril	Artículos 1 a 5	Regula las medidas alternativas para empresas que no pueden cumplir directamente con la cuota del 2%.	BOE - RD 364/2005
Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero	Art. 2 y siguientes	Regula los enclaves laborales como medida alternativa para cumplir la cuota.	BOE - RD 290/2004

Reserva de cuota para trabajadores con discapacidad

Apartado	Contenido clave
Obligación legal	Empresas con ≥ 50 trabajadores deben reservar el 2% de la plantilla para personas con discapacidad $\geq 33\%$.
Incumplimiento frecuente	El 81% de empresas no cumple. Motivos: desconocimiento, dificultad para encontrar perfiles, incompatibilidad con el puesto, prejuicios sobre absentismo.
Excepcionalidad	Se puede solicitar si: <ul style="list-style-type: none"> • No hay candidatos disponibles. • Hay causas productivas, técnicas u organizativas que lo impiden. Validez: 3 años.
Medidas alternativas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato mercantil/civil con CEE o autónomo con discapacidad. 2. Enclave laboral (grupo de trabajadores del CEE en la empresa). 3. Donaciones/patrocinio a entidades que promuevan empleo para personas con discapacidad.
Cálculo económico	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos y enclaves: $3 \times \text{IPREM} \times \text{n}^\circ \text{trabajadores faltantes}$. • Donaciones: $1,5 \times \text{IPREM} \times \text{n}^\circ \text{trabajadores faltantes}$.
Solicitud	Se presenta ante el Servicio Público de Empleo competente. Incluye: medida elegida, datos del contratista o entidad, importe, duración, n° de trabajadores equivalentes.
Sanciones	Multas de 301 € a 1.000.000 € . También: <ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de contratar con la Administración. • Pérdida de bonificaciones. • Sanción de hasta 6.000 €/año por trabajador no contratado.
Conclusiones	La contratación mejora la productividad y competitividad. Las empresas con buena información muestran interés. Se recomienda más difusión y uso de tecnología (ej. teletrabajo).