

¿Qué es la cuota de reserva?

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y otras normas de desarrollo disponen para las empresas la obligatoriedad de contratar trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad. Así 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 minusválidos cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Excepciones al cumplimiento de la cuota de reserva.

El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, ofrece una serie de **medidas alternativas** al cumplimiento de esta obligación cuando concurra alguno de los siguientes supuestos excepcionales:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad del Instituto Aragonés de Empleo o de las agencias de colocación, de 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, el Instituto Aragonés de Empleo podrá exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.