**- RDL 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.**

En su artículo 42 se establece que toda empresa pública o privada con 50 o más trabajadores/as tienen que reservar el 2% de su plantilla para la contratación de personas con discapacidad.

Se establece también un protocolo de excepcionalidad cuando no es posible cumplir esta reserva, considerándose un periodo excepcional y transitorio.

[Ley General de Derechos Discapacidad](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632)

**- RD 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**

Esta norma regula el procedimiento de excepcionalidad para el cumplimiento de la cuota de contratación del 2% de personas con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores/as.

Estas excepciones pueden darse en dos supuestos:

* Imposibilidad de que los servicios públicos de empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber realizado las gestiones de intermediación necesarias.
* Acreditación, por parte de la empresa, de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven una especial dificultad para incorporar a personas con discapacidad.

La excepcionalidad tendrá una duración máxima de 3 años. Durante este periodo, la empresa debe llevar a cabo algunas de las siguientes acciones alternativas:

* Formalización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un/a trabajador/a autónomo/a con discapacidad, para el suministro de bienes o la prestación de servicios.
* Realización de donaciones o acciones de patrocinio.
* Constitución de enclaves laborales.

[Procedimiento de excepcionalidad](https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-6308)

**- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**

Se establece la prohibición de contratar con el sector público para las empresas que no cumplan con la obligación de reservar puestos de trabajo para personas con discapacidad en la cuota del 2% cuando tengan esta obligación (empresas de 50 o más empleados/as).

También se establece la obligación de reservar un porcentaje de contratos para su ejecución por Centros Especiales de Empleo.

Por otra parte, se considera la inserción sociolaboral de personas con discapacidad como criterio de adjudicación del contrato.

[Ley de Contratos](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902#dd)