

Criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) para calcular la cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad

La [Disposición Adicional Primera del Real Decreto 364/2005](#) establece unas reglas concretas para determinar si la empresa arroja un resultado de 50 o más trabajadores. El R.D. señala que “el periodo de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores (...)” y este periodo debe computarse de fecha a fecha de acuerdo con el artículo 4.1 del Código Civil. El cómputo se realizará sobre la “plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella”.

Reglas de contabilización de los contratos

- **El periodo de referencia para dicho cálculo** serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- **Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior al año** se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- **En cuanto a los contratados por término de hasta un año** se computarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia, cada 200 días trabajados o fracción se computaran como un trabajador más.
- **Con respecto a las ETT**, se consideran empresas ordinarias y para la determinación de la plantilla se computarán todos los trabajadores de la ETT, ya sea personal de estructura o trabajadores contratados, para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

Una vez determinada la plantilla de la empresa, en los términos descritos anteriormente, debe aplicarse un **porcentaje sobre la misma del 2%** que arrojará la cuota de trabajadores con discapacidad que la empresa debería tener contratados. Para ello debe realizarse una interpretación finalista de la norma y el redondeo debe ser a la baja no existiendo obligación de contratar a uno más hasta alcanzar el siguiente número entero.

Tendrán la consideración de **personas con discapacidad** dos grupos diferenciados;

- Los que tienen una discapacidad reconocida al menos del 33%
- Los titulares de pensiones de incapacidad permanente, en sus grados, total, absoluta o gran invalidez. Es determinante que la persona tenga reconocida dicha condición y el derecho a cobrar la pensión correspondiente.

En cuanto al **tipo de contratación**, la norma no exige un contrato concreto por lo que no se podría exigir que la empresa formalice contratos específicos relacionados con personas con discapacidad. Ello implica que, al no existir previsión específica, la empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

¿NECESITAS MÁS INFORMACIÓN?

[CONSULTA EL TEXTO COMPLETO DEL CRITERIO 98/2016 DE LA ITSS](#)