

**RECORDATORIO**  
**LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL.**  
**CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD.**  
**CRITERIO TÉCNICO 98/2016 DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

A través de la presente circular **recordamos a las empresas con 50 o más personas trabajadoras que deberán comunicar a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, dentro del primer trimestre del año natural 2022, la relación de personas trabajadoras con discapacidad contratadas o la aplicación de las medidas alternativas adoptadas**, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 42, "*Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad*", del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, por medio de la cual se derogó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (en adelante, "LISMI").

Resulta conveniente advertir que el incumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas puede constituir una infracción tipificada en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, "LISOS"), cuyo tenor literal es el siguiente:

*"Artículo 15. Infracciones graves.*

*Son infracciones graves:*

*[...]*

*3. El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional."*

El artículo 40.1.b) de la LISMI prevé las siguientes sanciones por la comisión de una infracción grave en materia del empleo:

"Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

[...]

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros."

Ello sin olvidar lo dispuesto en el artículo 41.2 de la LISOS:

"Artículo 41. Reincidencia.

[...]

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción."

El órgano competente para sancionar el no cumplimiento de la LISMI es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Teniendo en cuenta las directrices anteriormente expuestas, a continuación señalamos los puntos más relevantes del [\*\*CRITERIO TÉCNICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 98/2016\*\*](#) que es en el que se va a basar la Inspección para determinar si la empresa cumple con la normativa en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad:

## **CONTENIDO DE LAS OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA CUOTA DE RESERVA Y CRITERIOS DE APLICACIÓN**

### **1. OBLIGACIONES PRINCIPALES**

El artículo 42 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social regula (i) **qué empresas están obligadas**, (ii) **la cuota de reserva**, (iii) sobre qué plantilla se calcula y (iv) la consideración en el cálculo de los trabajadores contratados por una ETT. Además de ello, establece una excepción a la obligación de contratación directa mediante aplicación de medidas alternativas, que no se concretan en el precepto:

"1. 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 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará **sobre la plantilla total de la empresa correspondiente**, 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. 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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.***

*2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia."*

El artículo 5 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, vigente, establece la **obligación de comunicación anual**:

*"Dentro del **primer trimestre de cada año**, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que **tengan su sede social**, así como a las de **provincias donde tengan Centros de Trabajo**, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos. Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales."*

### **Tres obligaciones principales:**

- **Obligación de contratación directa** de personas trabajadoras con discapacidad mediante el establecimiento de una cuota para determinadas empresas.
- **Posibilidad de excepción a esta obligación mediante la aplicación de medidas alternativas** consistentes en la aplicación de cantidades económicas con fines de fomento del empleo de las personas con discapacidad
- **Obligaciones formales** de comunicación y documentación vinculadas a las anteriores.

## **2. CONSIDERACIÓN DE EMPRESA OBLIGADA A CUMPLIR CON LA CUOTA DE RESERVA**

### **2.1. Empresas públicas y privadas:**

Están afectadas por la obligación todas las empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica. No obstante, como se señalará a continuación, la cuota se condiciona a la superación de un número de personas trabajadoras determinado, en un periodo concreto. Igualmente se incluyen las empresas públicas.

## 2.2. Emplear un número igual o superior a 50 personas trabajadoras

### - **Periodo de referencia y "dies a quo" para el cálculo:**

El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores. Los cálculos, por tanto, se realizan sobre la plantilla en un periodo de tiempo y no respecto del número de trabajadores que tenga la empresa en un momento concreto. El periodo de referencia es los 12 meses anteriores, por lo que, a falta de otras especificaciones, debe computarse de fecha a fecha de acuerdo con el artículo 4.1 del Código Civil. No se establece el "dies a quo" desde el que deben contabilizarse los doce meses, ya que se utiliza solamente la expresión "anteriores" pudiendo diferenciar dos aspectos.

Dado que se regula una obligación de cuota respecto de un periodo de referencia se configura como una obligación constante, variable y viva en su aplicación de manera que es la propia empresa la que debe ir verificando su cumplimiento según la evolución de sus plantillas. En este sentido el cumplimiento de la norma es exigible desde el momento en el que se da el supuesto de hecho regulado. Cuestión diferente es el momento de cómputo en caso de actuación inspectora, que deberá comprobar el cumplimiento al menos en los doce meses anteriores al de inicio de la misma.

### - **Obligación atribuible a la empresa en su conjunto:**

La ley establece que el cómputo para determinar si la empresa tiene 50 o más personas trabajadoras *"se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla."*

### - **Obligaciones referidas exclusivamente a contratación laboral.**

Para dar cumplimiento a la obligación de cuota de reserva sólo se incluirán a los trabajadores con relación laboral contractual por cuenta ajena, excluyéndose tanto los supuestos de socios trabajadores en cooperativas de trabajo asociado como los de "becarios", Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes o cualquier otra relación jurídica diferenciada. Cuestión diferente es el cómputo que se realiza de los trabajadores que prestan servicios en la empresa en base a un contrato de puesta a disposición con una ETT, a los que se aplica un criterio especial, tal como se analiza con posterioridad.

### - **Cómputo de la plantilla para determinar si la empresa está obligada. Reglas de contabilización de los contratos en el periodo de referencia:**

- El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de las personas trabajadoras empleadas, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más. Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores. A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

En el siguiente link podrá descargar el programa de Lanbide para calcular el promedio de plantilla para la comunicación anual:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/empresas/-/informacion/comunicacion-anual-del-cumplimiento-de-la-cuota-de-reserva-para-trabajadoresas-con-discapacidad/>

#### - **Consideración de los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos:**

Las personas con contrato fijo discontinuo computarán como indefinidos ordinarios con independencia del periodo de ocupación real en el año. Por otro lado todos los contratos a tiempo parcial, ya sean fijos o temporales, computarán en su respectiva regla en sus propios términos, con independencia de la jornada de trabajo realizada (días no ocupados o días ocupados parcialmente), resultando indiferente tal condición.

### **2.3. Plantillas y Empresas de Trabajo Temporal**

La empresa de trabajo temporal es una empresa ordinaria, y como tal, no está excluida del ámbito de aplicación del art. 42.1 de la Ley General ni de sus normas de desarrollo. A estos efectos, 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, al referirse la norma a "cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa". Computarán todos en la ETT para determinar su plantilla y cuantificar la obligación de reserva, aplicándose las reglas descritas con anterioridad. Cuestión diferente es la consideración que los trabajadores "cedidos" tengan en la empresa usuaria a efectos del cumplimiento de la cuota de reserva, como se señalará más adelante.

### **3. COMUNICACIÓN ANUAL DE PUESTOS OCUPADOS**

El artículo 5 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, establece: *"Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan Centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos. Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales"*

Debe señalarse que este precepto, que sigue en vigor, obliga a las empresas de más de 50 *"trabajadores fijos"*. Ahora bien, el término "fijos" no se incluye en la regulación de la obligación de cuota de reserva a efectos de cómputo de la plantilla, sin que se establezca cómo se computan los mismos para esta comunicación.

Dado que se trata de una obligación de comunicación referida a la obligación de contratación de personas con discapacidad, no debe entenderse limitada a las que tengan sólo más de 50 trabajadores fijos sino a las que tengan 50 o más trabajadores en los términos regulados en la disposición adicional primera del RD 364/2005, tal y como se ha detallado anteriormente.

En el siguiente enlace podrás encontrar el Formulario oficial para comunicar a Lanbide el cumplimiento de la Ley:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/empresas/-/informacion/comunicacion-anual-del-cumplimiento-de-la-cuota-de-reserva-para-trabajadores-con-discapacidad/>

#### **4. CÁLCULO DE LA CUOTA Y CONSIDERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS**

Una vez determinada la plantilla de la empresa en los términos descritos debe aplicarse un porcentaje sobre la misma del 2% que arrojará la cuota de trabajadores con discapacidad que la empresa debería tener contratados.

##### **4.1. Cálculo del 2% sobre la plantilla cuantificada según las reglas aplicables. Redondeo por defecto.**

Para calcular el 2% la norma no concreta de forma directa si se debe computar la fracción como uno más (redondeo al entero por exceso), o si debe desecharse la misma (redondeo al entero por defecto.)

No obstante debe realizarse una interpretación finalista de la norma, de manera que al contemplar la misma que están obligadas las empresas con *"50 o más trabajadores"*, la intención del legislador es la siguiente: Empresas de menos de 50 trabajadores, 0 trabajadores de cuota; de 50 a 99, un trabajador; de 100 a 149, dos, y así, sucesivamente de 50 en 50, de manera que hasta que no se completan otros 50 trabajadores no surge la obligación de contratar a uno más. En definitiva, el redondeo deber ser a la baja (redondeo al entero por defecto, eliminando los decimales), y no existe la obligación de contratar a uno más hasta alcanzar el siguiente número entero.

##### **4.2. Consideración de trabajador con discapacidad.**

Tendrán la consideración de personas con discapacidad y en consecuencia, podrán ser o estar contratados para dar cumplimiento a la obligación de la cuota de reserva de puestos de trabajo:

- Las personas a las que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Se consideran que presentan una discapacidad igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.









