

Facilitando la Inclusión Laboral: Cómo cumplir con la LGD de Forma Efectiva

El empleo, el crecimiento personal y la plena participación en la vida económica, cultural y social, son la columna vertebral para la igualdad de oportunidades. Sin embargo, las personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental a menudo se enfrentan a altos niveles de desempleo debido a prejuicios arraigados, desconocimiento y falta de formación especializada.

Por este motivo, su inclusión laboral continúa siendo un objetivo fundamental para construir una sociedad equitativa, diversa y más justa con todas las personas. En este sentido, **la Ley General de Discapacidad (LGD)** juega un papel crucial al establecer pautas claras para que las empresas contribuyan activamente a esta causa.

Sin embargo, el proceso de cumplir con esta ley puede ser desafiante para las empresas debido a los cambios constantes en los trámites administrativos y requisitos legales. Es aquí donde entra en juego el papel de las **entidades sin ánimo de lucro**.

Es el caso de **FUNDACIÓN JUAN XXIII**, entidad en la que llevamos más de 55 años trabajando para la inclusión social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad psicosocial, especialmente con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental, y en la que estamos **comprometidos con simplificar este proceso para las empresas**. Valoramos la importancia de la inclusión y asumimos que la **burocracia no debe ser un obstáculo en el camino hacia la igualdad de oportunidades**.

Somos “palanca de cambio” y nos convertimos en aliados esenciales para cumplir con la LGD y generar sinergias **que enriquecen a todas las partes implicadas y a la sociedad en su conjunto**.

En este sentido, desde **FUNDACIÓN JUAN XXIII** brindamos asesoramiento y gestión integral para cumplir con las exigencias de la ley. Desde que comenzase este servicio gratuito, hemos gestionado **más de 3.000 solicitudes** de excepcionalidad, demostrando nuestro compromiso y experiencia en este campo. No solo ayudando en la tramitación, sino también realizando actualizaciones sobre los cambios legales, **lo que permite a las empresas centrarse en la inclusión real** en lugar de preocuparse por la complejidad administrativa.

Además de asegurar el cumplimiento básico, este servicio permite a las empresas **cumplir con las medidas alternativas contempladas en la LGD**. Dado que cada entidad es única, les ofrecemos soluciones personalizadas que se adapten a sus necesidades y capacidades.

Sin embargo, ¿saben las empresas cómo se articula la legislación que atañe a la contratación de personas con discapacidad? ¿Qué pueden hacer para simplificar el proceso?

Garantizando la Inclusión Laboral

A lo largo de los años se han puesto en marcha diversas leyes de discapacidad relacionadas con el trabajo. Estas iniciativas se dividen en dos categorías: las que fomentan la **integración en empleos regulares y las que protegen el empleo en entornos adaptados**.

En el ámbito del empleo ordinario, las personas con discapacidad desempeñan funciones en empresas convencionales, permitiéndoles colaborar en un entorno normalizado en igualdad de condiciones. Este enfoque representa la plena inclusión en su máxima expresión.

Para promover el empleo ordinario, se han tomado diferentes medidas específicas:

1. La primera de ellas, la **Ley General de Discapacidad (LGD)**: Esta ley establece una cuota de reserva de empleo, obligando a las empresas con 50 o más empleados a destinar el 2% de sus puestos para personas con discapacidad. La contratación directa es la opción preferida para cumplir con esta ley, ya que asegura una integración efectiva en el entorno laboral convencional.

Sin embargo, existen **medidas alternativas reguladas por el Real Decreto 364/2005** que permiten cumplir con la normativa. Algunas de estas medidas están relacionadas con el empleo protegido, como los **Centros Especiales de Empleo y los enclaves laborales**.

2. **Incentivos a la contratación de personas con discapacidad**, que se traducen en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, así como deducciones fiscales y subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo (de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Estos incentivos pueden ser tanto a nivel estatal como autonómico.

3. **Empleo con apoyo**: El Real Decreto 870/2007 regula las subvenciones para programas de empleo con apoyo. Estos programas, ejecutados por las Comunidades Autónomas, ofrecen orientación y acompañamiento individualizado por parte de preparadores laborales en el lugar de trabajo. Su objetivo es ayudar a las personas con discapacidad con dificultades de inserción laboral a encontrar y mantener empleos adecuados.

4. **Empleo en el sector público**: La Ley 7/2007 garantiza el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en las administraciones públicas. Esta ley establece que al menos el 7% de las plazas disponibles en Ofertas de Empleo Público deben ser reservadas para personas con discapacidad.

Cumpliendo con la LGD de Forma Efectiva

El empleo protegido se presenta como una **opción cuando las empresas encuentran dificultades para cumplir con la cuota de reserva** de la LGD. A través de supuestos de excepcionalidad, las empresas pueden recurrir a medidas alternativas.

En este contexto, el empleo protegido toma forma a través de Centros Especiales de Empleo (CEE) y los enclaves laborales:

1. **Centros Especiales de Empleo (CEE):** proporcionan empleo remunerado y asistencia a personas con discapacidad, mejorando su experiencia y habilidades para aumentar su empleabilidad. Cumplir con la LGD a través de un CEE puede implicar la adquisición de materias primas, bienes de equipo o servicios a estos centros.
2. **Enclaves Laborales:** permiten la transición de empleo protegido a empleo ordinario. Esto se logra mediante el **traslado temporal de trabajadores** con discapacidad de un CEE a empresas convencionales para realizar actividades productivas.

Cumplir con las leyes tiene cierta complejidad, por lo que, en ocasiones las empresas requieren de asesoramiento especializado para este proceso; ya sea a través de la contratación directa, medidas alternativas como donaciones o servicios de CEE o la creación de enclaves laborales. También existe la posibilidad de realizar donaciones o patrocinar a alguna entidad sin ánimo de lucro cuya labor consista en formar o insertar personas con discapacidad en el mundo laboral. Esta opción permite que las entidades disfruten de importantes beneficios fiscales deducibles al 35% o incluso al 40% si se trata de donaciones periódicas realizadas durante al menos tres años a la misma entidad, por un importe igual o superior.

Mar Muñoz

Directora Captación de Fondos
FUNDACIÓN JUAN XXIII