

Fundación
JuanXXIII



LGD: bonificaciones que impulsan tu empresa

Te ayudamos a convertir la inclusión en una ventaja para tu empresa.



Índice

1. **Ley General de Discapacidad (LGD)**
2. **Bonificaciones y subvenciones por la contratación de personas con discapacidad.**
 - 2.1. Bonificaciones para la contratación por cuenta ajena
 - 2.2. Subvenciones para la contratación por cuenta ajena
 - 2.3. Beneficios del talento inclusivo.
3. **Fórmulas para cumplir la LGD sin contratar personas con discapacidad:**
 - 3.1. Servicios Outsourcing
 - 3.2. Servicios de empleo susceptibles de ser externalizados
 - 3.3. Enclaves laborales.
 - 3.4. ¿Cómo se realiza un proceso de selección inclusivo?
4. **¿Cómo podemos ayudarte a cumplir con la LGD y a obtener el máximo de bonificaciones?**
5. **Conclusiones clave.**



1. Ley General de la Discapacidad (LGD)

• ¿Qué es la Ley General de Discapacidad (LGD), antigua LISMI?

Desde el año 2013 existe la Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad o, como todos la conocemos, **Ley General de Discapacidad (LGD)**. Esta ley vino a sustituir la **antigua LISMI** (Ley de Integración Social de los Minusválidos), logrando aunar en un solo texto las diversas leyes y decretos existentes hasta ese momento relativas a los derechos de las personas con discapacidad.

La LGD regula 5 grandes ámbitos que son:



Respecto al derecho al trabajo, el mayor avance en derechos para personas con discapacidad que se encuentra en la **LGD** se refiere a la materia laboral. La normativa establece el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y a la igualdad de trato en el trabajo.

• ¿Quién está obligado a cumplir la LGD?

Para garantizar el derecho al trabajo, la **LGD** indica que las empresas o instituciones, públicas o privadas, **con 50 o más trabajadores** tendrán que reservar una **cuota del 2% de su plantilla** para contratar a personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33%. Si no puede cumplir con la cuota del 2%, la normativa recoge también una serie de medidas alternativas.

El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, independientemente del número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

• ¿Cómo puedo cumplir la LGD?

La mejor forma es mediante la **contratación directa de trabajadores** con discapacidad hasta alcanzar la **cuota del 2%** en la plantilla de la empresa. Esta es la modalidad preferente que establece la normativa y la más inclusiva. Además, aporta **beneficios para ambas partes**.

Por otro lado, la Ley General de Discapacidad establece algunos **casos excepcionales** en los que las empresas no están obligadas a contratar ese 2% de trabajadores con discapacidad. Estos son los casos:

- **La demanda de trabajadores supera la oferta del mercado.** Es decir, hay más empresas que solicitan un empleado con discapacidad que personas que pueden cubrir dicho puesto.
- **Razones técnicas, económicas, productivas u organizativas** reales que estén avaladas por la ley para no contratar a una persona con discapacidad. Esto es lo que se llama “**Medidas Alternativas**”. Las empresas que quieran recurrir a las medidas alternativas deben solicitar previamente un documento llamado **Solicitud de Declaración de Excepcionalidad** y de adopción de Medidas Alternativas ante los Servicios Públicos de Empleo.

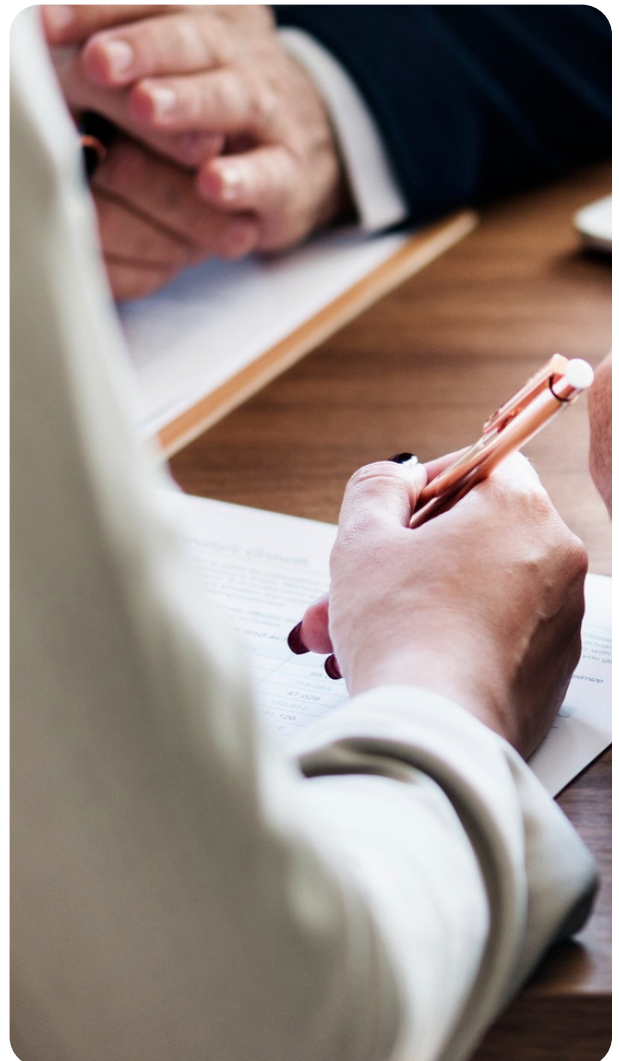
Conceptos clave:

Excepcionalidad

- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.
- Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad

Medidas alternativas

1. Realización de un contrato mercantil o civil con un **Centro Especial de Empleo (CEE)** o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes o para la prestación de servicios ajenos).
2. Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
3. Constitución de Enclaves Laborales.



2. Bonificaciones y subvenciones por la contratación de personas con discapacidad.

La Ley General de Discapacidad no sólo obliga a las empresas a la contratación directa de la cuota del 2% con discapacidad, sino que, además, cuenta con una serie de beneficios fiscales para incentivar a las empresas de cualquier tamaño y ámbito a generar empleo inclusivo. La empresa podrá percibir una serie de bonificaciones y subvenciones por parte de la administración pública en función del tipo de contrato celebrado con una persona con discapacidad y de las necesidades de adaptación del puesto a la persona.

2.1. Bonificaciones para la contratación por cuenta ajena:

Contrato Indefinido para personas con discapacidad

	Discapacidad	Discapacidad Severa
< 45 años	Hombres 4.500 €/año Mujeres 5.350 €/año	Hombres 5.100 €/año Mujeres 5.970 €/año
> 45 años	Hombres 5.700 €/año Mujeres 5.750 €/año	Hombres 6.300 €/año Mujeres 6.300 €/año
	Duración: durante la vigencia del contrato	Duración: durante la vigencia del contrato

Contrato Temporal de Fomento del Empleo para personas con discapacidad

	Discapacidad	Discapacidad Severa
< 45 años	Hombres 3.500 €/año Mujeres 4.100 €/año	Hombres 4.100 €/año Mujeres 4.700 €/año
> 45 años	Hombres 4.100 €/año Mujeres 4.700 €/año	Hombres 4.700 €/año Mujeres 5.300 €/año
	Duración: durante la vigencia del contrato	Duración: durante la vigencia del contrato

*La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años)

Otro tipo de contratos para personas con discapacidad

Conversión de Contratos Temporales de Fomento del Empleo, Contratos para la Adquisición de la Práctica Profesional y de Formación en Alternancia en Empresas Ordinarias

	Discapacidad	Discapacidad Severa
< 45 años	Hombres 4.500 €/año Mujeres 5.350 €/año	Hombres 5.100 €/año Mujeres 5.950 €/año
> 45 años	Hombres 5.700 €/año Mujeres 5.700 €/año	Hombres 6.300 €/año Mujeres 6.300 €/año
	Duración: durante la vigencia del contrato	Duración: durante la vigencia del contrato

2.2. Subvenciones para la contratación por cuenta ajena:

- Por cada **contrato indefinido** a una persona con discapacidad, a jornada completa, **el empleador recibirá 3.907 €**. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.
- Además, por la **adaptación de puestos de trabajo**, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de **hasta 902 €**.

* **Importante:** Las subvenciones son gestionadas por las comunidades autónomas.

2.3. Beneficios del talento inclusivo.

Además de los beneficios fiscales con que cuenta una empresa por la contratación de personas con discapacidad, también podrá mejorar su entorno laboral y reputación corporativa.

¿Cómo contribuye?

- **Promueve la inclusión real, no simbólica.** Incorporar a personas con discapacidad dentro del equipo de trabajo permite su participación activa en la vida laboral, lo que favorece su autonomía, autoestima y sentido de pertenencia. No se trata solo de cumplir una cuota, sino de abrir espacios donde puedan desarrollarse profesionalmente y aportar valor.
- **Refleja el compromiso social de la empresa.** Se demuestra un compromiso auténtico con la diversidad y la igualdad de oportunidades. Esto fortalece su reputación, tanto interna como externa, y mejora el clima laboral.
- **Enriquece la cultura organizacional.** La diversidad funcional aporta nuevas perspectivas, fomenta la empatía y mejora la capacidad de adaptación del equipo. Estudios han demostrado que los entornos inclusivos son más innovadores y resilientes.



3. Fórmulas para cumplir la LGD sin contratar personas con discapacidad: Centro Especial de Empleo (CEE)

Como ya hemos mencionado antes, el objetivo principal de la LGD es la contratación directa de perfiles con discapacidad, pero hay **casos excepcionales** en los que las empresas no pueden cumplir con dicha cuota. Por eso, existen los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, un entorno de empleo protegido y adaptado para personas con discapacidad que presta servicios de apoyo a las empresas, mediante los cuales se genera empleo inclusivo. De esta manera, las empresas que no pueden contratar perfiles con discapacidad pueden cumplir con la LGD a través de la contratación de sus servicios.

Algunos datos relevantes:

- Según el INE, en el año **2023** había:

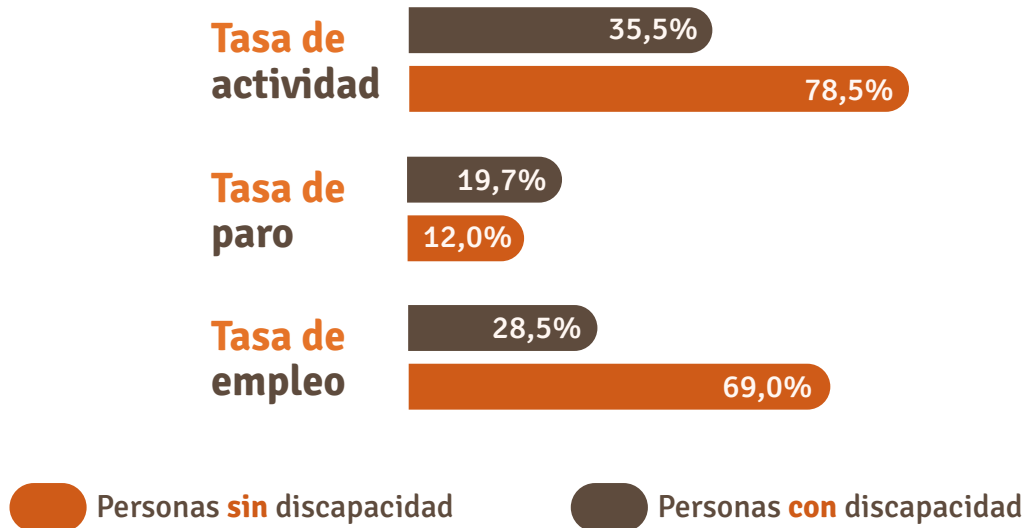
1.946.800
personas con
discapacidad en
edad de trabajar



Lo que supone el
6,2%
de la población total
en edad laboral.



- Además del envejecimiento relativo, otro aspecto destacable del colectivo de personas con discapacidad en edad laboral es su baja tasa de actividad en comparación con las personas sin discapacidad.



La tasa de actividad de las personas con discapacidad es 43 puntos inferior que la de las personas sin discapacidad ; la tasa de paro es casi 8 puntos mayor y la del empleo 40,5 puntos inferior que la de las personas sin discapacidad.

- **Perfil según el tipo de discapacidad.** Al considerar esta variable, se advierte que aquellas personas con **discapacidad sensorial** mantienen tasas de actividad y de empleo más altas que otros perfiles con discapacidad. En contrapartida, es notoria la brecha en las personas con **discapacidad mental** que presentan tasas de actividad y empleo significativamente bajas.

Respecto a **2022:**

Los mayores aumentos de tasas de actividad se dieron entre las personas con **discapacidad intelectual, personas con discapacidades relacionadas con sistemas digestivo, metabólico y endocrino y con el sistema visual.**

Por el contrario, los mayores descensos se registraron en las personas con **trastorno mental**, probablemente por miedo o desconocimiento de este tipo de perfiles.

Todos estos factores pueden influir en la dificultad de cubrir la cuota del 2%, y los **centros especiales de empleo se convierten en un aliado clave para conectar con el talento inclusivo.**

3.1. Servicio de Outsourcing

Externalizar tareas que no formen parte de la actividad principal de la empresa, como la recepción o el mantenimiento de jardines, puede ser la fórmula ideal para cumplir con la LGD, siempre que se haga con un Centro Especial de Empleo (CEE).

En este proceso, el CEE es el empleador y **asume la responsabilidad de garantizar la calidad del servicio**, encargándose de aspectos como el proceso de selección, el pago al trabajador/a, la gestión de relaciones laborales (incluyendo las sustituciones) y la provisión de todos los recursos técnicos, humanos y materiales necesarios para ejecutar el servicio (uniformes, ordenadores, teléfonos, etc).

Para saber cómo funcionan los outsourcing, es esencial tener clara una premisa: una empresa puede externalizar una actividad o proceso **siempre y cuando estos sean complementarios de la actividad principal** de la empresa. Este aspecto es crucial: la actividad externalizada debe ser distinta de la actividad principal de la empresa, por lo que el outsourcing se aplica en áreas no estratégicas de la organización, pero que son esenciales para que la empresa funcione correctamente.



3.2. Entre los servicios de empleo susceptibles de ser externalizados cabe destacar:

- **Servicios administrativos:** Servicios apoyo en departamentos como RRHH, PRL, Contabilidad, Servicios Generales, gestión administrativa de plataformas CAEs o cualquier tarea administrativa específica o complementaria a un departamento.
- **Servicios de Call Center y Atención al Cliente.** Teleoperadores/as especializados y técnicos/as de atención al cliente, que se adaptan a las necesidades de la empresa, ofreciendo un servicio profesional y eficiente. Técnicos de servicios de marketing y ventas. Técnicos/as de marketing, televentas y apoyo administrativo a ventas para impulsar las estrategias comerciales.
- **Servicios de Recepción y Control de Accesos.** Gestión de la recepción de visitantes y el control de accesos, asegurando una excelente primera impresión y la seguridad de las instalaciones.
- **Servicios de Gestión de Almacén.** Inclusión de mozos de almacén, carretilleros/as, y preparadores de pedidos, pertenecientes a un Centro Especial de Empleo, para una logística eficaz y fluida que a la vez permite el cumplimiento de la LGD.

3.3. Enclaves laborales

El enclave laboral se regula en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Su objetivo es fomentar el empleo de las personas con discapacidad, por lo que también es una de las medidas alternativas que permite cumplir con la Ley General de Discapacidad.

Explicado de forma sencilla, el enclave laboral consiste en que varios trabajadores con discapacidad de un Centro Especial de Empleo se desplazan temporalmente a una empresa ordinaria para llevar a cabo en sus instalaciones labores productivas, como si fueran una persona más de plantilla (pero manteniendo la relación laboral con el Centro Especial de Empleo).

Sus principales características son:

- **Integración directa:** Los trabajadores del enclave laboral se integran en tu equipo, trabajando codo a codo con tu plantilla en tus instalaciones:

El 60% de los/as integrantes debe tener reconocida una discapacidad de especiales dificultades, tales como:

>33%

Parálisis cerebral,
enfermedad mental o
discapacidad intelectual

>65%

Discapacidades físicas
o sensoriales

- Mujeres con = o >33% de discapacidad no incluidas en los dos tipos anteriores.

- **Cumplimiento de la LGD:** Este servicio te ayuda a cumplir con la Ley del 2%, que exige la inclusión de personas con discapacidad en la plantilla.
- **Contrato mercantil:** La responsabilidad laboral y la coordinación de los trabajadores será gestionada por el CEE, formalizándose a través de un contrato mercantil regulado por el RD 290/2004.
- **Duración:** La duración inicial del Enclave Laboral debe ser de al menos 1 año, y un máximo de 3 años. Tras la finalización de este periodo, se puede realizar una prórroga de 3 años adicionales. Dicha renovación podrá ser celebrada siempre que la empresa cumpla con el requisito de contratación directa de parte de los trabajadores que integran el enclave.

- **Beneficios económicos específicos para el enclave laboral:** Las empresas pueden acceder a subvenciones y ahorrar tiempo y dinero en la gestión de personal.

Subvenciones:

7.184€

Por cada contrato de trabajo para personas con especiales dificultades celebrado a jornada completa.

Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

3.907€

Por cada contrato de trabajo celebrado con trabajadores con otras dificultades a jornada completa.

Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Bonificaciones:

- Bonificación en seguros sociales durante toda la relación laboral.
- Bonificaciones de hasta el 100% en las cuotas a la seguridad social para trabajadores con especiales dificultades y entre 70 y 90% para otros tipos de discapacidades.

3.4. ¿Cómo se realiza un proceso de selección inclusivo?

El principal punto de inicio del que tiene que partir un proceso de selección, es la evaluación de necesidades y requisitos del puesto, y si los candidatos/as se alinean con los valores y la cultura de tu empresa.

Las principales características de un proceso de selección inclusivo son:

- **Uso de una variedad de canales** de reclutamiento para llegar a candidatos diversos, incluyendo aquellas comunidades subrepresentadas u organizaciones que se centren en la diversidad.
- **Integrar entrevistas estructuradas**, asegurando que todos los candidatos sean evaluados de manera justa y equitativa según criterios predefinidos, junto con entrevistas basadas en competencias. Estas últimas se centran en indagar en los logros, habilidades y debilidades del candidato para determinar sus verdaderas capacidades y destrezas
- **Revisión de descripciones de trabajo** para que estén libres de sesgos y usando lenguaje inclusivo.
- **Establecer una política clara de diversidad e inclusión**, un compromiso con el que deben estar alineados todos los involucrados en el proceso.

Los servicios de consultoría de selección de personal ofrecen un apoyo de alto valor para las empresas que se están replanteando sus procesos, y muy especialmente para aquellas con el foco puesto en la inclusión.

Las fases del proceso en consultoría de selección son:

- **Detectar la necesidades del puesto:** características técnicas, formativas y competencias adecuadas.
- **Trabajar con plataforma propia de captación** y las principales plataformas de selección.
- **Entrevista adaptada** al puesto y a la persona, donde cada candidato pueda exponer su máximo potencial en un clima de confianza, ya sea presencial, telefónica u online.
- Realización de **pruebas técnicas o de aptitudes** necesarias para el puesto.
- Realizamos **informes individualizados de los candidatos**, presentando un perfil completo de aptitudes, capacidades y de adaptación al puesto.
- **Acompañamos** tanto al **entrevistado como a la empresa** en todo el proceso selectivo. Estando presente en entrevistas u otros procesos que compongan el proceso selectivo.
- Una vez se tiene el candidato/a es seleccionado/a, se realizará **seguimiento durante los primeros días** tanto con la empresa como con el candidato.



4. ¿Cómo podemos ayudarte a cumplir con la LGD y a obtener el máximo de bonificaciones?



FUNDACIÓN JUAN XXIII cuenta con un equipo consultores/as con amplia experiencia en el ámbito de la LGD. Nuestro equipo de expertos te asesorará en todos los trámites burocráticos con el objetivo de que puedas cumplir con la LGD mediante cualquiera de las fórmulas recogidas por la ley.

Cómo lo hacemos:

- **Implicación constante en el servicio:** psicólogos/as expertos en selección, intermediación laboral y relaciones laborales. Este tipo de consultores/as especializados, tienen además experiencia en identificar el talento de personas con discapacidad y en evaluar sus competencias y habilidades para el puesto en cuestión. El resultado es un grupo diverso de candidatos cualificados para el trabajo capaces de transformar la plantilla de una organización para avanzar hacia sus objetivos.
- **Coordinador/a 360°:** es un especialista en discapacidad, empleo y apoyos, que será tu interlocutor único facilitando la comunicación directa. Este profesional se encarga de gestionar integralmente el servicio, asegurando que todas tus necesidades estén cubiertas de manera eficiente y personalizada.
- **Equipo multidisciplinar:** Un equipo de psicólogos, especialistas en relaciones laborales y pedagogos, con amplia experiencia en el ámbito laboral y de RRHH, garantiza un servicio comprometido y de alta calidad.

- **Centro de Formación adaptado:** Contamos con un centro especializado en la formación de personas con discapacidad, lo que nos permite disponer de una bolsa de empleo propia y bien preparada.
- **Apoyo integral:** Ofrecemos un servicio de ajuste personal y social para facilitar la adaptación de los trabajadores a sus puestos, y estamos capacitados para seleccionar y formar cualquier tipo de perfil, con especialización en personas con discapacidad.
- **Gestión y control:** Implementamos sistemas avanzados de gestión y control para garantizar el óptimo funcionamiento del servicio. Desde el inicio del contrato, nuestro equipo realiza un seguimiento exhaustivo de cada trabajador involucrado, desplazándose a las instalaciones del cliente para procedimentar las operaciones y crear la documentación necesaria para el soporte y seguimiento del servicio.



5. Conclusiones clave

• **Cumplimiento de la LGD:**

La Fundación Juan XXIII ofrece soluciones eficaces y adaptadas para que las empresas cumplan con la Ley General de Discapacidad (LGD), ya sea mediante contratación directa, enclaves laborales o externalización de servicios.

Ofrecemos asesoramiento y ayuda en la tramitación de la excepcionalidad, asociado a cada servicio a través de los consultores de cuentas estratégicas.

• **Diversidad e inclusión como valor añadido:**

La integración de personas con discapacidad no solo permite cumplir con la normativa, sino que también enriquece la cultura organizacional, mejora el clima laboral y refuerza el compromiso social de la empresa.

• **Amplia gama de servicios adaptados:**

Desde outsourcing en áreas administrativas, atención al cliente, logística, hasta consultoría de selección especializada, la Fundación ofrece soluciones personalizadas que se ajustan a las necesidades de cada empresa.

• **Modelo de acompañamiento integral:**

La figura del Coordinador/a 360º y el equipo multidisciplinar garantizan un servicio de alta calidad, con seguimiento continuo, formación y apoyo tanto para la empresa como para el trabajador.

• **Beneficios económicos y legales:**

Las empresas pueden acceder a subvenciones, bonificaciones en seguros sociales y ventajas fiscales al contratar personas con discapacidad o establecer enclaves laborales. También lo facturado por los servicios computa a efectos de medias alternativas si se tienen concedidas.

• **Experiencia y compromiso:**

La Fundación Juan XXIII cuenta con una sólida trayectoria, un equipo experto en selección de personal con discapacidad, lo que se traduce en procesos de selección eficaces y una alta tasa de éxito en la integración laboral.

• **Impacto Social:**

El equipo de ESG puede hacer un informe del impacto que ha supuesto cada servicio después de haber sido establecido para incorporarlo a las memorias de sostenibilidad de las empresas.

fundación **JuanXXIII**

Datos de contacto

Julio Sánchez Benítez
Comercial Especialista en Servicios
de Empleo e Inclusión



jsanchezb@fundacionjuan23.org



| 658 91 34 76

| 91 413 73 49



Avenida Gran Vía del Este 1, 28032, Madrid