

# Guía completa para la aplicación de la LGD en tu empresa



 Fundación  
**JuanXXIII**

# Índice

1. Un pequeño ejercicio histórico: ¿Cómo nace la LGD? .....	3
2. ¿Debo cumplir con la LGD? .....	6
3. Cómo cumplir con la LGD .....	8
4. Así puede ayudarte FUNDACIÓN JUAN XXIII .....	17
5. ¿Y qué sucede si no cumplo con la LGD?.....	20

# **1. Un pequeño ejercicio histórico: ¿Cómo nace la LGD?**

Hasta el año 1982 las personas con discapacidad no contaban con presencia regulada en el mercado laboral. De esta forma, se atacaba directamente a uno de los derechos esenciales de cualquier ser humano y que es recogido en la Constitución Española: el derecho al trabajo. Sin embargo, en ese año se aprobó la Ley de Integración Social de los Minusválidos, conocida por sus siglas LISMI.

Aunque esta ley fue un paso importante para la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, era mejorable, empezando por su nombre. Sin embargo, tuvieron que pasar más de tres décadas para contar con una nueva: la **Ley General de Discapacidad (LGD)**, que se aprobó por medio del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.

Esta nueva Ley entró en vigor en 2014 y decretaba la obligación para todas las empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores de contar con puestos reservados para personas con discapacidad. Además, esto es así tanto para empresas privadas como públicas. Este punto se recoge en el Artículo 42.1. de esta ley, que dice lo siguiente:

“

**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% sean trabajadores con discapacidad.**

Artículo 42.1 de la Ley General de los Derechos de las personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Por este motivo, es conocida también como **Ley del 2%**. La discapacidad de los empleados que cubran este cupo del 2%, también llamado cuota de reserva, debe ser de al menos el 33%. La ley también establece que las empresas que no puedan cubrir la cuota de reserva mediante contratación directa pueden recurrir a otras opciones, que veremos más adelante.



## Te ayudamos a tramitar la LGD en tu empresa sin coste

¿Conoces qué dice esta Ley? ¿Sabes si tu empresa está obligada a cumplirla? ¿Tienes claro qué ocurre si no lo haces? En esta guía encontrarás la respuesta a estas importantes preguntas y a otras que te permitirán entender la normativa.

Contáctanos



## 2. ¿Debo cumplir con la LGD?

Si tu empresa tiene **más de 50 trabajadores**, con independencia de los centros de trabajo que tenga la compañía o con el tipo de relación laboral que vincula a los trabajadores, la respuesta es: sí, debes cumplir con lo establecido en la LGD.

Esto implica que debes respetar la **cuota de reserva del 2%** o, si cumples con una serie de requisitos, optar por una de las **medidas alternativas** que veremos en el punto 3.

El 75% de las empresas en España no cumple con la LGD. La mayoría de empresas que incumplen la LGD alegan desconocimiento, aunque esto no las libra de las graves sanciones a las que se pueden exponer por no cumplir la normativa.

Pero si tú has llegado hasta aquí, este no es tu caso: ya sabes si debes cumplir con la LGD. Sigue leyendo y te contamos cómo puedes hacerlo.





### **3. ¿Cómo cumplir con la LGD?**



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

El trabajador con discapacidad verá cumplido su derecho de acceder al mercado laboral, desarrollarse y trazar su plan de futuro. La empresa, por su parte, tendrá un trabajador capaz, que cumple con las funciones asignadas, y además fomentará valores positivos dentro la empresa: las empresas que contratan a personas con discapacidad suelen **mejorar el clima laboral, la cohesión del equipo y su reputación corporativa**.

## ¿Cómo calcular cuántos empleados debes incorporar?

1. En primer lugar debes hacer un **promedio de los trabajadores**, tomando como referencia los 12 meses inmediatamente anteriores. Debes tener en cuenta a todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de contrato (temporales, indefinidos), aunque no todos computan por igual (así que te recomendamos leer con detenimiento el Criterio Técnico 98/2016 de la ITSS sobre la cuota de reserva).
2. **\*Obtén el 2% para determinar cuántos trabajadores con discapacidad debes tener en tu plantilla.** Si salen decimales, puedes redondear a la baja. Así, si tienes una empresa de entre 50 y 99 trabajadores, debes contar al menos con un trabajador con discapacidad en tu plantilla. Si tienes una empresa con entre 100 y 149 empleados, dos de ellos deben ser trabajadores con discapacidad.

<p><b>Menos de 50 trabajadores:</b></p> <p><b>0</b></p> <p>trabajadores con discapacidad</p>	<p><b>De 50 a 99 trabajadores:</b></p> <p><b>1</b></p> <p>trabajadores con discapacidad</p>	<p><b>De 100 a 149 trabajadores:</b></p> <p><b>3</b></p> <p>trabajadores con discapacidad</p>
--	---	---

... y así sucesivamente.

*\*Esta cantidad varía según la Comunidad Autónoma.*



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

- **La demanda de trabajadores supera a la oferta del mercado.** Es decir, hay más empresas que solicitan un empleado con discapacidad que personas que pueden cubrir dicho puesto.
- **Si existen razones técnicas, económicas, productivas u organizativas reales** y que estén avaladas por la ley para no contratar a una persona con discapacidad.

¿Significa esto que no tienen que cumplir con la LGD? No, si tienen más de 50 empleados deben cumplir con la LGD, siempre, pero tienen la opción de hacerlo mediante una serie de medidas alternativas, que explicamos a continuación.

## Lo primero que deberás hacer es conseguir tu Certificado de Excepcionalidad

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. Esta solicitud debe estar muy bien argumentada, ya que en la actualidad suele conllevar inspección, y acredita que la empresa no puede cumplir con la cuota del 2%. Una vez aprobada, se concede el Certificado de Excepcionalidad, un documento imprescindible para acceder a las medidas alternativas.

Asesoramiento gratuito

# Medidas alternativas a la cuota del 2%

## 1. Enclave laboral

La colaboración con un Centro Especial de Empleo (una empresa de empleo protegido que fomenta la integración laboral) para realizar obras o servicios necesarios para la actividad normal de la empresa, que suponga que un **grupo de trabajadores con discapacidad acudan de forma temporal al centro de trabajo**. Esto se conoce como enclave laboral y es, junto con la contratación, una de las medidas más inclusivas.



### ¿Cómo funciona un enclave laboral?

- En un **enclave laboral**, los trabajadores del Centro Especial de Empleo se integran en una plantilla empresarial durante un **tiempo mínimo de 3 meses y máximo de tres años** (prorrogable tres años más).
- El enclave debe estar formado por al menos 5 personas, si la plantilla de la empresa es de 50 trabajadores o más, y al menos por 3 personas con discapacidad si la plantilla es inferior.

- Mientras dure el enclave, empresa y trabajadores contarán con el **apoyo e implicación del Centro Especial de Empleo** ante cualquier eventualidad que pueda surgir. Tras el período máximo, la empresa puede contratar directamente a los trabajadores del enclave, si así lo desea.



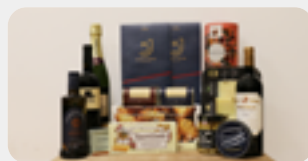
- Por otro lado, solo se puede **prorrogar el enclave laboral** de tres a seis años si la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo contrata con carácter indefinido a trabajadores con discapacidad del enclave: cuando se trate de enclaves de hasta 20 trabajadores, un trabajador como mínimo; cuando se trata de enclaves de más de 20 trabajadores, un mínimo de dos trabajadores.

## 2. Centro Especial de Empleo (CEE)

**Contratar una persona autónoma con discapacidad o los servicios de un Centro Especial de Empleo** para que preste sus servicios para desarrollar la actividad normal de la empresa. Así, certificado mediante, puedes cumplir con la LGD contratando nuestros servicios:



Catering -  
Comida preparada >



Cestas de  
Navidad >



Compañía  
de luz >



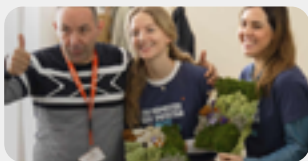
Copacking -  
Manipulados >



Diseño de jardines  
y huertos >



Economía  
circular >



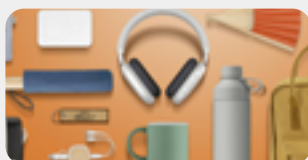
ESG - RSC >



Gestión  
documental >



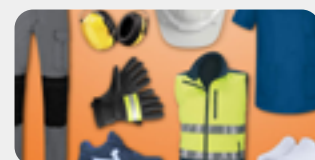
Logística -  
Supply Chain >



Merchandising >



Outsourcing >



Ropa de trabajo >

### 3. Bienes o maquinarias cedidas

Contratar una persona autónoma con discapacidad o los servicios de algún Centro Especial de Empleo para que se ocupe de abastecer a la empresa de **materias primas, bienes de equipo, maquinaria o cualquier otro producto necesario para el desarrollo de la empresa**. Por ejemplo, comprando catering, regalos de empresa o productos ecológicos a un Centro Especial de Empleo podrías cumplir con la LGD, siempre y cuando cuentes con el certificado antes mencionado.

### 4. Donaciones o patrocinios

Hacer **donaciones o patrocinar a alguna entidad sin ánimo de lucro** cuya labor consista en formar o insertar personas con discapacidad en el mundo laboral.

#### Beneficios fiscales de las donaciones

40-50%

serán deducibles si se trata de **donaciones periódicas realizadas durante al menos 3 años a la misma entidad**, por un importe igual o superior.

## Preguntas frecuentes

### → ¿Cuánto tiene que aportar la empresa?

Si se apuesta por una de las tres primeras medidas alternativas, la empresa tendrá que abonar tres veces el importe del **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples anual (IPREM)** por cada persona con discapacidad que tuviese que incorporar a su empresa, pero que no ha contratado. Si se apuesta por la opción de donaciones y patrocinios, se tendrá que donar una cantidad económica que equivalga al 1,5 del IPREM por cada persona con discapacidad que no haya sido contratada.

### → ¿Cuánto dura la concesión de la excepcionalidad y cómo volver a solicitarla?

La **concesión de la excepcionalidad se realiza por tres años** y que requiere presentar una memoria anual de las acciones realizadas que acreditan el cumplimiento.

Pasado este tiempo, hay que volver a solicitarla ante la administración pertinente, que puede ser el **servicio público de empleo de la comunidad o el SEPE**, según el caso: si la empresa está ubicada en el territorio de una única Comunidad Autónoma, solicitará el Certificado de Excepcionalidad ante el servicio de empleo público de esta. Si la empresa dispone de centros de trabajo en varias comunidades, la competencia corresponderá al SEPE, a no ser que el 85% de su plantilla esté establecida en una misma comunidad, un caso que devolvería las competencias a la Comunidad Autónoma.

## ¿Cómo cumplir con la LGD?

¿Mi empresa tiene más de 50 empleados?





**4. Así puede ayudarte  
FUNDACIÓN JUAN XXIII**

Desde FUNDACIÓN JUAN XXIII llevamos más de 50 años trabajando para lograr la **inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual**. Estamos convencidos de que, si cuentan con los medios y la preparación adecuada, pueden desarrollar sus distintas capacidades, llevar una vida de calidad y autónoma y lograr un empleo con todas las garantías. Por eso, ayudamos a las empresas a **cumplir con la Ley General de Discapacidad** a través de nuestro equipo de expertos y las guiamos a lo largo del proceso:

### **1. Planes de afloramiento**

Muchos trabajadores no comunican a sus empresas que tienen algún tipo de discapacidad.

### **2. Medidas alternativas**

Te ayudamos a tramitar el certificado de excepcionalidad para que puedas cumplir con la LGD con las medidas alternativas.

**+5.000**

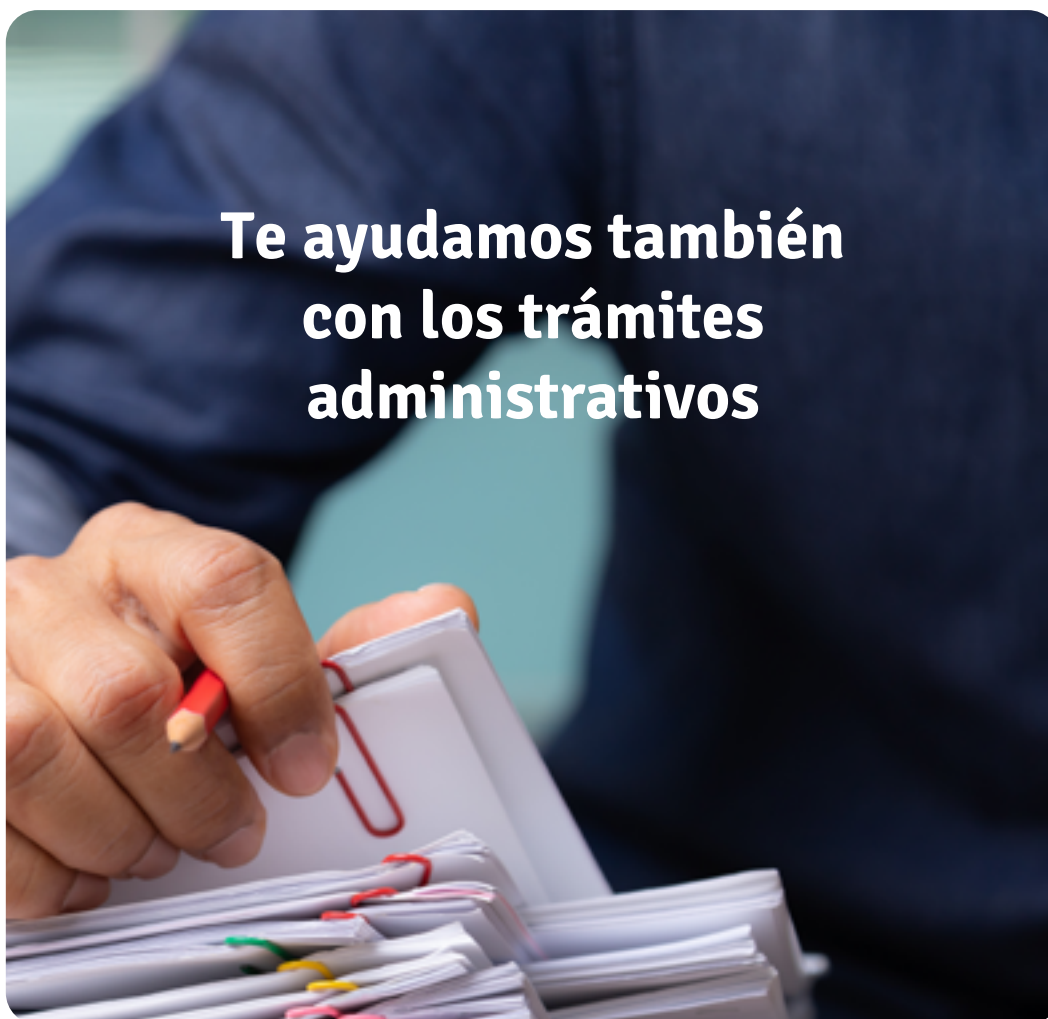
**solicitudes de excepcionalidad** tramitadas con éxito por nuestro equipo.

### **3. Centro Especial de Empleo**

Contratación de bienes y servicios en colaboración con un Centro Especial de Empleo

### **4. Donaciones y patrocinios**

La empresa disfrutará de importantes beneficios fiscales, con una bonificación del 40%, pudiendo llegar al 50%.



## Cumple la LGD a través de nuestro Centro Especial de Empleo

Las empresas también pueden cumplir con la LGD mediante la contratación de bienes y servicios en colaboración con nuestro **Centro Especial de Empleo** en el que trabajan más de 450 profesionales, de los que más del 80% tienen algún tipo de discapacidad. En nuestra web encontrarás toda la información sobre nuestros servicios para empresas.

Contáctanos



## 5. ¿Y qué sucede si no cumplo con la Ley General de la Discapacidad?

No cumplir con la Ley General de Discapacidad conlleva **sanciones que pueden ser leves, graves o muy graves**. El importe de las mismas se sitúa entre los 301 y los 6.000 euros para las infracciones más leves y entre 600.000 y 1.000.000 de euros para las más graves.

Pero no sólo eso, las sanciones también imposibilitan que una empresa pueda trabajar para la Administración Pública, conllevan la pérdida de las bonificaciones laborales o hacen que la empresa no pueda acceder a ayudas de la Administración.

Sin embargo, y aunque las sanciones son muy importantes, la motivación para cumplir con la LGD debería partir del **compromiso de construir una sociedad mejor**, en la que las personas con discapacidad, como cualquier otra persona, puedan ejercer el derecho a llevar una vida digna, con la posibilidad de construir un futuro con autonomía.

Por eso, es fundamental que las empresas no sólo se informen y cumplan la Ley, sino que interioricen lo importante que resulta trabajar en favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

Como sabemos que esa deseada inclusión puede resultar complicada para las empresas no versadas en la materia, **desde FUNDACIÓN JUAN XXIII ponemos nuestra experiencia al servicio de las empresas que quieran cumplir con la LGD** y trabajar en favor de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual.

## Te acompañamos en todo el proceso

Si necesitas apoyo para la contratación o el seguimiento de un trabajador con discapacidad intelectual, si deseas optar por un enclave laboral u otra de las medidas alternativas, o si necesitas ayuda con los trámites, estamos aquí para acompañarte en todas las fases del proceso.

Asesoramiento gratuito

 fundación  
**JuanXXIII**