

¿Sabías que las empresas públicas o privadas con una plantilla igual o mayor a 50 trabajadores tiene la obligación de contratar a personas con discapacidad?

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (LGD o Ley General de Discapacidad) reconoce los derechos humanos de las personas con discapacidad y establece las políticas públicas para el cumplimiento de estos.

Si quieres saber más, lee este artículo o descárgate el Webinar completo sobre “Cómo cumplir con la Ley General de Discapacidad” [aquí](#).

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (LGD o Ley General de Discapacidad) reconoce los derechos humanos de las personas con discapacidad y establece las políticas públicas para el cumplimiento de estos.

Según la encuesta CIS-3000, seis de cada diez personas se han sentido discriminadas por su discapacidad, además de por su edad, condición económica o aspecto físico.

Las personas con discapacidad tienen igualdad ante la ley. Sin embargo, la discriminación sigue estando presente en nuestra sociedad y en las empresas.

En el ámbito laboral, las personas con discapacidad tienen una baja tasa de actividad, con relación a personas sin discapacidad.

¿Existe una Ley en España que ampare a las personas con discapacidad a nivel empleo?

La respuesta es si. En el año 1982 se creó la LISMI (Ley de Inclusión Social del Minusválido),

actualmente se la conoce como Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (LGD, Ley General de Discapacidad).

Esta ley garantiza el derecho a la igualdad de oportunidad y de trato, respecto al resto de ciudadanos y ciudadanas que hayan nacido o residan en suelo español. Promueve la autonomía personal, el acceso al empleo, su inclusión en la comunidad y la erradicación de toda forma de discriminación.

Según un informe realizado en 2018 por el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), existen en España más de 4 millones de personas con algún tipo de discapacidad.

El [Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal](#) realizado en 2018 por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) menciona que, según fuentes del Instituto Nacional de Empleo (INE), la población de personas comprendidas entre los 16 y 64 años con discapacidad reconocida a 2016, fue de 1.840.700, lo que representa el 6,12% del total de la población comprendida en esa edad.

¿Qué es la LGD?

Es la Ley General de derechos de personas con discapacidad y promueve su inclusión social.

Surge por la necesidad de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral debido a que, hasta el surgimiento de la LISMI, se veían excluidas de este derecho constitucional.

Es decir, le costaba (aún más que en la actualidad) incorporarse a una empresa, realizar un trabajo y cobrar un salario a cambio de la actividad realizada.

Las empresas, pese a estar obligadas por la LGD a contratar a personas con discapacidad, en ocasiones por desconocimiento incurren en infracciones. Según esta ley, las empresas públicas o privadas, que en su plantilla tengan como mínimo 50 trabajadores, al menos un 2% de sus empleados deben ser personas que manifiesten algún grado de discapacidad.

España se encuentra a la cola en el cumplimiento de la LGD en relación con otros países que componen la Unión Europea.

Sería un importante avance que las empresas de España tomaran consciencia que más allá de hacer una importante labor social se pudiera dar visibilidad a las personas que tienen un grado de discapacidad como ciudadanos activos que persiguen sueños como cualquier persona que no posee dicha discapacidad.

Un alto porcentaje de las empresas españolas no cumplen con la Ley General de Discapacidad y, quienes la cumplen, lo hacen a través de las medidas alternativas.

En el caso que la empresa acredite que no puede contratar a una persona con discapacidad por causas inherentes a producción, organización, técnico o económico podrá cumplir esta ley ateniéndose a las medidas alternativas.

¿Cuáles son las medidas alternativas que tiene una empresa si presenta imposibilidad para incorporar a su plantilla a empleados con discapacidad?

- Las empresas pueden emitir un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo que tenga discapacidad. Este contrato puede realizarse para el suministro de cualquier bien necesario para que la actividad de la empresa se desarrolle con normalidad.
- Otra medida es realizar una donación o efectuar un patrocinio, siempre de dinero a entidades sin ánimo de lucro para ayudar a la formación profesional, para crear empleo o para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Realizar un enclave laboral, es decir, un contrato entre una empresa y un Centro Especial de Empleo (CEE). El objetivo principal es que las personas con discapacidad disfruten de sus derechos constitucionales a nivel laboral.

Un enclave busca:

1. Favorecer el traspaso de trabajadores con discapacidad desde el Centro Especial de Empleo al mercado de trabajo de manera estable.
2. Que la empresa conozca las capacidades y aptitudes de los trabajadores que poseen discapacidad.
3. Facilitar que las empresas con más de 50 trabajadores cumplan con lo que dice la LGD sobre reservar en sus plantillas el 2% a empleados con discapacidad.

La duración del enclave laboral tiene un mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años y establece el número de trabajadores con discapacidad que ocuparán en dicho enclave.

¿Se debe adecuar el puesto de trabajo para poder contratar una persona con discapacidad?

Para poder evaluar la adecuación de las personas al puesto de trabajo, tenemos que saber cuál es la discapacidad que posee para facilitar ayudas técnicas y o adaptaciones si éstas fueran necesarias

para su desempeño laboral.

Al incluir trabajadores con discapacidad a la plantilla de tu empresa, estarás promoviendo su inserción laboral, su autonomía, ayudarás a mejorar su calidad de vida e independencia económica, favoreciendo su desarrollo vital como cualquier persona.

Las empresas deberían contratar en base al talento que posea la persona, y no por la etiqueta que se les ha colgado al nacer con una capacidad diferente. Todo ser humano tiene una capacidad diferente.

Incluir a las personas con discapacidad en el mundo empresarial está en tus manos.

Si necesitas ayuda para conocer las facilidades que existen para realizar una contratación de este tipo, [contacta con nosotros](#).



Contacto de prensa:

Dpto. Comunicación
marketing@selectiva.es
913788370
<http://www.selectiva.es>