

Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante LGD) está regulada por el [Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre](#) y es una normativa de ámbito nacional cuyo cumplimiento es obligatorio para aquellas empresas con más de 50 trabajadores.

1. CUOTA DE RESERVA DEL 2%

El **artículo 42 de la LGD** regula la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Aquellas empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores (cómputo total de personas empleadas) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad oficial igual o superior al 33%.

2. EXCEPCIONALIDAD Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

La excepcionalidad y medidas alternativas son un mecanismo que propone la LGD para facilitar a las empresas el cumplimiento de la ley mediante vías diferentes a la contratación directa cuando la empresa justifique la imposibilidad de incorporar personal con discapacidad.

3. MOTIVOS DE EXCEPCIONALIDAD

- **Presentación de ofertas:** Imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para cubrir la oferta de empleo presentada por la empresa con una persona con discapacidad.
- **Alegación de causas:** Cuando existan, previa justificación de la empresa, causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar personal con discapacidad a la plantilla de la empresa.

4. MEDIDAS ALTERNATIVAS

- Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con personas autónomas con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- Realizando donaciones y acciones de patrocinio monetarias a entidades sin ánimo de lucro cuyo fin sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad.
- Enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el [Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero](#), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

5. TIPOS DE EMPLEO

Tal y como indica el **artículo 37 de la LGD**, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- Empleo autónomo.

El acceso al empleo público y la reserva de puestos de trabajo de las personas con discapacidad se regula a través del [Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre](#).

Las convocatorias de ofertas de empleo público se publican en boletines oficiales:

- Boletín Oficial del Estado (B.O.E)
- Boletín Oficial del País Vasco (B.O.P.V)
- Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P)

También se puede acceder a la página web del Ministerio de Administraciones públicas donde encontraremos el [Boletín Semanal de Ofertas de Empleo Público](#).

6. AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN

El **artículo 39 de la LGD** regula las ayudas para la generación de empleo de las personas con discapacidad.

Estas ayudas pueden ser subvenciones o préstamos para:

- Fomentar la contratación
- Adaptar los puestos de trabajo y eliminar barreras que dificulten el acceso, la movilidad y la comunicación o comprensión.
- Crear empleo autónomo.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.