

En Fundación Prodis te ayudamos a tramitar la Ley General de Discapacidad en tu empresa.



→ Te asesoramos con los trámites para el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD) y te ayudamos a cumplir con las obligaciones recogida en la Ley 1/2013 de 29 de noviembre, mediante cualquiera de las fórmulas recogidas en la misma.

Contratación directa

La Ley General de Discapacidad (LGD) impone a todas las empresas con 50 o más trabajadores la obligación de reservar una cuota del 2% de su plantilla para personas con algún tipo de discapacidad, con un grado igual o superior al 33%.

Desde nuestro Servicio de Inclusión Laboral, podemos ayudar a tu empresa en la contratación de personas con discapacidad, bajo la metodología de Empleo con Apoyo.

Medidas Alternativas

Ante la dificultad de algunas compañías para alcanzar la cuota de reserva del 2%, la ley prevé la aplicación de Medidas Alternativas, entre las que destaca:

1

Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.

2

La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de cualquier tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

3

Constitución de un enclave laboral, por el cual, un trabajador o grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza a la empresa para realizar allí su labor productiva en servicios ajenos y accesorios a la propia actividad de la empresa.

Para poder cumplir con la LGD mediante las Medidas Alternativas es necesario solicitar previamente un Certificado de Excepcionalidad que acredite que la empresa no puede llevar a cabo la contratación directa, bajo uno de estos dos supuestos: La existencia de razones económicas, técnicas, operativas o de producción que lo impidan; o la imposibilidad de cubrir la oferta de empleo.

El certificado se solicita ante los servicios públicos de empleo y se tendrá que renovar a los 3 años.

→ **¿Cómo se calculan las medidas alternativas?**

El cálculo de las medidas alternativas, para cualquiera de las 3 vías que recoge la Ley, se realiza en base al número de trabajadores con discapacidad no contratados según la cuota de reserva del 2%, el IPREM del año en curso, y un número establecido por la propia Ley (1,5 en caso de donaciones y 3 en caso de compras y/o contratación a CEE).

¡Contacta con nosotros y te ayudamos con todo el proceso!