

Tres factores desconocidos que condicionan el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, según Fundación Randstad

- Esta es la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad en España y establece, entre otras cosas, que las empresas de más de 50 trabajadores deben reservar al menos un 2% de su plantilla a profesionales con discapacidad
- Fundación Randstad señala que cada vez más organizaciones demandan asesoramiento experto para cumplir la LGD con garantías, visibilizar casos de éxito y medir el impacto de sus acciones

Madrid, 03 de febrero de 2026.- Tras más de una década trabajando y asesorando sobre la Ley General de Discapacidad, [Fundación Randstad](#) da a conocer los que, según su experiencia, son los **tres factores menos visibles**, pero determinantes para entender las dificultades que encuentran muchas compañías a la hora de aplicar correctamente la Ley General de Discapacidad (LGD).

Esta es la normativa que **regula los derechos de las personas con discapacidad en España** y establece, entre otras cosas, que las empresas de más de 50 trabajadores deben reservar al menos un 2% de su plantilla a profesionales con discapacidad. Además, cuando esta contratación directa no es posible, la ley contempla medidas alternativas, siempre sujetas a autorización administrativa, para garantizar el compromiso de las compañías con la inclusión laboral.

En este contexto, Fundación Randstad destaca que, pese a la existencia de dicho marco legal ya consolidado, la integración laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un reto. En concreto, en España hay 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, pero su **tasa de empleo apenas alcanza el 28,9%**, frente al 67,5% de la población general, según la última Estadística de Discapacidad en el Mercado Laboral del INE. Por este motivo, la entidad ha analizado qué puede estar fallando a la hora de cumplir la LGD con el fin de asesorar mejor a las empresas para que cada vez sean más las que lleven a cabo una inclusión real.

Desconocimiento de la ley

Así, el primer factor que señala es el desconocimiento sobre cómo aplicar correctamente las Medidas Alternativas cuando la contratación directa no es posible. Y es que, aunque la normativa contempla opciones como acuerdos de empleo protegido o inversiones en programas de inserción, muchas empresas no tienen claro qué medidas pueden utilizar,

cómo deben justificarlas o qué riesgos legales implica una aplicación incorrecta. Esta falta de información genera inseguridad y frena el cumplimiento de la LGD, especialmente en organizaciones que no cuentan con equipos especializados en inclusión.

En este sentido, recuerdan que estas medidas **no son automáticas y requieren autorización previa** por parte de la Administración. Para aplicarlas, las empresas deben obtener una declaración de excepcionalidad que justifique la imposibilidad de contratar directamente, y esta autorización debe renovarse anualmente, acreditando el cumplimiento de las medidas adoptadas.

Estancamiento en la contratación directa

El segundo factor detectado ha sido el estancamiento en la contratación directa. Y es que, a pesar de que la LGD obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a reservar un 2% de su plantilla a personas con discapacidad, muchas compañías encuentran **dificultades para alcanzar esta cuota**. Entre las causas más habituales se encuentran la falta de candidatos con discapacidad en determinados perfiles profesionales, la ausencia de una cultura inclusiva consolidada y la existencia de procesos de selección que no siempre son accesibles o adaptados. Todo ello limita la incorporación efectiva de talento con discapacidad y dificulta el cumplimiento de la normativa.

Experto

A continuación, la entidad apunta que el tercer factor está relacionado con la necesidad de contar con un socio especialista. La gestión de **la inclusión laboral requiere conocimientos técnicos**, experiencia en selección y acompañamiento, así como una visión estratégica que muchas empresas no tienen internamente. Sin embargo, no todas las compañías perciben el riesgo cualitativo que supone el incumplimiento de la ley. Además de las sanciones económicas, la normativa contempla la prohibición de contratar con el sector público, lo que puede generar un **impacto reputacional significativo** para las compañías afectadas.

Aún así, Fundación Randstad señala que cada vez más organizaciones demandan asesoramiento experto para cumplir la LGD con garantías, visibilizar casos de éxito y medir el impacto de sus acciones.

En esta línea, la directora nacional de alianzas estratégicas de Fundación Randstad, Marta Valer, subraya que estos tres factores permiten comprender mejor las dificultades reales a las que se enfrentan las empresas. "Es importante tener claro que el cumplimiento de la LGD no depende únicamente de la voluntad de las compañías, también es necesario que dispongan de información clara, procesos accesibles y el acompañamiento adecuado", explica. "Si logramos que las organizaciones entiendan cómo aplicar la normativa y cuenten con apoyo especializado, estaremos dando un paso decisivo para mejorar la tasa

de empleo de las personas con discapacidad y avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades”.

Juntos somos capaces

Fundación Randstad

Llevamos más de 20 años trabajando para conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad. Actualmente desarrolla la empleabilidad de este colectivo, mediante formaciones, itinerarios de inserción sociolaboral, y también a través del trabajo conjunto con empresas a las que ayuda a desarrollar planes de integración y proyectos de diversidad corporativa. Desde sus inicios, la Fundación Randstad ha atendido a un total de 44.146 personas, ha formado a 15.618 y ha logrado 15.702 contratos orientados a impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

HUB Fundación Randstad

En 2023 se inaugura este espacio 100% accesible, para poner la tecnología a disposición de las personas con discapacidad, referente de empleo y discapacidad, único en España, que recibirá unos 16 mil visitantes anuales. Con construcción y mobiliario especialmente diseñado para personas con discapacidad física, sensorial y cognitiva. Es un espacio experiencial y colaborativo que abre las puertas a empresas, entidades y sociedad para la formación, sensibilización e integración de las personas con discapacidad.

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN DE RANDSTAD

Comunicación Fundación Randstad

María Blanc: maria.blanc@fundacionrandstad.es - 671 27 96 28

AGENCIA DE COMUNICACIÓN DE FUNDACIÓN RANDSTAD

Ximena Sequera: xsequera@ilunion.com - 667 17 40 48

Lucía Agustín: lagustin@ilunion.com - 661 91 89 14