

Requisitos para contratar a una persona con discapacidad

La inclusión laboral es un pilar fundamental para construir una sociedad más justa y equitativa. En España, contratar a una persona con discapacidad no solo responde a un compromiso social, sino que está regulado por un marco legal específico que busca garantizar la igualdad de oportunidades. Conocer los **requisitos para contratar a una persona con discapacidad** es esencial para las empresas que desean cumplir con la normativa vigente y contribuir activamente a la integración profesional de este colectivo.

Estos son los requisitos para contratar a una persona con discapacidad en España

Cumplir con los requisitos legales no solo es una cuestión de normativa, sino también de responsabilidad social. Las empresas tienen un papel clave en la promoción de entornos laborales diversos e inclusivos. A continuación, te explicamos los principales aspectos que deben tenerse en cuenta a la hora de contratar a una persona con discapacidad en España.

1. Reconocimiento oficial de discapacidad igual o superior al 33 %

Se reconoce como persona con **discapacidad con un grado** igual o superior al 33 % a quien así lo certifique el organismo autonómico correspondiente. Este reconocimiento implica que la persona tiene una limitación física, mental, intelectual o sensorial que afecta de forma significativa su participación en la vida laboral y social. La acreditación oficial se realiza a través de un certificado emitido por los órganos competentes de cada comunidad autónoma, tras una valoración médica y social.

2. Inscripción de la persona con discapacidad como demandante de empleo

Uno de los requisitos más importantes para acceder a determinados beneficios, como los **contratos bonificados**, es que la persona con discapacidad esté **inscrita como demandante de empleo** en los servicios públicos de empleo. Esta inscripción también es necesaria cuando la contratación forma parte del cumplimiento de la cuota legal de reserva. Además, facilita el seguimiento de las políticas de inserción laboral y el acceso a programas específicos de apoyo.

3. Cumplimiento de la cuota de reserva del 2 %

Las empresas que tienen **50 o más personas en plantilla** están obligadas a reservar al menos un **2 % de los puestos de trabajo para personas con discapacidad**. Cuando no sea posible cumplir con esta obligación por razones organizativas o técnicas, se pueden adoptar **medidas alternativas**, como acuerdos con centros especiales de empleo o

donaciones a fundaciones como Aldaba. Esta obligación está regulada por el **Real Decreto 364/2005**, que establece los supuestos y requisitos para dichas medidas. Las **empresas que contraten** a personas con discapacidad no solo cumplen con una función social, sino que también pueden beneficiarse de apoyos públicos específicos.

4. Contrato registrado en el SEPE

Una vez formalizado, el contrato debe ser **registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**. Existen modalidades específicas de contratación para personas con discapacidad, como el contrato indefinido, temporal, de formación o en prácticas. Registrar adecuadamente el contrato no solo garantiza su validez legal, sino que también es imprescindible para **acceder a bonificaciones y ayudas públicas**. Es fundamental asegurarse de que toda la documentación esté en regla.

5. Adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad

La normativa exige que, si es necesario, se realicen **ajustes razonables en el puesto de trabajo** para garantizar la plena participación de la persona contratada. Estos ajustes pueden incluir la modificación del entorno físico, la adecuación de herramientas o software, e incluso la **flexibilización del horario laboral**. El objetivo es asegurar la **igualdad de oportunidades**, eliminando barreras que puedan dificultar el desempeño laboral.

La obligación de realizar estos ajustes se enmarca dentro del principio de igualdad de oportunidades, garantizando que todas las personas puedan desarrollar su actividad en condiciones adecuadas. En este sentido, existen también [medidas de apoyo a la discapacidad](#) que complementan estos esfuerzos y facilitan una integración laboral efectiva.

6. Cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** establece que deben adoptarse las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad de todas las personas trabajadoras, incluyendo a quienes tienen una discapacidad. Esto implica considerar sus **necesidades específicas** en la evaluación de riesgos y en la implementación de medidas preventivas, como señalización adaptada, equipos de protección adecuados o formación específica.

7. Posibilidad de bonificaciones y subvenciones

La contratación de personas con discapacidad puede conllevar **beneficios económicos** para la empresa. Existen **bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social**, subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo y otras ayudas públicas que varían en función del tipo de contrato y del perfil de la persona contratada. Estos incentivos están destinados a fomentar la inclusión y a facilitar el acceso al empleo de colectivos con mayores dificultades. Cuando el grado de discapacidad reconocido es **superior al 65 %**, pueden aplicarse mayores bonificaciones en las cotizaciones sociales y otras ayudas adicionales.

Conocer y cumplir los **requisitos para contratar a una persona con discapacidad** es clave para avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo. En Fundación Aldaba,

trabajamos a diario en [programas que apoyan la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad](#), ofreciendo acompañamiento tanto a las personas como a las empresas. Porque más allá de ser una obligación legal, contratar con perspectiva inclusiva es una **oportunidad para transformar positivamente la cultura empresarial y la sociedad.**