



**La contratación de personas con discapacidad  
crece por séptimo año consecutivo**

**2019 cierra con 117.818 contratos a personas con discapacidad, la mayor cifra de toda la serie histórica**

- Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “continúa la tendencia alcista iniciada en 2012, con datos positivos reflejo de un mercado laboral más inclusivo, en el que se consolida la voluntad de las empresas, no solo de cumplir con una ley, sino de generar entornos diversos como sinónimo de competitividad”.
- El reto continúa siendo dar un impulso definitivo a la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario -empresas convencionales - ya que la mayoría de los contratos -71%- se suscriben en Centros Especiales de Empleo (CEE), entornos específicamente diseñados para personas con discapacidad. Según Francisco Mesonero: “siguen faltando indicadores cuantificables y objetivos de tránsito hacia el empleo ordinario que garanticen el carácter transitorio de los CEE, en los casos en los que sea posible”.
- Por otra parte, la contratación a personas con discapacidad se incrementa en 2019 un 1%- el mismo porcentaje registrado para el resto de la población-, pero se trata de la cifra más baja que se anota desde 2012.
- Según Mesonero: “parece que la economía española aguanta la ralentización, pero hemos de estar preparados para ciclos económicos negativos, de modo que no se ceban con los de siempre y las personas con discapacidad vuelvan a ser las más afectadas. Es vital profesionalizar y dotar de rigor a las estrategias de Diversidad & Inclusión, que apuesten por procesos de selección por competencias en los que no haya lugar a la discriminación”.
- Para profesionalizar estas políticas de Diversidad & Inclusión, las empresas tienen ante sí grandes retos. Entre otros, pasar del compromiso a la acción, perdiendo el miedo a actuar en una sociedad polarizada, en la que habrán de despojar a la diversidad de toda ideología y encontrar valores universales.
- Por último, el avance de la Inteligencia Artificial (IA) es ya un hecho constatable que puede afectar a medio plazo a la creación de ciertos puestos de trabajo. Realizando una estimación, más del 60% de las ocupaciones desempeñadas por personas con discapacidad son hoy susceptibles de mecanización, con lo que “resulta fundamental acompañarlos en este salto tecnológico, equiparando su formación a la del resto de la población”.

**Madrid, 20 de enero de 2020.-** El año 2019 ha concluido con la cifra récord en contratación de personas con discapacidad -117.818- anotando con ello el séptimo año consecutivo de incremento en su empleo.

Según **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**: “continúa la tendencia alcista iniciada en 2012, con datos positivos que son reflejo de un mercado laboral más inclusivo, en el que se consolida la voluntad de las empresas, no solo de cumplir con una ley, sino de generar entornos diversos como sinónimo de competitividad”.

Asimismo, añade que: “se trata sin duda de una cifra a celebrar, que aleja a las personas con discapacidad de estigmas tan arraigados como la inactividad y la dependencia”.



:

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

Sin embargo, cabe reseñar que **la contratación se ha incrementado en 2019 un 1%- el mismo porcentaje registrado para el resto de la población-**, tratándose de la cifra más baja que se anota desde 2012.

**Según Mesonero:** “parece que la economía española aguanta la ralentización, pero hemos de estar preparados para ciclos económicos negativos, de modo que no se ceban con los de siempre y las personas con discapacidad vuelvan a ser las más afectadas. Es vital profesionalizar y dotar de rigor a las estrategias de Diversidad & Inclusión, que apuesten por procesos de selección por competencias en los que no haya lugar a la discriminación”.

### Un mayor rigor a las estrategias de Diversidad & Inclusión

En los últimos años se ha generado mucho diálogo, las empresas han manifestado un compromiso abierto con la Diversidad & Inclusión, pero parece que se han quedado ahí. Ha llegado el momento de dar un paso más, tomar más en serio el concepto de Diversidad & Inclusión como aliado para su sostenibilidad y para reducir la desigualdad social. Para ello, las compañías han de **empezar a dotar de cierta coherencia, precisión y practicidad a un concepto abstracto que se ha tratado desde la intangibilidad**, incorporando, a la agenda empresarial ítems clave como la unicidad, igualdad, equidad o sentido de pertenencia.

Por otra parte, durante este año será fundamental **salir del estancamiento en la fase de cambio cultural en las empresas**, que deben avanzar de lo teórico a la gestión, con la puesta en práctica de estrategias de diversidad reales que den madurez al proyecto. Para ello, será fundamental que las empresas pierdan el miedo a actuar en una sociedad polarizada, actuando con convicción, conscientes de que es positivo, no solo para los intereses de la empresa, sino también para la sociedad en general.

Según Francisco Mesonero: “resultará fundamental **despojar de toda ideología al concepto de diversidad, creando un modelo y una visión empresarial basados en valores universales**, en la dignidad de todas las personas y en el bien común”.

Asimismo, el directivo concluye que: “la **desigualdad y la exclusión serán aspectos clave en el en el marco de la Agenda 2030 y en el año 2020 habrán de identificarse proyectos y acciones para reducir la exclusión y abordar de manera operativa situaciones de desigualdad en el contexto empresarial**”.

## Dar el salto a la empresa ordinaria: el gran reto

A pesar del avance en la contratación, advertimos que, nuevamente, la modalidad predominante de contratación es el Centro Especial de Empleo, es decir, entornos protegidos formados por un 70% de trabajadores con discapacidad, como mínimo, y diseñados específicamente para las personas con discapacidad.

A día de hoy, la legislación establece que los Centros Especiales de Empleo (CEE) han de constituir, siempre que sea posible, un trampolín hacia la empresa ordinaria, aquella en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en un entorno convencional en el que aportan su talento y competencias como cualquier otro profesional. Sin embargo, a día de hoy, **esta modalidad se está convirtiendo en un fin, en lugar de constituir un medio. De hecho, un 71% de los contratos firmados por personas con discapacidad en 2019 -83.408 de los 117.818- tuvieron lugar en el ámbito protegido.**

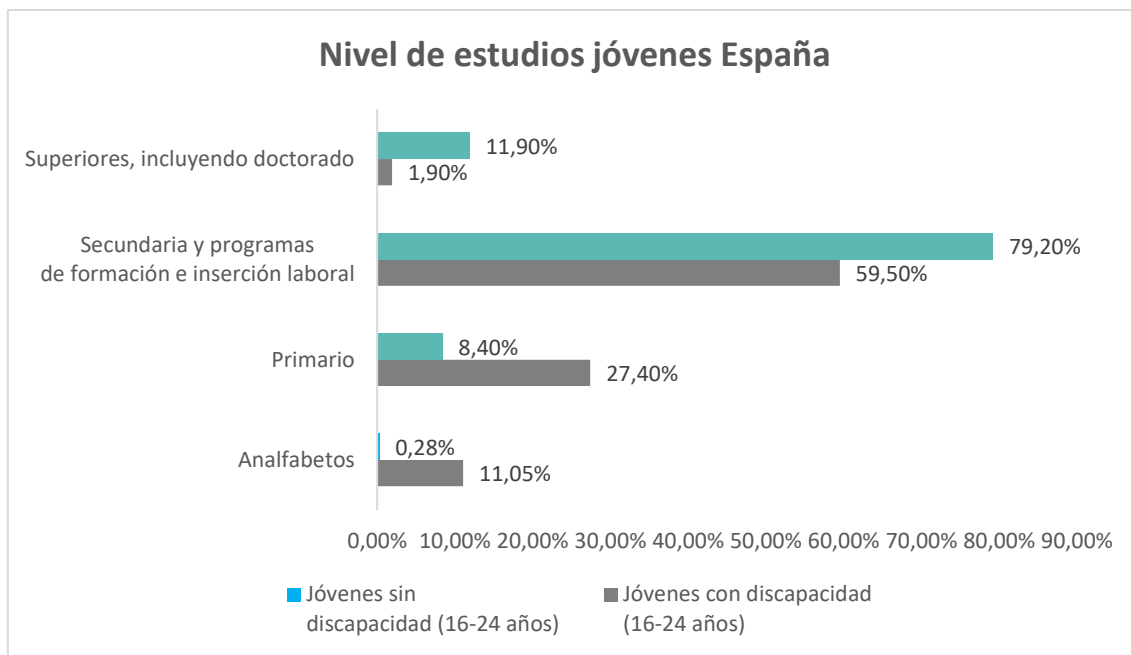
En esta línea, Mesonero comenta que: **“las cifras reflejan que los CEE, un sistema de protección necesario y transitorio, constituyen en la práctica en una medida finalista. De este modo, aunque se incrementa la participación de las personas con discapacidad en el empleo, no se avanza lo suficiente en la normalización de la discapacidad en nuestra sociedad. Es en la empresa ordinaria donde el concepto inclusión alcanza su plena coherencia, pasando la discapacidad pasa a un segundo plano y prevaleciendo el talento y las competencias profesionales”**.

Por último, el directivo concluye que: **“siguen faltando indicadores cuantificables y objetivos de tránsito hacia el empleo ordinario, que garanticen el carácter transitorio de los CEE, en los casos en los que sea posible”**.

## La Inteligencia Artificial sí, pero con anticipación

### *Más del 60% trabajadores con discapacidad trabaja en posiciones mecanizables*

El avance de la Inteligencia Artificial es ya un hecho constatable. Según un reciente informe de del Foro Económico Mundial, **en 2025 habrá más máquinas inteligentes trabajando que personas**. Sin negar el indudable carácter positivo de estos avances, cabe preguntarse cómo afectarán a los trabajadores de menor cualificación, entre ellos las personas con discapacidad, cuyo nivel formativo aún dista considerablemente de la media, como así demuestran los siguientes datos de INJUVE y CERMI:



Fuente: Informe Jóvenes con Discapacidad y empleo (INJUVE y CERMI)

Según una estimación realizada en base al último informe del SEPE “El empleo de las personas con discapacidad”, **más del 60% de los trabajadores con discapacidad desempeña actualmente alguna posición susceptible de ser mecanizada**. Este hecho nos conduce a una inevitable reflexión: es de vital importancia acompañar a las personas con cualquier tipo de discapacidad en este salto tecnológico, con recursos específicos que garanticen su adaptación a un mercado cambiante y que se *tecnologiza* a paso de gigante.

En esta línea, “la transformación no debe ir en la línea de sustituir personas por tecnología, sino de formar a las primeras en los procesos tecnológicos, potenciando las habilidades más humanas como valor añadido. Deben estructurarse espacios para el análisis y la puesta en acción, a través, entre otros, de políticas activas de empleo que equiparen la formación de las personas con discapacidad con las del resto de los profesionales, capacitándolas para empleos emergentes a través del refuerzo de las competencias digitales”

#### **Sobre Fundación Adecco**

*Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.*

*Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:*



---

**Más información:**

Gonzalo Gil Narbón- 91 5618904 / [gonzalo.gil@adecco.com](mailto:gonzalo.gil@adecco.com)

Irene Gil Romero- [irene.gil@adecco.com](mailto:irene.gil@adecco.com)