



3 de diciembre, Día Internacional de las Personas con Discapacidad

**En 2022 se cumple el 40 aniversario de la primera ley de integración de las personas con discapacidad en España**

**Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down:  
“Ha llegado el momento de llevar la Ley de la discapacidad a un nivel superior”**

- Cuatro décadas después de la aprobación de la LISMI (hoy Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), solo un 26% de las empresas de más de 50 empleados ha logrado incorporar al 2% de trabajadores con discapacidad exigido por ley.
- El 83,8% de las compañías afirma encontrar frenos a la contratación de personas con discapacidad, muchos de ellos fundamentados en el desconocimiento y/o ausencia de experiencias previas, que dan lugar a miedos, reticencias y prejuicios.
- En este contexto, próximos al Día Internacional de las Personas con Discapacidad y con el apoyo de 282 empresas comprometidas, la Fundación Adecco ha desarrollado la campaña de sensibilización [La crisis de los 40](#), protagonizada por Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down, y Lola Robles, actriz con discapacidad visual. En dicha campaña se realiza un paralelismo entre la Ley de discapacidad y la conocida crisis que muchas personas atraviesan cuando cumplen los 40 años.
- “Cuando llegamos a los 40 años hacemos balance de lo vivido, nos cuestionamos a nivel personal y nos planteamos nuevas metas y propósitos de futuro. Queremos realizar este mismo ejercicio, pero aplicado a la Ley de la discapacidad, que también cumple cuatro décadas y llega a su madurez. Es el momento de celebrar lo mucho que hemos conseguido, pero también de hacer autocrítica y llevar la normativa a un nivel superior. Creo que a estas alturas es fundamental que las empresas entiendan que la contratación de personas con discapacidad no es filantropía, sino una necesaria apuesta por la sostenibilidad, por el talento y la competitividad en un entorno diverso en el que aportamos muchos valores y competencias como el esfuerzo, el sacrificio o la motivación”- señala Pablo Pineda.
- Al hacer balance de estos 40 años, desde la Fundación Adecco se proponen las siguientes medidas para acelerar el empleo de las personas con discapacidad: estimular su formación y acceso a estudios superiores, acelerar la penetración en la empresa ordinaria y consolidar el modelo de los Centros Especiales de Empleo, y apostar por políticas activas de empleo y estrategias nacionales de inclusión laboral.

**Madrid, 29 de noviembre de 2022.-** El próximo 3 de diciembre se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, efeméride que en 2022 cobra un significado especial, al conmemorarse este año el 40 aniversario de la aprobación de la entonces Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), hoy llamada **Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social** (en adelante, LGD). Esta normativa legal reconoció, por primera vez, los derechos de las personas con discapacidad. Uno de los impulsos más grandes fue en el ámbito laboral ya que esta normativa exigía a las compañías de más de 50 trabajadores la incorporación de un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2%.

Desde entonces, han sido muchas las conquistas alcanzadas en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, pero también son muchos los desafíos y retos por delante. “Si en un escenario de crisis como el de los primeros años 80 la entonces LISMI logró el respaldo de todas las fuerzas políticas, hoy, 40 años después, ha llegado el momento de apuntalar este consenso social y

alineara la visión de Administraciones Públicas, empresas y sociedad en el firme propósito de erradicar las anacrónicas creencias que siguen lastrando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y que se convierten en barreras, a veces infranqueables, de acceso a un empleo estable"- señala **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

### La crisis de los 40: la campaña de sensibilización que invita a la acción

Próximos al Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre) y con el apoyo de 282 empresas comprometidas, la Fundación Adecco ha desarrollado la campaña de sensibilización [La crisis de los 40](#), protagonizada por **Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down y embajador de la Fundación Adecco** y **Lola Robles, actriz con discapacidad visual**. En dicha campaña se realiza un paralelismo entre la Ley de discapacidad con la conocida crisis que muchas personas atraviesan cuando cumplen los 40 años.

**"Cuando llegamos a los 40 años hacemos balance de lo vivido, nos cuestionamos a nivel personal y nos planteamos nuevas metas y propósitos de futuro. Queremos realizar este mismo ejercicio, pero aplicado a la ley de discapacidad, que también cumple cuatro décadas y llega a su madurez. Es el momento de celebrar lo mucho que hemos conseguido, pero también de hacer autocrítica y llevar la normativa a un nivel superior. Creo que a estas alturas es fundamental que las empresas entiendan que la contratación de personas con discapacidad no es filantropía, sino una necesaria apuesta por la sostenibilidad, el talento y la competitividad en un entorno diverso en el que aportamos muchos valores y competencias como el esfuerzo, el sacrificio o la motivación"-** destaca Pablo Pineda.

### Discapacidad y grandes hitos, cuatro décadas después

Estos últimos 40 años han sido testigo de una sucesión constante de avances sociales y legislativos en materia de discapacidad. Algunos de los principales se concretan en los siguientes:

#### DÉCADA 1980-1990

- **Aprobación de la Ley de Integración Social del Minusválido** en España. En 1982 se aprobaba la ley de la que hoy celebramos el 40 aniversario y que reconocía por primera vez la dignidad de las personas con discapacidad; hasta entonces, carecían de protección legal y estaban amparadas únicamente por asociaciones, organizaciones o sus propias familias.

#### DÉCADA 1990-2000

- **Proclamación del Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, por parte de Naciones Unidas. En 1992 se proclamó este día con el objetivo de promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, así como concienciar sobre su situación en todos los aspectos de la vida política, social, laboral, económica y cultural.

#### DÉCADA 2000-2010

- **Aprobación de las medidas alternativas a la ley, para facilitar a las empresas su cumplimiento**. El Real Decreto 27/2000 establece una serie de medidas alternativas con carácter excepcional para aquellas empresas que justifican la imposibilidad de contratar personas con discapacidad, de modo que pueden cumplir con la ley a través de otras opciones como las donaciones y/o acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral.

- **Convención Internacional de las Personas con Discapacidad.** Se celebra en 2006 con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, así como promover el respeto a su dignidad. Se trata de un precepto clave que constituirá el punto de partida para el reconocimiento de derechos posteriores.
- **Reserva 2% empleo público discapacidad intelectual.** Al amparo de lo previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se reservaba un 7% de las plazas de empleo público ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad. El Real Decreto 264/2011, de 28 de febrero da un paso más y añade que dicha reserva se realizará de manera que el 2% de las plazas sean cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% restante por profesionales con cualquier otro tipo de discapacidad.

## **DÉCADA 2010-2020**

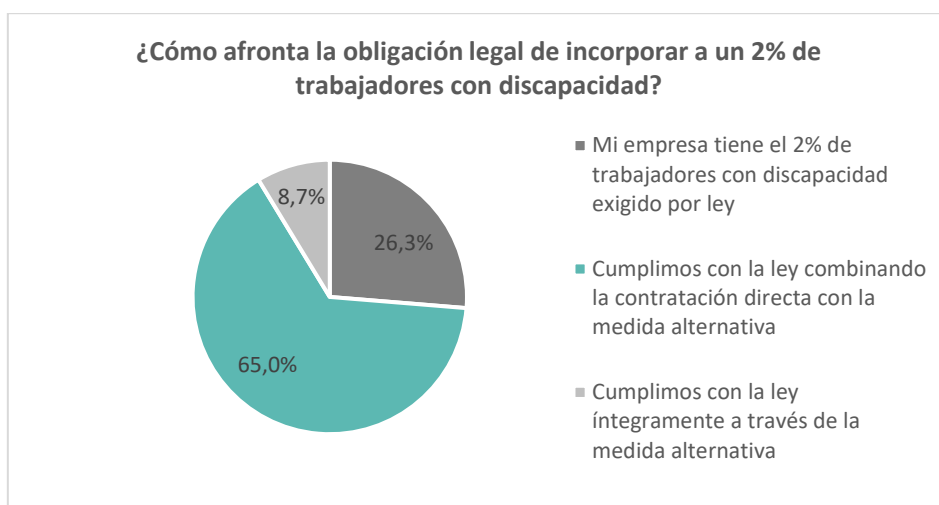
- **Armonización de todas las normativas legales.** En 2013 se aprueba el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que da lugar al Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. Surge así un nuevo marco legal que regulariza y armoniza las 3 principales disposiciones legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad: la LISMI, la Ley de Igualdad, No discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU) y la Ley de Infracciones y Sanciones. En materia de empleo la norma se mantiene intacta. Sí introduce modificaciones como eliminar la palabra “minusválido” por “persona con discapacidad” e “inserción/integración” por “inclusión”.
- **Sufragio universal, fin del término “disminuido”, fin de la incapacitación judicial y de la esterilización forzosa.** En 2018 se aprobó la reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General (LOREG) que, por primera vez, permitió votar en las elecciones generales a las personas con discapacidad intelectual e incapacitadas legalmente. Ese mismo año se derogó la palabra “disminuido” de la Constitución Española, que fue sustituida por “persona con discapacidad”. En 2019 se aprobó el fin de la esterilización no consentida, y en 2021 se aprueba el fin de la incapacitación judicial y la sustitución de la figura de la tutela por un sistema de apoyos para las personas con discapacidad.
- **Estrategias de Diversidad, equidad e inclusión, en el centro de gravedad empresarial.** Este cambio de mentalidad también se ha trasladado paulatinamente a las empresas que, además de querer cumplir con la ley, han comenzado a vislumbrar la incorporación de las personas con discapacidad como una ventaja competitiva. En este sentido, las estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I) han contribuido decisivamente a este cambio de concepción.

“La consolidación del marco legal, unida a fenómenos como el mayor empuje del sector de la discapacidad, la globalización, la digitalización o la generalización de las redes sociales, han dibujado un nuevo escenario en el que la discapacidad es cada vez más visible y aceptada en el imaginario social. Sin embargo, los retos por delante son aún ingentes y este 40 aniversario constituye una oportunidad excepcional para proyectarlos y diseñar iniciativas encaminadas a conquistarlos”, asegura **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

### **Discapacidad y empleo: grandes retos y propuestas de futuro**

Según el informe “El 40 aniversario de la LISMI” (hoy LGD), presentado a principios de este año por la Fundación Adecco, **40 años después de la aprobación de la Ley, solo un 26% de las empresas de**

más de 50 empleados ha logrado incorporar al 2% de trabajadores con discapacidad exigido por ley. En este sentido, el 83,8% de las compañías afirma encontrar frenos a la contratación de personas con discapacidad, muchos de ellos fundamentados en el desconocimiento y/o ausencia de experiencias previas, que dan lugar a miedos, reticencias y prejuicios.



Fuente: Informe 40 aniversario LISMI (Fundación Adecco)

Estas cifras dan cuenta del necesario trabajo que ha de seguir realizándose para impulsar el empleo de las personas con discapacidad, concretándose en algunos retos como los siguientes:

#### **Estimular la formación de las personas con discapacidad y su acceso a estudios superiores**

El porcentaje de personas con discapacidad sin estudios (5,8%) continúa siendo muy superior al general (0,5%), mientras que las personas con discapacidad con estudios superiores apenas representan el 15%, frente al 33,2% registrado para la población general, según Odismet. Con todo ello y, a pesar de haber duplicado su presencia en la última década en las universidades, la representación de las personas con discapacidad sigue siendo muy reducida: apenas alcanzan el total del 1,5% del total del alumnado.

#### **Acercar a los jóvenes con discapacidad la Formación Profesional**

La Formación Profesional produce el 50% de la oferta de empleo, pero solo un 20% de los jóvenes escoge esta alternativa profesional. Promover el acercamiento de los jóvenes con discapacidad a esta formación en auge constituye una vía para facilitar su empleo de forma sostenible en el tiempo.

#### **Impulsar la tasa de actividad de las personas discapacidad**

Otro de los grandes retos estriba en impulsar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, que es aún exigua y apenas alcanza el 34%, según el INE. En otras palabras, el 66% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca, un porcentaje que ha permanecido prácticamente estanco en la última década, descendiendo incluso en los últimos años. Esta escasa presencia dificulta el reclutamiento de talento con discapacidad por parte de las empresas y frena, asimismo, el proceso de normalización de la discapacidad en la sociedad.

#### **Acelerar la penetración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y consolidar el modelo del Centro Especial de Empleo**

Si bien la LISMI fue, desde sus inicios, un excelente revulsivo para incentivar la presencia de las personas con discapacidad en las empresas, lo cierto es que, hasta la fecha, la penetración de estos profesionales en el mercado laboral ordinario no ha alcanzado las cotas deseadas. Los Centros Especiales de Empleo han de tener, como finalidad última, la inclusión del mayor número de personas con discapacidad en el régimen de trabajo ordinario, constituyendo un puente transitorio. Sin embargo, la realidad es que el 75% de los contratos firmados por personas con discapacidad se suscriben en el ámbito protegido. Según Francisco Mesonero: "Sin negar la importancia de los CEE en

el proceso de inclusión, durante los últimos años se están consolidando como una medida finalista, en lugar de constituir un elemento transitorio, tal como establece la legislación. Por ello, es fundamental establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria, que es el lugar donde la inclusión se produce en su máximo exponente”.

### **Refuerzo de la colaboración público-privada y las políticas activas de empleo**

Hay que facilitar a las empresas el reclutamiento y la selección de personas con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes. Los servicios públicos de empleo han de apoyarse en las entidades especializadas para orientar a los desempleados con discapacidad (sobre todo cuando carecen de experiencia profesional) y conectarles con los sectores emergentes. En este sentido, una de las propuestas que más fuerza están cobrando en los últimos años es de hacer compatibles los subsidios con los empleos con jornada a tiempo parcial, de modo que las personas con discapacidad perciban una cantidad suficiente de ingresos para salir adelante.

### **Creación de Estrategias nacionales para la inclusión laboral, con foco en personas con grandes discapacidades y problemas de salud mental**

Si bien todas las personas con discapacidad encuentran barreras adicionales en su búsqueda de empleo, está constatado que muchas de ellas están expuestas a una doble discriminación, que conduce a la exclusión social y laboral severa: personas con parálisis cerebral, discapacidad intelectual, problemas de salud mental, trastornos del espectro autista, etc. En los citados casos, la participación en el mercado laboral es aún inferior, con una inactividad que puede llegar al 80% o al 90%. Estas cifras evidencian la ausencia de ciclos de la inclusión adaptados a las necesidades de cada tipo de discapacidad, por tanto, las estrategias nacionales de inclusión laboral deben contemplar el desarrollo de la persona con discapacidad en todas sus etapas vitales.

### **Consolidación de 'Inclusion Journey' en las empresas que vayan más allá de la selección y de paso a la inclusión laboral.**

En los últimos años, las empresas han dado importantes pasos y han comenzado a realizar selección inclusiva, es decir, en condiciones equivalentes de formación e idoneidad, han priorizado a la persona con discapacidad o a aquella que presenta una circunstancia más desfavorable. Sin embargo, ha llegado el momento de superar este estadio y dar paso a la inclusión laboral, que consiste en dar oportunidades a personas con grandes discapacidades, problemas de salud mental, entre otros, etc. Estas personas están excluidas de los procesos de selección tradicionales y su inclusión exige un compromiso adicional por parte de los seleccionadores, para que puedan acceder a las vacantes empresariales mediante procesos de selección alternativos y adaptados.

### ***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.*

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

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



---

***Más información:***

*Comunicación Fundación Adecco*

*Elena Arranz*

[\*elena.arranz@adecco.com\*](mailto:elena.arranz@adecco.com)

*Tel. 91 700 49 20*

*639 46 72 69*