



En 2023, la contratación de personas con discapacidad gana peso en las empresas, pero su presencia en las mismas sigue siendo deficitaria

- En el primer trimestre de 2023, el 33% de los contratos suscritos por personas con discapacidad se ha celebrado en la empresa ordinaria, 4,7 puntos porcentuales por encima del mismo periodo de 2022 (28,3%) y superando en 8 puntos la cifra alcanzada en el primer trimestre de 2021 (25%).
- Sin embargo, el grueso de la contratación (67%) sigue produciéndose en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo).
- “La incorporación de personas con discapacidad es un asunto prioritario para muchas compañías, y ello se refleja en una mayor proporción de contratos a personas con discapacidad en el marco empresarial, pero siguen encontrando importantes obstáculos para incorporar a estos profesionales en sus plantillas. Dificultades en el proceso de reclutamiento, desconocimiento o falta de experiencias previas, son algunas barreras que complican el acceso de las personas con discapacidad a las empresas. Por otra parte, y partiendo de la innegable labor de los Centros Especiales de Empleo en la formación y desarrollo de las personas con discapacidad, resulta fundamental potenciar el trasvase hacia empresas ordinarias, a través de indicadores cuantificables”- recalca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.

Madrid, 26 de abril de 2023.- El acceso al empleo de las personas con discapacidad sigue siendo una asignatura pendiente en España, donde su participación en el mercado laboral sigue siendo exigua. Así, su **tasa de actividad alcanza el 34,6%** o, lo que es lo mismo, **el 65,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca.**

Y a pesar de que su contratación ha experimentado un fuerte ascenso en los últimos años, lo cierto es que la mayoría de los contratos vienen suscribiéndose en el ámbito protegido (Centros Especiales de Empleo, empresas cuya plantilla está formada por un 70% de trabajadores con discapacidad, como mínimo), mientras que su presencia en las empresas ordinarias sigue siendo deficitaria.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 42 de la LISMI, y del posterior Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, los Centros Especiales de Empleo (CEE) 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 que les permita adquirir las habilidades y competencias necesarias.

Sin embargo, y sin negar la importancia y el papel crucial de los CEE en el proceso de inclusión, al fomentar la autonomía y competencias de las personas con discapacidad, en ocasiones se consolidan como una medida finalista, en lugar de constituir un elemento transitorio, desvirtuándose en estos casos su naturaleza. De hecho, si hacemos un repaso de la serie histórica de contratos suscritos por personas con discapacidad, la mayoría se celebran en Centros Especiales de Empleo.

Mientras, en la empresa ordinaria, el entorno donde la inclusión se produce en su máximo exponente, al convivir las personas con y sin discapacidad en los mismos espacios y proyectos, siguen dándose pasos hacia delante, pero el camino por recorrer aún es muy largo.

Los profesionales con discapacidad ganan terreno en las empresas

Si bien la contratación en el ámbito protegido sigue siendo predominante, durante el primer trimestre de este año se ha observado un crecimiento en la proporción de contratos en el régimen ordinario; un crecimiento que ya se produjo en el primer trimestre de 2021.

Así, si en los tres primeros meses de 2022 el **28,3% de los contratos a personas con discapacidad se celebraron en empresas ordinarias, el porcentaje ha crecido hasta el 33% en el mismo periodo de 2023**. En otras palabras, se ha incrementado 4,7 puntos porcentuales. Si hacemos la comparativa con el mismo periodo de 2021, observamos que la proporción de contratos en empresas ha crecido 8 puntos porcentuales, ya que entonces la proporción de contratos en empresas ordinarias era del 25%.

Como se observa en la tabla, **los contratos en la empresa ordinaria han descendido en número, pero su proporción lleva dos años consecutivos aumentando en porcentaje**. No obstante, aún es pronto para saber si este incremento porcentual se consolidará en tendencia.

	Empresa ordinaria	Ámbito protegido	Total	% Empresa ordinaria
Primer trimestre 2021	5945	17873	23818	25,0%
Primer trimestre 2022	9006	22783	31789	28,3%
Primer trimestre 2023	8671	17620	26291	33,0%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

“La incorporación de personas con discapacidad es un asunto prioritario para muchas compañías, y ello se refleja en una mayor proporción de contratos a personas con discapacidad en el marco empresarial, pero siguen encontrando importantes obstáculos para incorporar a estos profesionales en sus plantillas. Dificultades en el proceso de reclutamiento, desconocimiento o falta de experiencias previas, son algunas barreras que complican el acceso de las personas con discapacidad a las empresas. Por otra parte, y partiendo de la innegable labor de los Centros Especiales de Empleo en la formación y desarrollo de las personas con discapacidad, resulta fundamental potenciar el trasvase hacia empresas ordinarias, a través de indicadores cuantificables”- **recalca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Aceleradores y frenos a la contratación de personas con discapacidad en las empresas

Aceleradores

En el aumento proporcional de la contratación a personas con discapacidad en la modalidad de empresa ordinaria, convergen varios factores que actúan como aceleradores.

- **Marco regulador.** La ley general de los derechos de las personas con discapacidad exige a las empresas de más de 50 empleados la obligatoriedad de incorporar un porcentaje de profesionales con discapacidad no inferior al 2%. Esta ley, que el pasado año cumplió cuatro décadas, va calando cada vez más en las empresas, que promueven la contratación de personas con discapacidad para dar respuesta a la normativa.
- **Estrategias de Diversidad, equidad e inclusión (De&I), en auge.** Estas políticas se han visto catapultadas al centro de gravedad empresarial, en un contexto en el que los ciudadanos son cada vez más exigentes y vigilantes con el impacto de la actividad de las empresas en las personas. Este creciente protagonismo favorece la contratación de personas con discapacidad en las compañías.
- **Preocupación por los criterios ESG y rentabilidad.** Los inversores están cada vez más interesados en las empresas que se comprometen con los criterios ESG. En este sentido, la

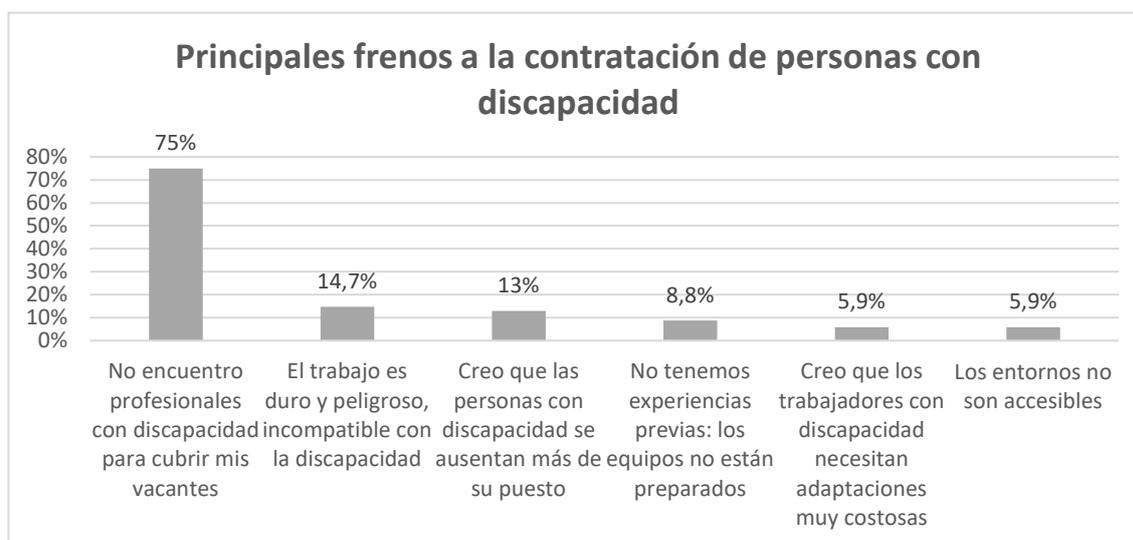
- contratación de personas con discapacidad puede mejorar el rendimiento financiero y el valor de la empresa a largo plazo, atrayendo a inversores responsables y aumentando la confianza.
- **Productividad e innovación.** Muchos empleadores están descubriendo que los trabajadores con discapacidad aportan habilidades únicas y perspectivas innovadoras que se tornan clave para la mejora de sus resultados. Esfuerzo, superación, orientación a resultados o capacidad de sacrificio, son algunos de los valores habitualmente presentes en los profesionales con discapacidad. Su contratación también puede fomentar la innovación en adaptaciones y tecnologías para mejorar la accesibilidad en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.
 - **Reputación y mejora NPS.** La incorporación de personas con discapacidad mejora la imagen de las empresas, al proporcionar oportunidades de empleo a las personas con más dificultades y demostrar su compromiso con la diversidad. Ello aumenta la percepción positiva de la empresa (Net Promoter Score, NPS según sus siglas en inglés) entre sus grupos de interés y convierte a los empleados en los mejores embajadores de marca.
 - **Tecnologización.** La digitalización súbita experimentada tras la pandemia y la irrupción de diferentes herramientas de Inteligencia Artificial tienen el potencial de acelerar la participación de las personas con discapacidad en el empleo, eliminando barreras físicas y cognitivas que tradicionalmente les dificultaban el acceso al mercado laboral.

Frenos

Existen algunos frenos que dificultan la penetración de estos profesionales en las compañías. Según una encuesta realizada a 120 empresas en el marco del 40 aniversario de la Ley general de la discapacidad, el 83,8% encuentra dificultades para incorporar personas con discapacidad a la compañía.

- El **reclutamiento** se alza como la principal barrera, para un **75% de las empresas**, que declara no encontrar profesionales con discapacidad con un perfil que se adapte a sus vacantes. Hay que tener en cuenta que **8 de cada 10 compañías en España encuentra dificultades para cubrir sus posiciones, debido esencialmente a la desconexión entre el sistema educativo y el modelo empresarial; una realidad que se agudiza en el caso de los profesionales con discapacidad, a tenor de su nivel formativo inferior al general: el porcentaje de personas con discapacidad sin estudios (5,8%) continúa siendo muy superior al del resto de la población (0,5%), mientras que las personas con discapacidad con estudios superiores apenas representan el 15%, frente al 33,2% de media en España.**
- En segundo lugar, un **14,7% considera que la gran barrera estriba en el tipo de trabajo realizado en la compañía, expuesto a importantes riesgos** que, consideran, son incompatibles con la discapacidad. A este respecto, Mesonero explica que: “si el trabajo es duro y peligroso lo es para todas las personas, no solo para aquellas con discapacidad. La solución estriba en acometer las medidas de prevención necesarias para que ningún trabajador resulte accidentado”.
- Por otra parte, un **13% teme que las personas con discapacidad se ausenten más de su puesto de trabajo.** Se trata de una creencia muy extendida que, en realidad, no está respaldada por ninguna evidencia. De hecho, según el IV Informe Adecco Absentismo, la discapacidad no es un factor que intensifique el absentismo laboral. Muy al contrario, la incidencia del mismo es inferior a la media, siendo las cifras de máxima prevalencia de un 10,4% entre la globalidad de los trabajadores y descendiendo al 6,3% entre aquellos con discapacidad.
- Por detrás, un 8,8% cree que la **cultura organizacional no está preparada para incorporar trabajadores con discapacidad**, fundamentalmente porque no han tenido experiencias previas o si las han tenido, las valoran de forma negativa. “Existe una tendencia a crear un patrón ante una experiencia negativa con un trabajador con discapacidad. Sin embargo, no hay dos profesionales iguales y, por tanto, no se pueden extrapolar experiencias aisladas a la totalidad de trabajadores con discapacidad. Si creemos que existen reticencias en los equipos, la solución es apostar por acciones de sensibilización previas a la contratación”- destaca Francisco Mesonero.

- A continuación, un **5,9% considera que las personas con discapacidad necesitan adaptaciones al puesto de trabajo que son muy costosas**. Esta creencia suele ser fruto del desconocimiento, ya que la mayoría de los profesionales con discapacidad pueden desempeñar su puesto de trabajo con ajustes razonables que no tienen impacto económico y que pueden identificarse, y optimizarse, a través de un análisis previo de puestos y tareas.
- El mismo porcentaje (**5,9%**) **señala la ausencia de accesibilidad como un problema**, ya que las instalaciones de la empresa y sus canales corporativos no están preparados para personas con discapacidad. En este sentido, es necesario subrayar que la accesibilidad universal (**espacios físicos, páginas web y espacios virtuales**), constituye una obligación legal que no va en detrimento de la calidad arquitectónica o la usabilidad de los canales de comunicación: muy al contrario, beneficia a todas las personas, no solo a aquellas con discapacidad. Además, el despegue del teletrabajo ha contribuido a que las personas con problemas de movilidad puedan desarrollar sus funciones sin necesidad de desplazarse.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco 40 aniversario LISMI

Propuestas para el empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario

Personas expertas en discapacidad e inclusión sociolaboral de la Fundación Adecco resumen algunas de las principales acciones que deben acometerse para acelerar el empleo de las personas con discapacidad:

Dirigidas a la Administración Pública:

- **Impulsar la colaboración público-privada** para facilitar a las empresas el reclutamiento, selección y contratación de desempleados con discapacidad cuyo perfil se adecúe a sus vacantes. Los servicios públicos de empleo han de apoyarse en las entidades especializadas para orientar a las personas con discapacidad (sobre todo cuando carecen de experiencia profesional) y conectarles con los sectores emergentes. La colaboración público-privada es capaz de llegar a más personas con discapacidad, con un menor coste y una mayor calidad.
- **Reformular las políticas activas de empleo con foco en la formación individualizada** que incidan en competencias en auge -como las digitales-, para conectar a las personas con discapacidad con los empleos más demandados potenciando, no solo sus *hard skills* o formación académica, sino también sus habilidades para superar un proceso de selección, donde a menudo encuentran dificultades adicionales.
- **Potenciar el trasvase de trabajadores de Centros Especiales de Empleo (CEE) a empresas ordinarias**. El 67% de los contratos que suscriben las personas con discapacidad se producen

en entornos protegidos (Centros Especiales de Empleo), mientras que solo un 33% se firman en entornos laborales convencionales. La empresa ordinaria representa el máximo exponente de inclusión laboral, mientras que el Centro Especial de Empleo es un mecanismo de protección necesario y transitorio, pero que en la práctica se está convirtiendo en una medida finalista. De este modo, muchas personas con discapacidad empiezan trabajando en CEE y perpetúan su permanencia en los mismos, sin plantearse nuevos horizontes profesionales. Es necesario establecer indicadores cuantificables de tránsito hacia la empresa ordinaria y bonificar en el 100% la cuota de seguridad social por cada trabajador contratado, al igual que sucede en los CEE.

Dirigidas a las empresas:

- **Compromiso del Comité de Dirección.** El compromiso del Comité de Dirección constituye el motor de arranque para la implementación de una estrategia global que aplique a todos los departamentos. Este compromiso puede visibilizarse a través de **acciones de comunicación interna y externa** que reflejen la voluntad del más alto nivel de la compañía de generar entornos abiertos a la diversidad, en los que las personas con discapacidad puedan desarrollar una carrera profesional con garantías: entrevistas, comunicados firmados por el CEO, etc. Es importante mantener la coherencia entre lo que se difunde a nivel externo y lo que sucede internamente. Es decir, de poco sirve que una empresa haga gala de su sensibilización, si en la práctica las personas con discapacidad encuentran obstáculos para desarrollar su talento. El story-telling siempre tiene que coincidir con el story-doing.
- **Formación en discapacidad a departamentos estratégicos, especialmente a departamentos de Recursos Humanos y selección, para combatir sesgos inconscientes.** La discapacidad sigue siendo una realidad mayoritariamente desconocida para la sociedad, por lo que resulta fundamental acercarla a las áreas más estratégicas de la empresa, de modo que puedan superarse los prejuicios, temores y actitudes discriminatorias hacia las personas con discapacidad. La idea es combatir los sesgos inconscientes que actúan como “stoppers”, impidiendo la contratación de personas con discapacidad. Es importante formar al departamento de recursos humanos en selección inclusiva, a mandos intermedios en atención a la discapacidad y liderazgo inclusivo, a portavoces de la compañía en comunicación inclusiva y discapacidad y a equipos de atención al público y plantilla en general en trato adecuado.
- **Procesos de selección paralelos y adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.** La selección de personas con discapacidad plantea la necesidad de adoptar un enfoque diferente, que tenga en cuenta las características de estos profesionales y les permita competir en igualdad de condiciones.
- **Estrategias de atracción del talento de profesionales con discapacidad,** a través de la generación de una marca “diversity friendly”, la diversificación de las fuentes de reclutamiento o el análisis y adaptación de puestos de trabajo para eliminar barreras previas que dificultan su incorporación.
- **Concienciación y sensibilización.** Existen todavía muchos prejuicios y falsas creencias que debemos desterrar del imaginario colectivo. En ese sentido, hay que abrirse a la diversidad y trabajar en estrategias de cambio cultural, comunicación y diálogo, intercambio de experiencias junto a personas con distintos tipos de discapacidad, así como diseñar iniciativas para darles voz y visibilidad en las empresas.

- **Voluntariado corporativo** como herramienta de despliegue estratégico para conectar a los trabajadores de la empresa con la discapacidad, permitiéndoles convivir y compartir actividades de diferente índole (deportivas, medioambientales, sociales o formativas), que generen nexos a nivel personal que cristalicen en una mayor empatía y cercanía en el ámbito empresarial.
- **Búsqueda de partners referentes en la promoción del empleo de las personas con discapacidad.** Colaborar con iniciativas, programas de empleo o campañas de sensibilización de entidades referentes y especializadas, constituye un apoyo clave para cambiar la percepción social y contribuir a la plena inclusión de las personas con discapacidad.
- **Apuesta por la Accesibilidad universal.** Se traduce en la eliminación de barreras físicas, pero también cognitivas. Adaptación de textos y materiales corporativos a lectura fácil (manual de onboarding, misión, visión y valores de la página web). También exige la adaptación de puestos de trabajo a las necesidades de las personas con cualquier tipo de discapacidad, para que puedan desempeñar su puesto de trabajo de forma óptima y en igualdad de condiciones.

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

Irene Gil irene.gil@adecco.com

672 00 10 61