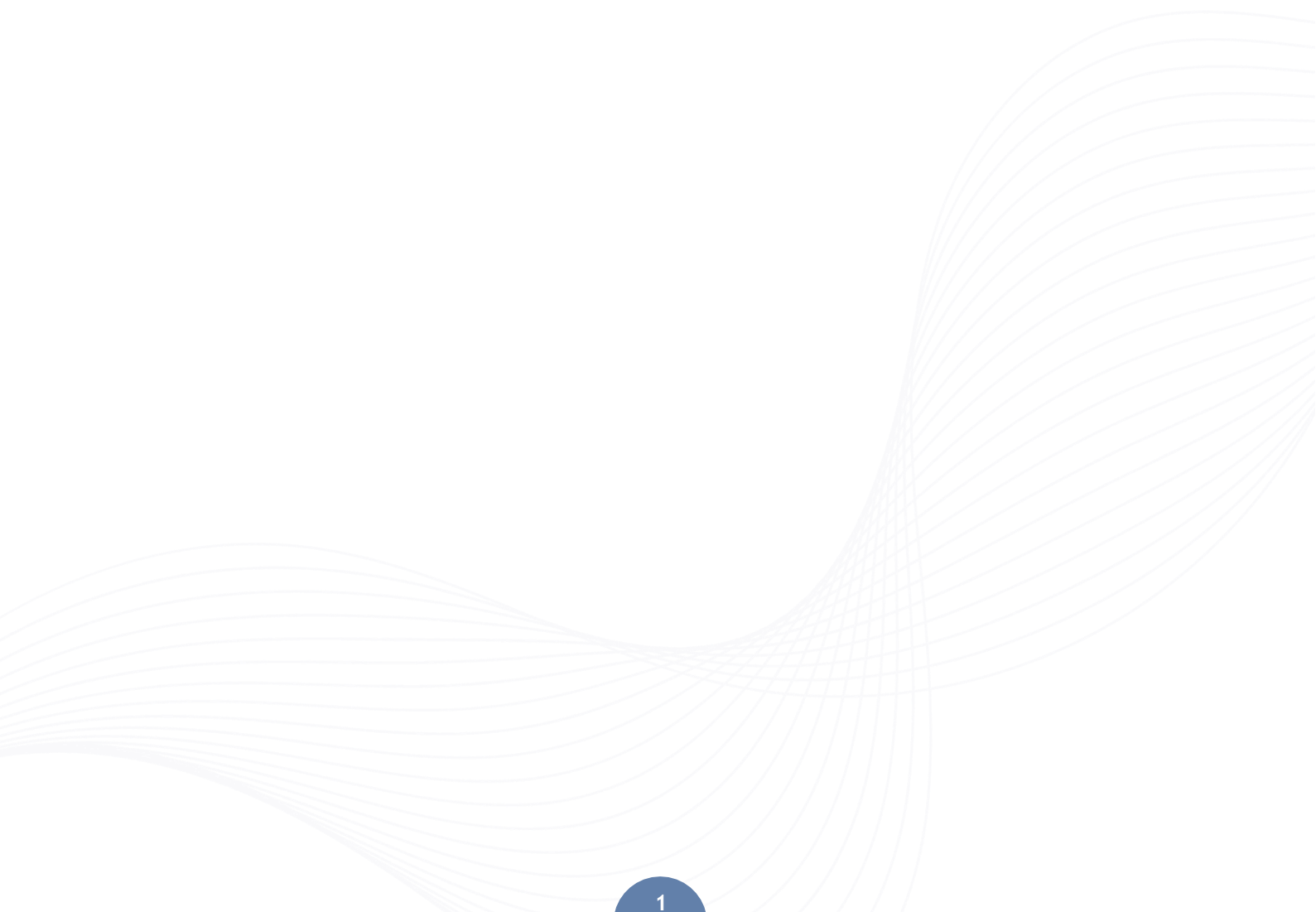


CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO

Guía práctica, referentes y evidencias
de investigación dirigida a empresas y
organizaciones.





Edición y coordinación:

Eva Sotomayor (UJA)

Equipo de investigación y redacción (por orden alfabético):

Amezcuaga Aguilar, Teresa (UJA)

Cano Sotomayor, Ana (UJA)

Cortés Moreno, Javier (UJA)

Del Blanco Gómez, Mirta (UJA)

Escarabajal Arrieta, María Dolores (UJA)

Jurado Amor, Antonio (Fundación PRODE)

Lopera Aranda, Carmen (APROMPSI)

López Carmona, Luisa (APROMPSI).

Lucena Morales, Adriana (UJA)

Márquez Díaz, M.^a Teresa (Fundación PRODE)

Revisiones de maquetación:

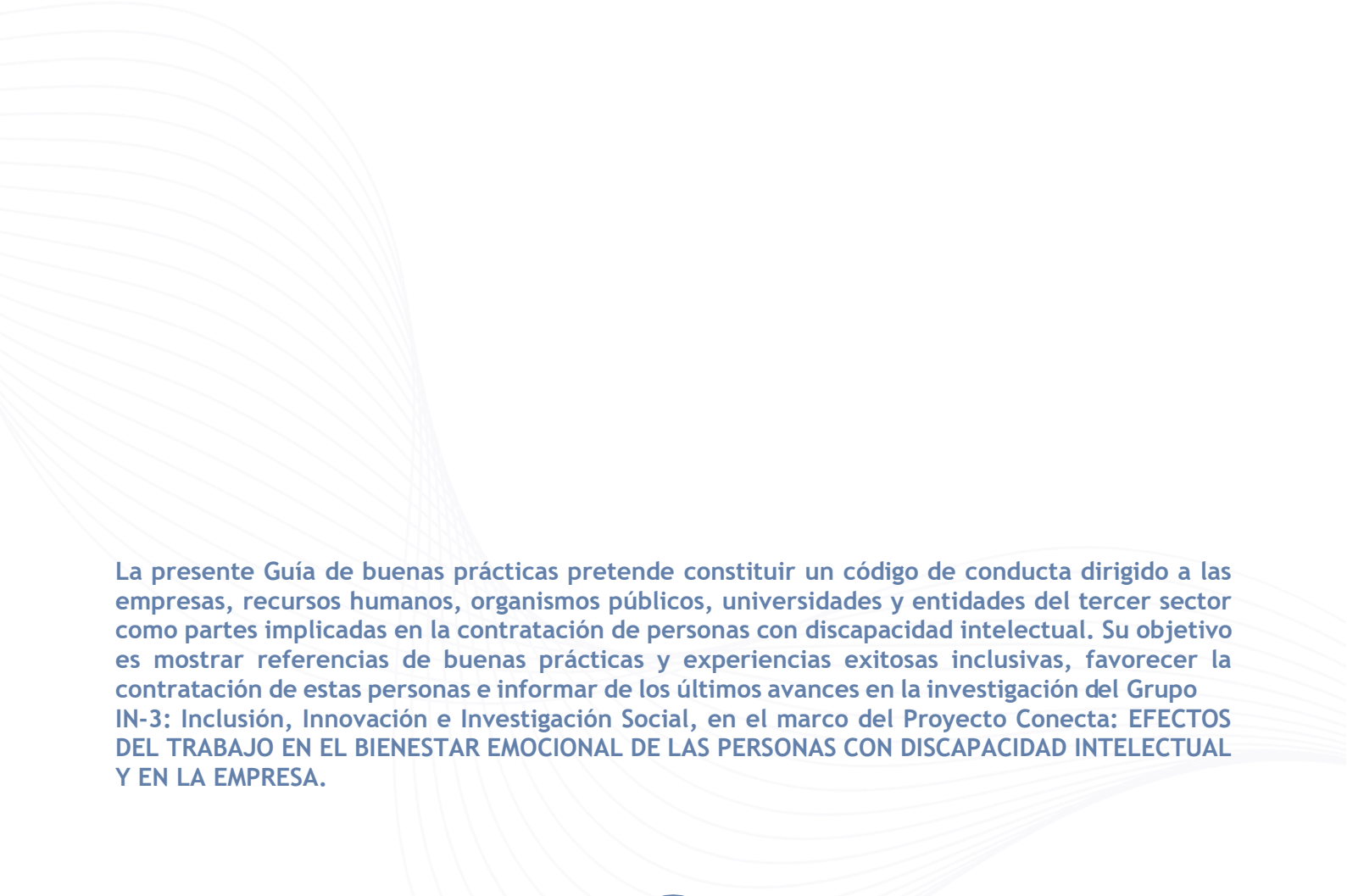
Chica Sáez, Juana (AFAMP)

Martínez Navío, Arturo (AFAMP)

Esta Guía ha sido realizada bajo el marco del Proyecto EFECTOS DEL TRABAJO EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EN LA EMPRESA financiado por la Convocatoria Conecta de Fundación La Caixa (2022-2024) y en la cual han participado la Universidad de Jaén y las asociaciones de ayuda a las personas con discapacidad intelectual y sus familias: Aprompsi, PRODE y AFAMP.

Citar como: Sotomayor, E. (Ed.). (2026). *Contratar personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Guía práctica, referentes y evidencias de investigación dirigida a empresas y organizaciones*. Fundación ONCE.

ISBN 978-84-19337-20-7



La presente Guía de buenas prácticas pretende constituir un código de conducta dirigido a las empresas, recursos humanos, organismos públicos, universidades y entidades del tercer sector como partes implicadas en la contratación de personas con discapacidad intelectual. Su objetivo es mostrar referencias de buenas prácticas y experiencias exitosas inclusivas, favorecer la contratación de estas personas e informar de los últimos avances en la investigación del Grupo IN-3: Inclusión, Innovación e Investigación Social, en el marco del Proyecto Conecta: EFECTOS DEL TRABAJO EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EN LA EMPRESA.

Índice

1. Introducción.....	5
2. En primera persona (Experiencias inclusivas).	8
3. Resultados de la investigación.	23
3.1 Experimento sobre el efecto del trabajo en el bienestar emocional de las personas con DIL.	23
3.2. Encuesta nacional sobre actitudes inclusivas y discriminatorias hacia las personas con DIL.	28
3.3. Encuesta a empresas.	38
4. Cómo elaborar planes y acciones de responsabilidad social en la empresa.	54
4.1. Marco normativo para la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el empleo.	54
4.2. La estrecha vinculación de la Ley de economía sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.	57
4.3. Medidas específicas para fomentar el empleo de personas con discapacidades severas y la... creación de entornos de trabajo accesibles.	61
4.4. Estrategias para un entorno laboral inclusivo. Principales recomendaciones para el empleo.. inclusivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.	61
4.5. Principios básicos para publicitar una oferta de empleo inclusiva y orientaciones para la firma de un contrato laboral.	64
5. Normativa e información sobre el proceso de contratación de trabajadores/as con DI o del... desarrollo.....	69
5.1. Conceptualización de inclusión social.	69
5.2. Estrategias y modalidades de empleo para personas con discapacidad.	70
5.3. Tipología de empleo que pueden realizar los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo	73
5.4. Incentivos de contratación.	73
5.5. Servicio de asesoramiento de Inserta Empleo de Fundación ONCE.	77
5.6. Normativa de referencia.	78

1. INTRODUCCIÓN

La inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones productivas no solo es una cuestión de justicia social; también es una oportunidad real para la innovación y el crecimiento económico. Sin embargo, el desempleo sigue siendo muy elevado entre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, lo que supone una pérdida de talento y de valor para el conjunto del mercado de trabajo.

Quienes llevamos años trabajando junto a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias sabemos que su incorporación laboral requiere, con frecuencia, apoyos específicos. Y aunque todavía queda mucho por avanzar, hoy existen medidas para que las organizaciones dispensen esos apoyos de forma adecuada. Además, la evidencia acumulada muestra que, cuando se implementan bien, estos apoyos no son un “coste sin retorno”, sino una inversión con impacto positivo: mejora el bienestar de las personas, fortalece los equipos y contribuye a generar entornos de trabajo más cohesionados.

En 2022, la Fundación “la Caixa”, a través de la Convocatoria Conecta, apoyó nuestro proyecto *Efectos del trabajo en el bienestar emocional de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y en la empresa*, aportando respaldo institucional y financiación. Entre 2022 y 2024, el equipo IN·3 de la Universidad de Jaén desarrolló una investigación intensiva mediante metodologías cualitativas, cuantitativas y experimentales para analizar tres cuestiones clave: (1) el efecto del trabajo en el bienestar emocional y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y de sus familias; (2) las actitudes sociales y los puntos críticos de estigmatización hacia este colectivo; y (3) el impacto de la inclusión laboral en el clima emocional y el funcionamiento de empresas y organizaciones.

El resultado de ese trabajo es esta Guía EMODI. Nuestro objetivo es ofrecer a las empresas una herramienta clara, práctica y útil para avanzar en la contratación y el mantenimiento del empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, con garantías de igualdad de oportunidades. La guía presenta, en primer lugar, los incentivos para la contratación indefinida de personas con discapacidad recogidos en la normativa vigente. A partir de ahí, propone pautas organizadas en tres ámbitos: consideraciones generales, acceso al empleo y mantenimiento del empleo. Incluimos también recomendaciones de protocolos y medidas de apoyo —los llamados ajustes razonables— para facilitar el desempeño de las funciones laborales en condiciones de igualdad.

Asimismo, insistimos en la importancia de utilizar una terminología adecuada y respetuosa, en línea con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que establecen el uso del término “personas con discapacidad” frente a fórmulas alternativas que no son las reconocidas normativamente.

La guía incorpora también testimonios de empleadores y empleadoras que ya han dado este paso, así como la experiencia narrada por las propias personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Sus voces muestran algo esencial: la inclusión laboral no es una teoría ni un eslogan, sino una práctica posible que, cuando se hace bien, genera beneficios concretos. Las empresas ganan en diversidad, compromiso y cohesión. Y las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ganan en autonomía, pertenencia y realización personal.

Pero, además de sus ventajas, la inclusión es un asunto de derechos. Nuestra sociedad no será plenamente justa si relegamos a una parte de la ciudadanía a una posición estructural de desventaja. Por eso, esta guía no pretende únicamente “convencer” a las empresas, sino acompañarlas: ofrecer criterios, herramientas y evidencias para que la inclusión laboral sea viable, sostenible y digna.

Esperamos que estas páginas sirvan como una referencia práctica para iniciar o reforzar planes de inserción laboral, mejorar entornos de trabajo y contribuir a una economía más justa y eficiente. Porque la inclusión no es un gesto: es una forma de excelencia.

La inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones productivas no solo es una cuestión de justicia social, sino que también representa una oportunidad para la innovación y el crecimiento económico. Pero casi el 85% de estas personas están en desempleo, lo que representa una pérdida de oportunidad y valor del mercado de trabajo significativa.

Quienes llevamos años trabajando junto a las personas con discapacidad intelectual y sus familias sabemos que detrás de su trabajo, la mayoría de las veces hay una necesidad de apoyo. Y a pesar de que aún queda mucho por conseguir, existen medidas para que en las organizaciones se les dispense el apoyo necesario, por un lado, y también existen razones para obtener un balance positivo de la rentabilidad que supone esta fuerza de trabajo con respecto al apoyo que debe brindarle la empresa.

En el año 2022, la Fundación la Caixa, a través del Proyecto Conecta, apostó por nuestro Proyecto. Efectos del trabajo en el bienestar emocional de las personas con discapacidad intelectual en la empresa, respaldando institucionalmente y aportándole financiación.

Durante dos años el equipo IN-3 de la Universidad de Jaén se dedicó intensamente a observar mediante diversas metodologías, cualitativa, cuantitativa y experimental, el impacto del trabajo en el bienestar de las personas con discapacidad y sus familias, la opinión y actitudes de la sociedad hacia las personas con DI y, lo más importante, el efecto del trabajo en el clima laboral de empresas y organizaciones.

Es por ello, por lo que, al finalizar nuestro Proyecto, nuestro deseo ha sido plasmar en esta Guía, toda aquella información que pueda incentivar a las empresas a contratar a personas con discapacidad intelectual.

También se incluyen los resultados de una investigación realizada entre 2022 y 2024 sobre los beneficios en el bienestar emocional y la productividad de las empresas con la contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sobre el impacto del trabajo en el bienestar emocional y calidad de vida de dichas personas. Este estudio ofrece datos concretos y análisis profundos que demuestran los beneficios de la inclusión laboral de las personas con DI o del desarrollo tanto para las empresas, como para ellas mismas y también para la sociedad.

A modo de resumen, podemos decir que, en general, las personas con DI gozan de la calidez y empatía de la mayoría de la ciudadanía española. Los resultados de la encuesta EMODI, desvelan puntos críticos de estigmatización, pero también un gran amor social hacia ellos y ellas.

Emociones que favorecen la cohesión social tienen una alta incidencia en el sentir de los españoles y españolas, como orgullo, compasión y alegría. A la vez sienten pena y rabia por su situación desfavorecida. No obstante, el paternalismo, la sobreprotección y el rechazo por desconocimiento han estado presentes como resultado de los estudios, lo que indica una gran complejidad emocional en la cual se ve inmerso este colectivo.

En las organizaciones, según los resultados de nuestros estudios, hay una mejora del clima laboral y un incremento de las emociones vinculadas a la esperanza y conexión grupal que favorecen las actitudes proclives al trabajo de calidad y competitivo y, en definitiva, a la productividad.

La presente guía da cuenta de los incentivos para la contratación laboral indefinida de personas con discapacidad que emanan de la normativa vigente. Es una herramienta de orientación, referencia y apoyo para que las empresas implementen un plan de inserción laboral que responda a las necesidades específicas de los y las trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo. Partiendo de la premisa de que no todas las formas de discriminación son iguales y, por tanto, requieren estrategias diferentes, se proponen acciones adecuadas a las circunstancias de las personas con discapacidad, garantizando así su igualdad de oportunidades.

Ofrecemos pautas en tres aspectos clave: consideraciones generales, acceso al empleo y mantenimiento del empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. La implementación de estas pautas no solo permitirá a las empresas cumplir con los requisitos legales, sino que también les ayudará a elaborar un plan que promueva un empleo más equitativo y accesible.

Asimismo, se recomiendan protocolos y medidas de apoyo necesarias (ajustes razonables) para el desempeño de las funciones laborales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en condiciones de igualdad de oportunidades.

Se destaca también la necesidad de que las empresas utilicen la terminología adecuada para referirse a las personas con discapacidad, en línea con lo indicado por la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que establece la obligación legal de utilizar el término “personas con discapacidad” y no otras terminologías como “diversidad funcional” o “personas con capacidades diferentes”.

Por otra parte, en esta guía, se presentan testimonios inspiradores de empleadores/as que han integrado a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en sus equipos, así como las voces de las propias personas con DI o del desarrollo que comparten sus experiencias laborales. Estos relatos evidencian los múltiples beneficios que conlleva la inclusión, tanto para las empresas, que ganan en diversidad y compromiso, como para las personas con DI o del desarrollo, que encuentran oportunidades de desarrollo y realización personal.

2. EN PRIMERA PERSONA

Podemos instruir, informar e instar al cambio a la ciudadanía. Avanzaremos solo unos pasos. Pero si ofrecemos modelos de referencia, avanzaremos kilómetros.

Con este apartado hemos pretendido mostrar modelos de referencia a profesionales y responsables de recursos humanos y contar historias y vivencias reales de experiencias inclusivas. Isabel, Sandra, Margarita, Juani, Natalia, Jesús, Andrés, Juan, Pedro Luís, Marisa, Inés, M.^a Dolores y David son trabajadores y trabajadoras y además tienen una discapacidad intelectual. Ángela, Carmen, Manuel, Lina, Verónica, Mariló, Carlos, Felisa, Antonio Manuel, David y Fernando son empleadores, orientadores, responsables de entidades.

► ISABEL

Mi nombre es Isabel, tengo 54 años y trabajo como auxiliar de transporte en un centro de día para personas mayores. Aunque ahora estoy bien, mi vida no ha sido fácil. He vivido momentos muy complicados, especialmente cuando me faltaron mis padres. Durante muchos años, no tuve la oportunidad de trabajar y eso afectó mucho en mi vida. No tenía ganas de hacer nada y vivía con lo justo, sintiéndome perdida y sin futuro. Sin trabajo ni ocupación, mis días se volvían muy tristes. No veía una salida porque no tenía oportunidades para cambiar la situación y dependía de organizaciones como Cáritas, a la que estoy muy agradecida.

Finalmente, encontré ayuda en la Fundación PRODE, que me ofreció orientación y apoyo para integrarme en el mundo laboral. A través del Área Sociolaboral, recibí formación y acompañamiento, lo que me permitió adquirir nuevas habilidades y recuperar mi confianza. Gracias a su apoyo, conseguí tener trabajo y eso cambió mi vida por completo. Mi trabajo consiste en atender en el servicio de transporte a las personas usuarias de un centro de día de mayores, para que lleguen de manera segura y cómoda desde sus hogares al centro y viceversa. Durante los trayectos estoy pendiente de que todas las personas estén bien atendidas, ofreciéndoles la ayuda que necesitan. También colaboro con el equipo del centro, asegurando así que todo funcione adecuadamente para el beneficio de nuestros mayores. Me siento muy bien al ayudar a estas personas y noto que ha cambiado hasta mi estado de ánimo.

Además, he hecho amigos y amigas en mi trabajo y siento que estoy más integrada porque se me respeta y se me valora. Aunque el camino ha sido duro, estoy agradecida por las oportunidades que he tenido y por el apoyo recibido. Ahora estoy bien y creo que, con la ayuda adecuada y las ganas de seguir adelante, es posible superar las dificultades y encontrar tu sitio en la sociedad.

En cuanto a mi futuro, me gustaría seguir viviendo de manera independiente, depender lo menos posible de los demás y no tener que recibir ayuda de Cáritas. Sueño con tener una vida tranquila y sin problemas, donde pueda disfrutar de mi día a día sin preocupaciones importantes. Para lograr esto, me propongo continuar trabajando duro, ser responsable y mejorar en mi trabajo. Creo que con esfuerzo y algunos apoyos, podré mantener la vida que deseo, llena de autonomía y satisfacción.



➤ ÁNGELA

Soy Ángela, directora del Centro de Día para personas mayores de Pozoblanco en PRODE. En nuestro equipo contamos con dos profesionales con discapacidad intelectual o del desarrollo dentro de una plantilla de nueve profesionales en total.

Una exigencia de la Administración es contar con auxiliares de transporte que acompañen a las personas mayores durante el trayecto entre sus casas y el centro, para prestar los apoyos necesarios y ayudarles a subir y bajar del vehículo. Desde el primer momento, pensamos que podía ser una buena oportunidad laboral para personas con discapacidad intelectual. Se le hizo la propuesta al equipo del Área Sociolaboral de la Entidad, quienes acogieron la idea con ilusión, ofreciendo todos los apoyos necesarios para que la propuesta se convirtiera en una realidad. Se les formó previamente desde el Área Sociolaboral y desde el centro de día, y realizaron algunas prácticas.



Al principio, me preocupaba la percepción de las personas usuarias y sus familias, y si confiarían en ellos. Comunicamos las nuevas incorporaciones destacando la importancia de esta oportunidad. Desde entonces, no ha habido quejas ni comentarios negativos. El equipo confía y respeta sus funciones plenamente. El resultado ha sido fantástico. Las personas usuarias las aprecian mucho y las tratan como a cualquier otro trabajador del centro, se sienten seguros y confían plenamente en ellas.

Estos trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo son extremadamente responsables y están muy implicados en su trabajo, esforzándose por hacerlo de manera eficiente. Además, son prudentes y respetuosos con sus compañeros, procurando mejorar sin herir ni perjudicar a nadie.

Esta experiencia nos ha enseñado que todos somos necesarios y que cada uno de nosotros desempeñamos un papel fundamental en el equipo. Estas personas están realizando su trabajo con maestría y dedicación, superando cualquier expectativa. La experiencia está siendo muy positiva y gratificante. Ver a Marta adquirir habilidades sociales, sentirse parte del equipo, tomar la iniciativa y realizar su trabajo de forma ágil y segura ha sido fantástico. Ha madurado y crecido mucho como persona. Para Isabel, este trabajo ha marcado un antes y un después en su vida y en su autoconcepto. Agradecida desde el primer momento, ha asumido sus funciones con máxima responsabilidad, consciente de su papel con las personas mayores y sus familias. Se ha empoderado y se siente parte del equipo, participando activamente en el día a día del centro y en actividades como la cena de Navidad de la empresa, además de tener la oportunidad de formarse como el resto del equipo.

Todo lo que esta experiencia ha supuesto para ellas nos reconforta y nos hace muy felices. En el centro, juegan un papel concreto muy importante, al igual que otros profesionales. Mejoran notablemente la comunicación con el servicio de transporte, y cuando están ellas, las personas usuarias se sienten más seguras. Las familias confían en ellas para transmitir información, y en caso de sustituciones de conductores, no hay dificultades porque conocen perfectamente las rutas y las necesidades de cada persona. A nivel social y comunitario, considero que esta iniciativa está favoreciendo el cambio de percepción hacia este colectivo. Las familias confían plenamente en ellas y alaban su buen hacer, su paciencia y su delicadeza con las personas mayores.

➤ SANDRA

Soy Sandra y tengo 21 años. Hace dos años terminé el instituto con una FPB de Servicios Administrativos. Este año he estudiado en la Universidad de Jaén, en el Programa UniverDI. Es un programa de formación para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Este programa me está ayudando a estar mejor preparada para encontrar un empleo.

En el programa hacemos unas prácticas en una empresa. Yo las estoy haciendo en el puesto de ordenanza en la UPMJ (Universidad Popular Municipal de Jaén). Mis tareas son dar y recoger llaves a los profesores y profesoras, preparar aulas para algunas actividades y cursos, dar materiales, atender el teléfono y atender a las personas que venían con alguna duda. Mi tutora de prácticas me ha enseñado a realizar mis tareas correctamente y me ha ayudado mucho a no bloquearme, sobre todo atendiendo el teléfono. Al principio me costaba más trabajo hacerlo sola, pero luego he conseguido hacerlo muy bien. Están muy contentos y contentas conmigo porque tengo muchas ganas de aprender y soy una persona muy alegre y responsable en mi puesto de trabajo. Estas prácticas me están gustando mucho, sobre todo las tareas de ayudar con las llaves. Son muy importantes para mi formación laboral y mi autonomía.



➤ CARMEN

Mi nombre es Carmen y soy presidenta de la Universidad Popular Municipal de Jaén (UPMJ), organismo autónomo del Ayuntamiento de Jaén. Gracias al convenio que tenemos firmado con la Universidad de Jaén y al acuerdo de colaboración que hemos establecido con el Programa UniverDI, este año Sandra está realizando prácticas en nuestra entidad. Ha llevado a cabo tareas propias del puesto de ordenanza en las instalaciones de nuestra sede central.

Sandra es una persona que destaca por su actitud diaria en el trabajo, su amabilidad con el resto de compañeros/as y su alegría por estar aquí. Se esfuerza diariamente por aprender y hacer cada vez mejor su trabajo.

Tener a Sandra con nosotros/as está siendo una experiencia muy positiva y enriquecedora para todos/as las que trabajamos en la UPMJ. Su presencia y su actitud ante las dificultades nos demuestra que las personas con discapacidad son un ejemplo a seguir, que aportan mucho en los equipos de trabajo y en la sociedad en general.

Nuestra entidad, al servicio de la sociedad jiennense con una oferta cultural, artística y formativa muy diversa, también está comprometida con la propia diversidad de las personas que la conforman y en esta línea vamos a seguir trabajando.



➤ MARGARITA

Me llamo Margarita, tengo 34 años y trabajo en una administración de Sevilla. Conseguí este puesto de trabajo, estudiando con mucho esfuerzo para sacarme las oposiciones en las clases de la Asociación Aprompsi de Úbeda. No fue fácil, pero con mucho esfuerzo y empeño conseguí aprobar las oposiciones y conseguir este trabajo.

Pero no solo he estudiado para las oposiciones, también tengo otros méritos. He ido haciendo varios cursos, y también he trabajado en la bolsa del Ayuntamiento de Úbeda de ordenanza.

La vida me ha cambiado un poco, el trabajo también me ha costado mucho adaptarme porque no solo era el trabajo, sino que también tuve que mudarme de ciudad, ahora vivo en Sevilla.

En todo este proceso, me han apoyado las clases de la Asociación Aprompsi y también mi familia, que se ha venido conmigo a Sevilla.

En el trabajo mi incorporación ha sido buena, y también tengo que decir que tengo unos compañeros muy buenos, que me ayudan en todo lo necesario para facilitar el desarrollo de las tareas que tengo que realizar.



➤ JUANI

Me llamo Juani, soy de Villanueva de Córdoba y tengo 41 años. Mis padres han sido fundamentales en mi vida, siempre apoyándome en todo. Gracias a ellos soy la persona que soy hoy. De pequeña, guardo buenos recuerdos del colegio, aunque siempre me costó entender las cosas y no era buena estudiante. Cuando terminé la etapa escolar, comencé a ayudar a mi padre en una pequeña tienda de barrio, que hasta hace pocos años ha sido el principal sustento familiar. Tras obtener el reconocimiento de mi discapacidad y gracias a un trabajador social, conocí la Fundación PRODE. Empecé a asistir a su centro ocupacional, donde pude comenzar a formarme y dar mis primeros pasos en actividades prelaborales.

En agosto de 2004, tuve la oportunidad de firmar mi primer contrato de trabajo. Este empleo, que solo duró varios meses, consistió en realizar actividades auxiliares de costura para una empresa de la zona. Más tarde, comencé a trabajar en un centro especial de empleo de PRODE, donde he desempeñado diversos trabajos: en lavandería, recepción, mensajería y, por último, en limpieza. El poder trabajar ha marcado mi vida, transformándola por completo. Siempre estaré agradecida a esta Entidad, porque no solo me dieron la oportunidad de trabajar, sino que también me han ayudado a madurar y a formarme como persona.

A día de hoy, estoy superando una enfermedad que me ha obligado a hacer un parón en mi vida laboral. Aun así, no concibo mi vida sin mi trabajo y estoy deseando volver a trabajar. Mi trabajo lo es todo. Me ha permitido desarrollarme como persona, hacer mi vida, conocer a muchas personas, tener pareja y una estabilidad e independencia que solo logré cuando comencé a trabajar. No sé qué hubiera sido de mí, si no hubiera tenido esta oportunidad.



De cara al futuro, el principal reto que tengo es superar por completo la enfermedad y que no me deje secuelas; ¡tengo unas ganas enormes de volver a trabajar! y rehacer mi vida. Y, no me planteo metas grandes y lejanas, sino vivir día a día y sí que me gustaría tener mi propia casa, disfrutar de mis amigos y mis padres y tener tranquilidad para ser lo más feliz posible.

➤ MANUEL

Mi nombre es Manuel y estoy a cargo de la dirección del Servicio de Limpieza de Zonas Verdes en la ciudad de Córdoba. En nuestra sección contamos con siete trabajadores con discapacidad intelectual. Los únicos requisitos para este servicio son tener permiso de conducir y una discapacidad compatible con el puesto a desempeñar.

La contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ha sido una decisión que ha enriquecido enormemente a nuestro equipo. La principal virtud que aportan estos trabajadores es la honestidad. Es muy satisfactorio ver cómo, a través de su trabajo, podemos apoyarles a conseguir una vida con sentido e independencia. En cuanto a sus funciones como peones de limpieza, las desarrollan con total conformidad y eficiencia, especialmente una vez que establecen sus rutinas, algo que nuestro servicio facilita.

Para nuestra sección, la contratación de estas personas ha sido enormemente positiva. Su presencia ha mejorado el ambiente laboral, fomentando el compañerismo y ha puesto en valor la justicia social. Nos recuerdan constantemente la importancia de la diversidad y la inclusión. Su desempeño en el trabajo es impecable y su actitud positiva es contagiosa, lo que mejora el espíritu de todo el equipo.

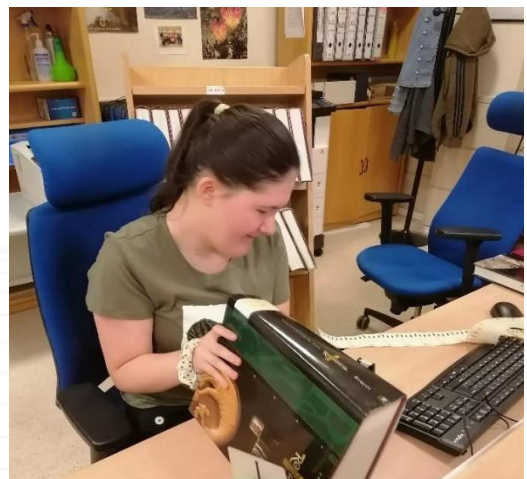
Aunque al principio puede requerir más tiempo para enseñarles las funciones, una vez que las aprenden, son trabajadores muy centrados, eficientes y profesionales. Además, remarco, que su integración en el equipo fomenta un gran compañerismo y mejora el ambiente laboral en general. La inclusión de personas con discapacidad no solo es un acto de justicia e igualdad, sino que también aporta beneficios significativos a la empresa en términos de cohesión y eficiencia en la plantilla. Al brindarles una oportunidad, contribuimos a una sociedad más equitativa y diversa, donde cada persona tiene la posibilidad de demostrar su valía y alcanzar su máximo potencial. Es vital que reflexionemos sobre ello.



➤ NATALIA

Soy Natalia y tengo 19 años. El año pasado terminé la FPB en Comercio y este curso estoy estudiando en el Programa UniverDI de la Universidad de Jaén. Estoy aprendiendo mucho en las diferentes asignaturas que tenemos y también en las prácticas en empresas. Me gustan mucho las tareas de atender a la gente, pero quería probar en un sitio que no fuera un comercio. Y, además, se me dan muy bien las tareas de organizar y archivar. Por eso, he realizado mis prácticas del programa en la biblioteca de la Universidad de Jaén.

El primer día no estaba nerviosa, pero si pensaba que me iba a costar más trabajo aprender todo lo que me iban a enseñar. Tengo que ordenar y colocar libros, revistas, atender al público para préstamos de libros, equipos y



espacios.

Todas las personas que trabajan en la biblioteca son muy amables conmigo y me enseñan las tareas con paciencia. Las tareas de préstamo y reserva son las que más me han costado al principio, pero siempre estaba la compañera o el compañero para ayudarme si lo necesitaba. Estoy muy bien aquí. Se me pasa el tiempo muy rápido haciendo mis tareas y estoy muy orgullosa de lo bien que lo estoy haciendo. Están muy satisfechos/as con mi trabajo en las prácticas.

➤ LINA

Mi nombre es Lina y soy encargada de equipo de Biblioteca desde hace más de 30 años en la Universidad de Jaén.

Este año tenemos a Natalia realizando sus prácticas en el Servicio de Biblioteca. Llevamos desde la primera edición colaborando con el Programa UniverDI, que se desarrolla en nuestra universidad desde el curso 2017/2018.

La razón por la que hemos tenido en prácticas a alumnado con discapacidad intelectual o del desarrollo se debe, en primer lugar, a nuestro compromiso de colaboración con el resto de servicios, unidades, programas, etc. de la universidad y, sin duda, también a la importancia que para nosotros tiene la responsabilidad social de las instituciones educativas.

A nivel personal estoy implicada en la colaboración con diversas entidades y asociaciones relacionadas con otros colectivos vulnerables.

De Natalia destacamos su predisposición y su actitud en el trabajo, su habilidad y rapidez a la hora de aprender las diferentes tareas y su capacidad de adaptación a las necesidades del servicio. Su adaptación y evolución, en general, han sido muy buenas. Hemos notado que ha trabajado a gusto con el personal de biblioteca. De hecho, en varias ocasiones ha estado más tiempo de lo establecido en su jornada porque quería terminar lo que estaba haciendo, sin importarle que ese tiempo extra pudiera contabilizarse o no en sus registros de asistencia.

Contar con Natalia en las prácticas, al igual que con el alumnado de otras ediciones, ha sido una experiencia muy satisfactoria que nos ha enriquecido a nivel personal y profesional a todo el equipo que trabajamos en la biblioteca. Y nos ha hecho mejorar en la atención a las personas usuarias de nuestro servicio.

➤ JESÚS

Soy Jesús y tengo 26 años. Tengo una discapacidad intelectual, pero eso nunca me ha detenido. Hace unos años, estudié en un instituto un grado superior de Administración y Finanzas. Este grado superior fue muy importante para mí porque me enseñó muchas cosas útiles y me preparó para trabajar. Durante el curso estuve de prácticas en Sprinter.

Después de terminar el grado superior, encontré trabajo en la Asociación Aprompsi. Es una asociación que ayuda de diversas maneras a personas con discapacidad. Mi puesto de trabajo es Recepción. Me encargo de recibir llamadas, correo y paquetes, de enviar cartas, de vender artículos del expositor. Me gusta mucho mi trabajo porque es variado y me mantiene ocupado.



Mis compañeros/as de trabajo son muy amables y siempre me ayudan cuando tengo dudas. Mi supervisora, María Dolores, es muy paciente y siempre se asegura de que entienda bien las tareas.

Trabajar para Aprompsi ha cambiado mi vida. Cambié mi residencia a Jaén Capital, vivo solo, soy más independiente y me siento útil y valorado. También he hecho nuevos amigos/as y he conseguido pareja y he aprendido a trabajar en equipo.

➤ VERÓNICA

Me llamo Verónica, soy trabajadora social de Aprompsi y compañera de Jesús. Hace dos años coincidí con Jesús, compañero con discapacidad intelectual o del desarrollo, haciendo nuestras prácticas curriculares a la vez en la asociación, y desde entonces nuestro vínculo ha sido muy cercano.

Tener a Jesús como compañero de trabajo es una experiencia muy enriquecedora: cuando trabajas codo con codo con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, aprendes a ser más paciente y eres consciente de forma más activa de lo importante que es la inclusión del colectivo. Jesús es una persona muy comprometida y responsable con su trabajo, siempre dispuesto a aprender cosas nuevas y a echar una mano a otros compañeros/as.



Para todos/as los/as compañeros/as, Jesús es uno más de nosotros/as. Se implica en su trabajo continuamente, esforzándose en mejorar y en aprender de los errores. Es puntual y siempre está ahí cuando lo necesitamos. Aparte de desarrollar su trabajo, colabora con nuestro departamento gestionando las salas de talleres, recogiendo y analizando datos y encuestas de usuarios/as y familias, y digitalizando documentos. Siempre nos ofrece sus mejores palabras y nos ameniza los descansos para desayunar.

Personalmente, trabajar con Jesús me ha ofrecido la posibilidad de mejorar como compañera y de ser más empática. He aprendido a trabajar de otra forma, teniendo en cuenta sus necesidades de apoyo y sus capacidades, que son muchas. Su forma de ser nos inspira superación y fuerzas para seguir trabajando por la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

➤ MARILO

Me llamó Mariló y soy la coordinadora de Recursos Humanos de Aprompsi, recién llegada conocí a Jesús, él había sacado una oposición para la administración y decidió renunciar para, ante la jubilación de nuestra recepcionista, quedarse a trabajar en Aprompsi, fue de los primeros trabajadores con el que tuve contacto a mi llegada.

Jesús tiene discapacidad y como la mayoría de trabajadores y trabajadoras de Aprompsi es una persona con una gran capacidad de trabajo, abierta al cambio, aprender y mejorar.

Personas como Jesús son un valor para todo el equipo, mejoran el ambiente laboral, nos hacen ser más asertivos, más pacientes, siempre tiene actitud positiva y eso nos



conciencia de la importancia de la inclusión, siempre suman.

Ellos y ellas hacen que en cualquier empresa u organización recibamos un salario emocional que recompensa lo que hacemos, que nos hace conscientes de la importancia de nuestro trabajo, colaborar a su inclusión no tiene precio.

Jesús es muy bueno en la organización de datos y con el Excel, colabora con todos los departamentos que solicitan su ayuda y lo hace de forma muy diligente, es uno más de nuestro equipo, pues trabajamos desde todos los departamentos con él, es la primera imagen que Aprompsi brinda a quién nos visita y no hay otra persona mejor para recibir a nuestros usuarios, familias, socios, voluntarios y todas aquellas personas que quieran visitarnos, serán bien recibidos.

Trabajar con personas como Jesús nos enseña el valor de cada una de ellas.

➤ ANDRÉS

Me llamo Andrés, tengo 51 años y llevo trabajando desde los 26. He tenido mucha suerte porque muchos amigos míos tienen muchos problemas para encontrar trabajo y yo lo tengo desde hace tiempo. Le tengo que dar las gracias a mi madre porque desde muy pequeño me insistió en que aprendiera y me formara. Además, es la persona que más me ha apoyado en la vida. Ahora sigo viviendo con ella, se está haciendo mayor y nos ayudamos en las cosas del día a día. Antes de comenzar a trabajar, finalicé estudios básicos de EGB y, también, cursé formación profesional, en la rama de “Administrativo”. Aunque nunca he trabajado de ello, estos estudios me han ayudado mucho en la vida y, también, para hacer mejor mi trabajo.



En 1999, me llamaron desde PRODE para hacer varias entrevistas de selección y también realicé prácticas en diferentes trabajos. Me adapté mejor al Servicio de Recepción y unos meses después firmé mi primer contrato. Esto me produjo una gran alegría, me dio independencia económica, me hizo sentir bien y me dio tranquilidad para afrontar el futuro. Me siento afortunado y me gustaría que todas las personas pudieran tener trabajo. Tener trabajo me hace sentir importante y me da la posibilidad de hacer más cosas, como por ejemplo, comprarme un coche. Aunque me costó un poco sacarme el carnet de conducir, ello me ha dado libertad y me ha permitido moverme mejor.

No me puedo quejar de mi vida. Ahora estoy muy contento porque acabo de comprarme una casa y mi madre se ha venido a vivir conmigo. Cada vez asumo más tareas de la casa y soy más independiente. Mi madre, por su edad, va necesitando que le ayude y eso está posibilitando que sea más autónomo.

También, tengo compañeros de trabajo con los que comparto mi tiempo libre. Salimos a cenar y echamos buenos ratos, hemos hecho algún viaje y salimos al campo. No imagino la vida sin estar trabajando; ¡no quiero ni pensarlo! porque estaría muy aburrido en casa y muy solo. De cara al futuro, me planteo seguir formándome, conocer a más gente y tener más amigos con los que compartir mi tiempo y hacer las cosas que me gustan.

➤ CARLOS

Me llamo Carlos y soy responsable del Café-restaurante del Parque Joyero de Córdoba, una iniciativa de empleo de Fundación PRODE. Nuestro proyecto tiene como objetivo la integración sociolaboral de personas con discapacidad, y actualmente tenemos en plantilla a una persona con discapacidad intelectual.

La persona que actualmente forma parte de nuestro equipo llegó a través de una acción formativa y, tras completar su formación, le ofrecimos seguir con nosotros porque demostró ser una excelente trabajadora. Uno de los objetivos de este proyecto es impulsar la formación de personas con discapacidad en el sector de la restauración para que encuentren un futuro laboral en este ámbito económico. Nuestra trabajadora, cuyo nombre es Isabel, desempeña su labor de manera impecable y cumple con todos los requisitos del puesto.

Trabajar con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ha sido una experiencia increíblemente enriquecedora. Estas personas son muy responsables, trabajadoras y tienen un gran sentido de la lealtad hacia la empresa. No conocen la maldad ni la pereza y su corazón es enorme. Siempre está dispuesta a ayudar a sus compañeros y solo quiere trabajar. En nuestra cafetería, esta compañera es querida por todos los clientes, gracias a su dedicación y amabilidad.

Para nuestra empresa, contratar a Isabel ha sido un motivo de satisfacción. Desde el primer día, ha dado el cien por cien de sí misma. Trata a los clientes con un cariño inmenso, siempre con una sonrisa y una actitud de servir a los clientes. Trabajar con ella, insisto, ha sido una enorme suerte para nosotros. Nos ha enseñado mucho y es un ejemplo de que, con el apoyo y la formación adecuados, las personas con discapacidad intelectual pueden ser contratadas como cualquier otra persona.

En conclusión, recomiendo que se den más oportunidades a este colectivo en el ámbito laboral. Puede que al principio requieran más tiempo para aprender, pero una vez que dominan sus funciones, son trabajadores excepcionales. Además, las ventajas para el empresario, tanto en términos de ambiente laboral como en el balance final del negocio, pueden ser muy positivas gracias a las ayudas disponibles.

Contratar a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo no solo es una deuda de la sociedad, sino que también enriquece la cultura empresarial y fomenta un entorno más inclusivo y diverso. La inclusión de estas personas en el ámbito laboral no solo cambia la vida de quienes son contratados, sino que también transforma a la empresa y su plantilla, enseñándonos a ser más pacientes, comprensivos y conscientes de la importancia de la diversidad y la inclusión.



➤ JUAN

Mi nombre es Juan, trabajo en Fundación PRODE realizando muchas tareas y en diferentes secciones. Trabajo en el Dpto. de Comunicación y también en YOSÍQUESÉ¹. Las personas más importantes de mi vida son mis padres y mi hermana, porque me han criado y han estado muy pendientes de mí educándome para ser quien soy. También mi hermana. Mi padre es muy metódico y me está corrigiendo siempre para que pueda mejorar. Aunque a veces choquemos yo le hago caso y le estoy muy agradecido. De pequeño me definiría como muy travieso y sociable. En el colegio he tenido un ambiente bueno y mis profesores me han ayudado mucho para ser quien soy. Gracias a que trabajé mucho, con el apoyo de clases particulares y de mi familia logré progresar, aunque no pude graduarme en la ESO.



Años más tarde pude contactar con PRODE a través del Servicio de Orientación, donde me hicieron una entrevista, antes de conseguir un contrato de trabajo. A partir de ahí he desarrollado diferentes trabajos como limpieza de vehículos y tareas auxiliares en Muser Auto. Ahí estuve dos años y, después, pasé a donde estoy ahora, que comparto actividades en el Dpto. de Márketing y Comunicación y en YOSÍQUESÉ. Ahora estoy muy contento. Desde que trabajo me ha cambiado la vida. Antes no sabía ni coger un autobús, ni manejarme por la ciudad ni desenvolverme bien en diferentes situaciones. Al comenzar a trabajar he tenido que asumir nuevas responsabilidades como cumplir un horario, respetar normas, relacionarme mejor, no depender tanto de las personas que me rodean, hacer bien las tareas que me encomiendan y afrontar otras nuevas. Todo ello ha influido en mí para que sea otra persona, más maduro, más contento, más atrevido, con menos miedo a hacer cosas nuevas, a no ponerme barreras, en fin, muy satisfecho conmigo mismo.

Ahora hago una actividad en PRODE que me está dando muchas satisfacciones. Tengo un programa en YouTube y en Facebook, en el que informo y comento sobre noticias de actualidad y tengo muchos seguidores. Gracias a este programa y a mi compañero Bar pude entrevistar al capitán del Córdoba CF.

También, gracias a mi trabajo, he conocido a muchas personas, sobre todo a Lucía, quien me ayuda mucho en todo. También, manejo y le doy valor a mi dinero y soy más independiente. Mirando al futuro, me gustaría ser el jefe en mi trabajo, tener una pareja, tener un coche, y parecerme a Pablo Pineda.

¹ YOSÍQUESÉ es una tienda solidaria vinculada a Fundación PRODE que ofrece productos elaborados por personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y otras discapacidades, promoviendo su inclusión social y laboral.

➤ FELISA

Mi nombre es Felisa y desde 2010 soy directora de Servicios Generales en Fundación PRODE. A través de este rol, gestiono una variedad de servicios esenciales, como limpieza, lavandería y mantenimiento, entre otros. Además de coordinar estos servicios, también me encargo de la gestión de su personal, acumulando una importante experiencia en la supervisión de equipos.

Uno de los aspectos más gratificantes de mi trabajo es nuestro compromiso con la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. Las plantillas de los servicios que coordino están integradas por más de 100 personas, de las cuales, aproximadamente, el 10% son personas con discapacidad intelectual. Éste es un objetivo prioritario de la Organización, amparado por su propósito fundamental.

Para garantizar que las personas con discapacidad intelectual que engrosan las plantillas de los diferentes servicios puedan desempeñarse adecuadamente, hacemos un trabajo previo de formación, ya que muchas de ellas carecen de ciertos conocimientos básicos. Además, adaptamos y adecuamos los puestos de trabajo, proporcionando apoyos específicos y estableciendo parámetros de flexibilidad. Es vital tener la sensibilidad de comprender su situación personal, sus posibles limitaciones y las necesidades de apoyo que presentan, asegurando que se sientan seguros y comprendidos.

Creo firmemente que estas personas deben tener la oportunidad de trabajar para acceder a beneficios fundamentales como la autosuficiencia económica y la capacidad de vivir su propia vida. La experiencia nos demuestra que si se hace un trabajo efectivo de orientación, formación, acompañamiento y facilitación de apoyos su funcionamiento en el contexto laboral está asegurado. La felicidad de las personas depende en gran medida de tener un trabajo, y en Fundación PRODE entendemos que es necesario prestar apoyos que vayan más allá del contexto laboral. A menudo, hay necesidades en otros ámbitos de la vida que, además, afectan su rendimiento en el trabajo y debemos atenderlas con el mismo compromiso.

Ver cómo cada uno de estos profesionales crece y contribuye de manera significativa me llena de orgullo y humildad. Estoy profundamente agradecida por la oportunidad de apoyarles y por lo que ellos me enseñan cada día. Mi motivación es seguir impulsando estrategias y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, asegurando que todos tengan la posibilidad de desarrollar su potencial en un entorno inclusivo y comprensivo.



➤ PEDRO LUÍS

Me llamo Pedro Luís, soy de Santiesteban, tengo 25 años y trabajo en el hospital de Úbeda, en el servicio de lavandería.

Me preparé las oposiciones en la asociación de Aprompsi, estudiando y con dedicación. Realicé también talleres, formación, prácticas EPES,

Trabajar en el hospital ha cambiado mi vida, ahora tengo que levantarme temprano a las 6:30 de la mañana, para poder llegar a tiempo a Úbeda desde Santiesteban, pero no me importa. Aquí me siento muy bien, desde el principio me acogieron como en mi casa y estoy feliz. Tengo que agradecer a mis padres y a Aprompsi su apoyo en todo este proceso.



➤ MARISA

Mi nombre es Marisa, tengo 42 años y trabajo en el puesto de recepción de la sede central de Fundación PRODE desde hace 19 años. Antes de empezar a trabajar mi vida era un poco simple, pues no tenía nada que hacer, salvo ayudar a mi madre en las tareas de la casa. Obtuve el graduado escolar asistiendo a clases de educación de adultos porque no pude conseguirlo al terminar mis años en la EGB.

Mi trabajo en Recepción consiste en recibir y pasar las llamadas telefónicas dentro de la Entidad, guardar y gestionar llaves, tanto de puertas como de coches y furgonetas, recoger paquetes que llegan a PRODE, controlar la entrada y salida de personas que llegan a las instalaciones, y otras muchas más tareas; ¡la verdad que no me aburro!

Desde que comencé, me han apoyado y tratado con respeto y eso ha sido importante para mí. A veces siento que en la calle la gente no me trata así y creo que es por mi discapacidad. También, antes de trabajar aquí, solía ponerme un poco nerviosa por casi cualquier cosa, pero ahora, gracias al apoyo y comprensión que recibo, me siento mucho más tranquila y segura. El ambiente laboral es bueno, mis compañeros y responsables siempre están pendientes y dispuestos a ayudarme cuando lo necesito. Todo esto es muy importante para mí; además de tener una independencia económica. También he mejorado en confianza y autoestima.

Sobre el futuro, me gustaría tener una familia, teniendo una casa, con mi trabajo y tener a mi madre, que es una persona importante para mí.



➤ ANTONIO MANUEL

Mi nombre es Antonio Manuel y soy director del Hotel Piedra y Luz en Hinojosa del Duque (Córdoba), una iniciativa de emprendimiento de Fundación PRODE que tiene como objetivo principal la inserción laboral de personas con discapacidad. Desde que iniciamos este proyecto, hemos sido testigos de cómo cada persona contribuye de manera única y significativa al funcionamiento de esta unidad de negocio.

En nuestra sección de trabajo, contamos con un equipo diverso que incluye a 15 personas de diferentes edades, con y sin discapacidad y diferentes tipos de discapacidad. Por supuesto, que también forman parte de la plantilla varias personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, concretamente cuatro. Cada una de estas personas aporta talento y virtudes esenciales al equipo, mejorando el ambiente laboral y enriqueciendo nuestra cultura organizativa con su buen hacer, actitud positiva y compromiso diario.

Contratar a personas con discapacidad no solo ha sido beneficioso para ellas al brindarles independencia económica y un sentido de utilidad, sino que también ha enriquecido enormemente nuestra iniciativa de emprendimiento. Su presencia ha favorecido notablemente, como he dicho, un clima de trabajo positivo y solidario en cada departamento, ya sea en la cocina, el bar, la recepción o



la limpieza. Además, su participación en nuestras operaciones diarias ha sido valorada positivamente por nuestros clientes, quienes aprecian y reconocen su desempeño y la autenticidad de nuestra iniciativa.

Desde mi experiencia, animo a otras empresas a seguir este ejemplo. La inclusión de personas con discapacidad y, especialmente, con discapacidad intelectual o del desarrollo, no solo es un acto de responsabilidad social, sino que también enriquece la cultura corporativa al fomentar la diversidad y fortalecer los valores de empatía y respeto. Es crucial no solo contratar a estas personas, sino también formar y sensibilizar a todo el equipo sobre la importancia de su integración. Esto garantiza que cada empleado o empleada con discapacidad intelectual se sienta acogida desde el primer día y que todos puedan disfrutar de un entorno laboral amable en el que la diversidad sea celebrada y valorada.

En definitiva, trabajar con personas con discapacidad en el Hotel Piedra y Luz ha sido una experiencia enriquecedora y transformadora, tanto a nivel profesional como personal. Nos recuerda diariamente la importancia de la inclusión y nos motiva a seguir buscando nuevas formas de promover la igualdad de oportunidades. Estamos orgullosos de ser parte de un cambio positivo en nuestra comunidad y esperamos que otras iniciativas se sumen a este movimiento hacia un futuro más inclusivo y justo para todos.

► INÉS Y DAVID

Me llamo Inés, tengo 30 años, soy de Villanueva de la Reina y llevo trabajando 4 años en el Sprinter. Trabajando puedo ganar mi dinero, y ayudar a mis padres. Ahora tengo una vida independiente. A mí me gusta viajar, comprarme todo y salir con los amigos. Yo pensaba que no podría hacerlo, y sí, sí que puedo hacerlo, que la discapacidad no es un obstáculo.

Soy David, soy el stock manager de Sprinter Andújar y conocimos a Inés a través de Aprompsi. Estamos muy contentos de habernos puesto en contacto con esta chica tan estupenda. Ella empezó a desarrollar sus prácticas con nosotros durante dos o tres meses, continuó su trayectoria con nosotros, consiguió su contrato indefinido, y lleva con nosotros casi 4 años y estamos muy contentos de tenerla en el equipo, porque aporta un grado grande de frescura y de pasión por lo que hace. Inés nos lo puso muy fácil, depende mucho de la persona, de las ganas que pone y de otras cuestiones, pero Inés siempre nos ayudó a ayudarla y nos ha aportado también conocer y acercarnos al mundo de la discapacidad. Personalmente ha sido, una satisfacción personal bastante grande, porque como todo el mundo, cuando desconoce, no sabe al mundo al que te enfrentas, a la persona a la que te enfrentas, a la discapacidad que puede o no hacer que pueda desarrollar perfectamente su trabajo, y para nosotros la verdad que encantados, porque Inés nos lo ha puesto muy muy fácil.



➤ M.^a DOLORES

Soy M.^a Dolores y tengo 28 años. Estoy realizando el Programa UniverDI en la Universidad de Jaén y he realizado unas prácticas en el Supermercado Carrefour de Jaén como ayudante de dependienta en la sección de textil. Tenía mucha ilusión por trabajar de cara al público y ha sido una gran experiencia para mí. Mis tareas en el puesto incluían la reposición de ropa y atender al público. Lo que más me ha gustado ha sido poder ayudar a los clientes. He sido muy puntual en mi trabajo y siempre he intentado demostrar mis ganas de trabajar y lo feliz que me hacía esta experiencia. Las compañeras y el resto de personal han estado enseñándome mis tareas y siempre han estado disponibles ante cualquier duda o dificultad. En el futuro me gustaría encontrar un puesto de trabajo como este. Mientras tanto sigo preparándome y formándome para conseguirlo.



➤ DAVID

Soy David y tengo 21 años. Este año ha sido importante para mí porque estoy participando en el Programa UniverDI de la Universidad de Jaén y he tenido mis primeras prácticas prelaborales en una empresa. He trabajado como ayudante de reponedor en la sección de bazar del Supermercado Carrefour de Jaén. He tenido ayuda en todo momento, sobre todo cuando al principio tenía dificultad con la colocación de vasos o con algunas referencias. La verdad es que, aunque había artículos más complicados de colocar, he aprendido a manejarlos con ellos. Me llevo una gran experiencia que me ha motivado a seguir luchando por un puesto de trabajo en el futuro.



➤ FERNANDO

Mi nombre es Fernando y soy Director del hipermercado Carrefour de Jaén. Carrefour colabora desde hace años con Inserta Empleo, entidad referente en inclusión en España, con la que compartimos el objetivo de incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Fruto de este compromiso, surgió la oportunidad de colaborar en el proyecto Unidiversidad, dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual, del desarrollo y/o del espectro autista, del que forma parte UniverDI. A través de este programa los jóvenes pueden estudiar un título propio en competencias sociolaborales, que les permite una formación óptima para acceder al empleo y promover su autonomía y desarrollo personal.



Desde Carrefour hemos colaborado con diversas universidades a nivel nacional y en el caso de Jaén con el Programa UniverDI, gracias al cual acogimos a dos alumnos en prácticas, Elena y David, que han podido conocer el día a día del trabajo en nuestra tienda y completar así su itinerario formativo.

Ambos han sido muy buenos compañeros y han aportado esa chispa de alegría junto con sus ganas de superarse día a día, siendo un ejemplo para todos por su tenacidad y constancia. En el caso de Elena siempre con una palabra amable para los clientes y compañeros mientras cuidaba de sus probadores. Y en el caso de David...no paraba de intentar que todo en el departamento de bazar estuviera en orden, incluso cuando los clientes estaban a tope mirando y cambiando todo de lugar.

Tener a Elena y David con nosotros ha mejorado el ambiente laboral y nos ha enseñado a ser más pacientes y comprensivos. Su presencia nos recuerda la importancia de la diversidad y la inclusión. Además, su trabajo en el almacén ha sido impecable y su actitud positiva es contagiosa. En lo personal, me ha enseñado a ser mejor líder. He aprendido a comunicarme de manera más clara y a tener más empatía. Ver su crecimiento y cómo supera sus propios límites me inspira todos los días.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Muchas empresas desconocen aún las potencialidades de las personas con DI o del desarrollo en el ámbito laboral. Su estigma está asociado a estereotipos que atribuyen menor competencia para el desempeño de la actividad laboral.

Según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), la población activa con discapacidad en 2022 es de 1.941.900 personas (56,4% ♂ y 43,6% ♀), que representa un 6,3% del total de la población. De esta cifra, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (DI) son el 12,6%. Atendiendo al contexto objeto de investigación, encontramos los siguientes datos:

- *Población activa con discapacidad: 1.941.900*
- *Población inactiva con discapacidad: 1.256.600*
- *Tasa de empleo registrado: 27,8%*
- *Tasa de paro: 21,4%*
- *Población activa con DI o del desarrollo: 201.000 (10,4%)*
- *Tasa de actividad de la población con DI o del desarrollo (ocupadas y paradas): 36,4%*
- *Población inactiva con DI o del desarrollo: 127.800 (10,2%)*
- *Tasa de empleo de personas con DI o del desarrollo: 23,8%*
- *Personas con DI o del desarrollo paradas demandantes de empleo: 31.709 (21,9%) (2021)*

Las personas con DI o del desarrollo tienen tasas de empleo mucho más bajas en comparación con la población general y otras personas con discapacidad. Registran un 21,4% de paro frente a las personas sin discapacidad que tienen una tasa de paro del 12,8% (ODISMET, 2022).

Existe la expectativa de que las personas con DI o del desarrollo serán beneficiarias pasivas del estado del bienestar en vez de empleadas productivas. No obstante, investigaciones han apuntado a que la existencia de apoyos sociales fomenta un alto compromiso laboral de las personas con DI o del desarrollo (McCausland *et al.*, 2020).

Por otro lado, habiéndose constatado que el compromiso de los empleados con sus organizaciones afecta a su desempeño y al de la organización, la calidad del trabajo y la productividad (Salanova, 2009:5), el empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo aporta un beneficio objetivo para las empresas empleadoras al incrementar su bienestar psicológico, el desempeño laboral de los grupos de trabajo, la calidad del trabajo y su productividad.

El Grupo de Investigación In3 (Universidad de Jaén), en el año 2022 recibió financiación de la Fundación La Caixa para llevar a cabo el estudio “Efectos del trabajo en el bienestar emocional de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y en la empresa”, que se realizó junto a entidades que llevan trabajando años para favorecer la inclusión de este colectivo como la Fundación PRODE, Aprompsi y AFAMP en 2022-2024. A través de distintas técnicas, un experimento de campo, una encuesta nacional y una encuesta a empresas, se observó el potencial de las personas con DI o del desarrollo en el ámbito laboral y el beneficio que su inserción laboral supone en su bienestar emocional y calidad de vida, y en el clima emocional de las empresas.

3.1 Experimento sobre el efecto del trabajo en el bienestar emocional de las personas con DI

En primer lugar, se realizó un experimento a través del cual se quiso evaluar el efecto del trabajo en el bienestar emocional de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a partir de dos escalas validadas, la Escala Fredrickson y la Escala INICO-FEAPS. Se definieron dos grupos, uno

experimental (23 casos) y otro de control (23 casos), el primero eran personas que obtuvieron un trabajo y el segundo no. Se evaluaron sus emociones en tres fases: (1) momento previo sin trabajo; (2) semana después de trabajar y (3) mes después de trabajar. En el grupo de control se administraron los test en los mismos períodos, aunque estas personas no habían iniciado ningún trabajo. La hipótesis apuntaba a que el trabajo generaba efectos positivos en su bienestar emocional y el de las familias. Se midieron sus emociones a través de dos test: la Escala Fredrickson (Fredrickson, 2001) versión adaptada por AFAMP, 2022 y la Escala de INICO-FEAPS (Verdugo, Gómez, Arias, Santamaría, Clavero & Tamarit, 2013), de 8 dimensiones (autodeterminación, derechos, bienestar emocional, inclusión social, desarrollo personal, relaciones interpersonales, bienestar material y bienestar físico).

Los resultados de la Escala Fredrickson fueron:

En la primera fase (pretest), cuando ninguno de los grupos tiene un empleo sus emociones son similares, en el momento en el que el grupo experimental tiene un trabajo (postest semana y postest mes), sus emociones positivas aumentan y las negativas disminuyen

En la segunda fase, tras llevar una semana en el trabajo, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que tienen empleo, sienten menos enfado, asco, arrepentimiento, odio, tristeza, miedo y nervios que las personas que no tienen trabajo. Asimismo, también manifiestan sentir más felicidad.

Cuando llevan un mes trabajando, se mantiene la tendencia de emociones positivas altas. Sienten menos vergüenza, timidez y son más optimistas, curiosas y seguras.

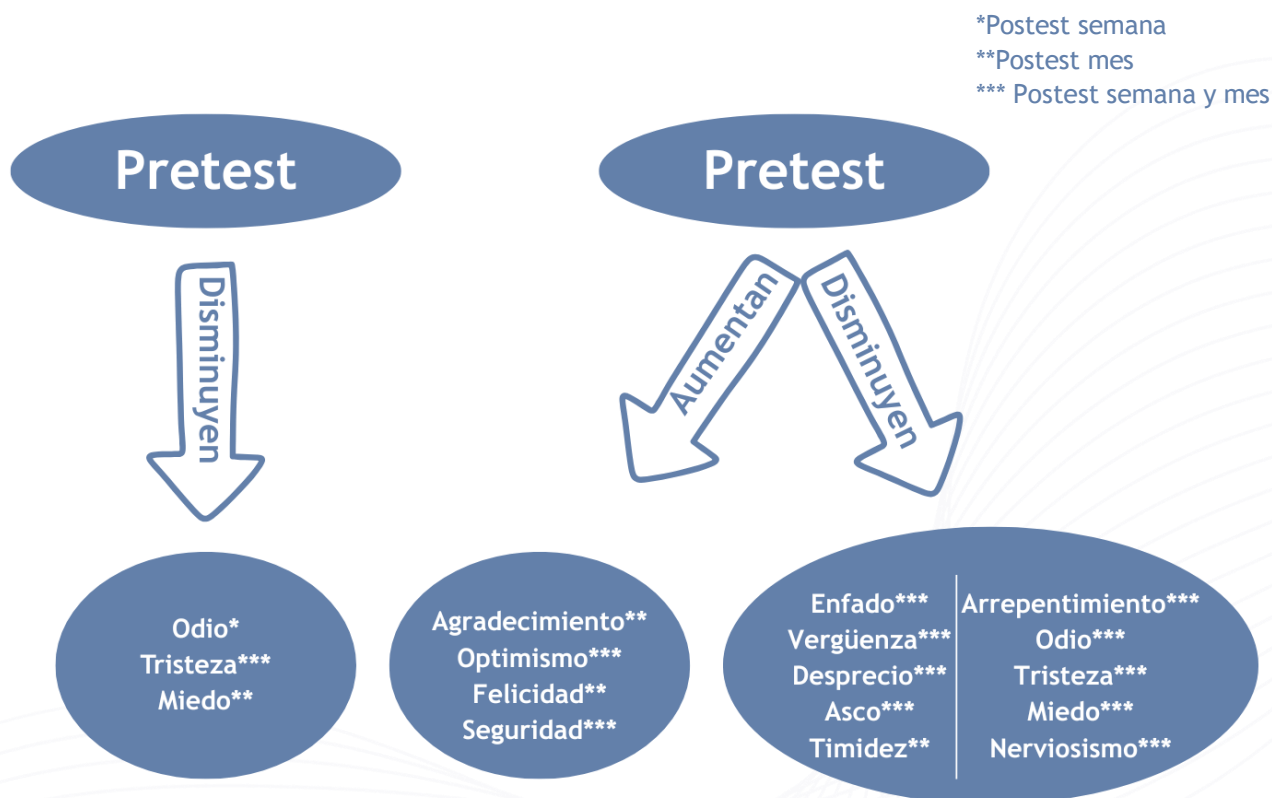
Entre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que no tienen trabajo en las tres fases, no se observan cambios emocionales en general (figura 1).

Tabla 1. Medias de las emociones evaluadas en las tres fases (pretest, postest semana y postest mes) y los dos grupos de participantes (grupo de control y grupo experimental)

	Control pretest	Experimental pretest	Control postest semana	Experimental postest semana	Control postest mes	Experimental postest mes
Alegria	4,09	4,26	4,30	4,57	4,39	4,52
Enfado	2,57	2,35	2,70	1,57	2,22	1,30
Vergüenza	2,57	2,43	2,26	1,78	1,83	1,35
Sorpresa	3,74	3,35	3,48	3,35	3,17	3,30
Ser despectivo	2,04	1,91	1,39	1,04	1,52	1,04
Asco	2,00	2,13	1,57	1,00	1,26	1,09
Timidez	2,87	2,39	2,48	2,13	2,13	1,48
Agradecimiento	4,22	4,00	4,26	4,30	4,43	4,70
Arrepentimiento	2,96	2,91	2,78	1,70	2,13	1,22
Odio	2,35	2,09	1,57	1,13	1,74	1,13
Optimismo	3,78	3,61	3,96	4,26	3,87	4,61
Inspiración	3,96	3,91	3,96	3,70	3,91	4,04
Curiosidad	4,00	3,96	3,74	4,13	3,65	4,39
Felicidad	4,22	4,22	4,04	4,52	4,35	4,70
Amor	4,17	3,96	3,91	4,30	4,04	4,48
Seguridad	3,70	3,43	3,70	4,13	3,87	4,48
Tristeza	3,30	2,70	2,35	1,39	1,91	1,17
Miedo	2,83	2,74	2,61	1,83	1,96	1,61
Tranquilidad	4,09	4,04	4,00	4,00	4,04	4,26
Nerviosismo	3,04	2,78	2,83	2,04	2,30	1,65

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

Figura 1. Cambios emocionales entre el pretest y los postests (semana y mes) del grupo de control y el grupo experimental.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

En el caso de la Escala de INICO-FEAPS se evaluaron diferentes dimensiones relacionadas con la calidad de vida a partir de dos informes, uno realizado por allegados a la persona con DI o del desarrollo y un autoinforme realizado por la propia persona con DI o del desarrollo. Las dimensiones se evaluaron en una escala del 1 al 20 y a continuación se muestran las medias, de los dos grupos y las tres fases, tanto del informe de los allegados (informe otras personas) como del autoinforme (tablas 2 y 3). Por otra parte, el Índice de Calidad de Vida se mide en una escala de 52 a 142 (informe de otras personas) y de 47 a 145 (autoinforme), en las tablas 4 y 5 se pueden observar las medias de los dos grupos y las tres fases, tanto del informe de los allegados como del autoinforme.

Los resultados de la Escala INICO-FEAPS evidencian que si bien en la primera fase (pretest) y en la segunda (postest semana) los valores de las dimensiones y el Índice de Calidad de Vida no varían sustancialmente, en el caso de la tercera fase, cuando el grupo experimental lleva un mes trabajando, los valores cambian en algunas dimensiones entre las personas con DI o del desarrollo que no tienen trabajo y las que sí lo tienen. En relación al Índice de Calidad de Vida, según la opinión de los allegados, éste es significativamente mayor en el grupo experimental que en el de control en la última fase (postest mes).

Asimismo, desde la perspectiva de las propias personas con DI o del desarrollo, al llevar un mes trabajando, los valores relacionados con la inclusión social y las relaciones interpersonales son mayores que cuando no tenían trabajo. Cabe apuntar que la dimensión donde la mejora es mayor es el bienestar emocional, tanto desde la perspectiva de los allegados como de las propias personas con DI o del desarrollo. En lo referente al Índice de Calidad de Vida, tanto desde la perspectiva de las personas con DI o del desarrollo como de los allegados, éste presenta diferencias significativas entre la primera fase, cuando no tienen trabajo, y la última, cuando llevan un mes trabajando (figura 2).

En resumen, las dos escalas evidencian que el trabajo mejora la calidad de vida y el bienestar emocional de las personas con DI o del desarrollo, tanto desde la perspectiva de sus allegados como desde la suya propia.

Tabla 2. Medias de las dimensiones evaluadas en las tres fases (pretest, postest semana y postest mes) y los dos grupos de participantes (grupo de control y grupo experimental) según el informe de otras personas

INFORME OTRAS PERSONAS						
	Control pretest	Experimental pretest	Control postest semana	Experimental postest semana	Control postest mes	Experimental postest mes
Autodeterminación	12,43	12,35	13,04	13,22	13,26	13,96
Derechos	12,00	11,43	12,13	12,48	12,13	12,78
Bienestar emocional	11,17	10,96	11,13	12,17	11,22	13,09
Inclusión social	11,22	10,87	11,35	11,43	11,74	12,43
Desarrollo personal	12,22	11,74	12,83	12,52	12,70	13,13
Relaciones interpersonales	11,83	12,13	11,70	12,48	11,87	13,04
Bienestar material	12,70	13,17	12,91	13,61	12,96	13,78
Bienestar físico	10,78	10,48	11,30	10,35	11,96	11,22

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

Tabla 3. Medias de las dimensiones evaluadas en las tres fases (pretest, postest semana y postest mes) y los dos grupos de participantes (grupo de control y grupo experimental) según el autoinforme

AUTOINFORME						
	Control pretest	Experimental pretest	Control postest semana	Experimental postest semana	Control postest mes	Experimental postest mes
Autodeterminación	11,91	11,43	12,87	12,13	13,22	13,17
Derechos	11,57	11,83	12,43	12,30	12,65	12,70
Bienestar emocional	10,04	10,30	10,35	11,48	10,74	12,57
Inclusión social	10,48	11,09	11,17	11,61	11,39	12,78
Desarrollo personal	10,35	10,48	10,87	10,74	11,09	11,70
Relaciones interpersonales	11,00	11,00	11,74	11,87	12,00	12,70
Bienestar material	12,61	12,09	12,61	12,39	13,17	12,96
Bienestar físico	10,00	8,96	10,96	9,70	11,17	10,35

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

Tabla 4. Medias de los Índices de Calidad de vida en las tres fases (pretest, postest semana y postest mes) y los dos grupos de participantes (grupo de control y grupo experimental) según el informe de otras personas

	Control pretest	Experimental pretest	Control postest semana	Experimental postest semana	Control postest mes	Experimental postest mes
ICV informe otras personas	112,04	110,91	113,83	115,3	114,91	119,7

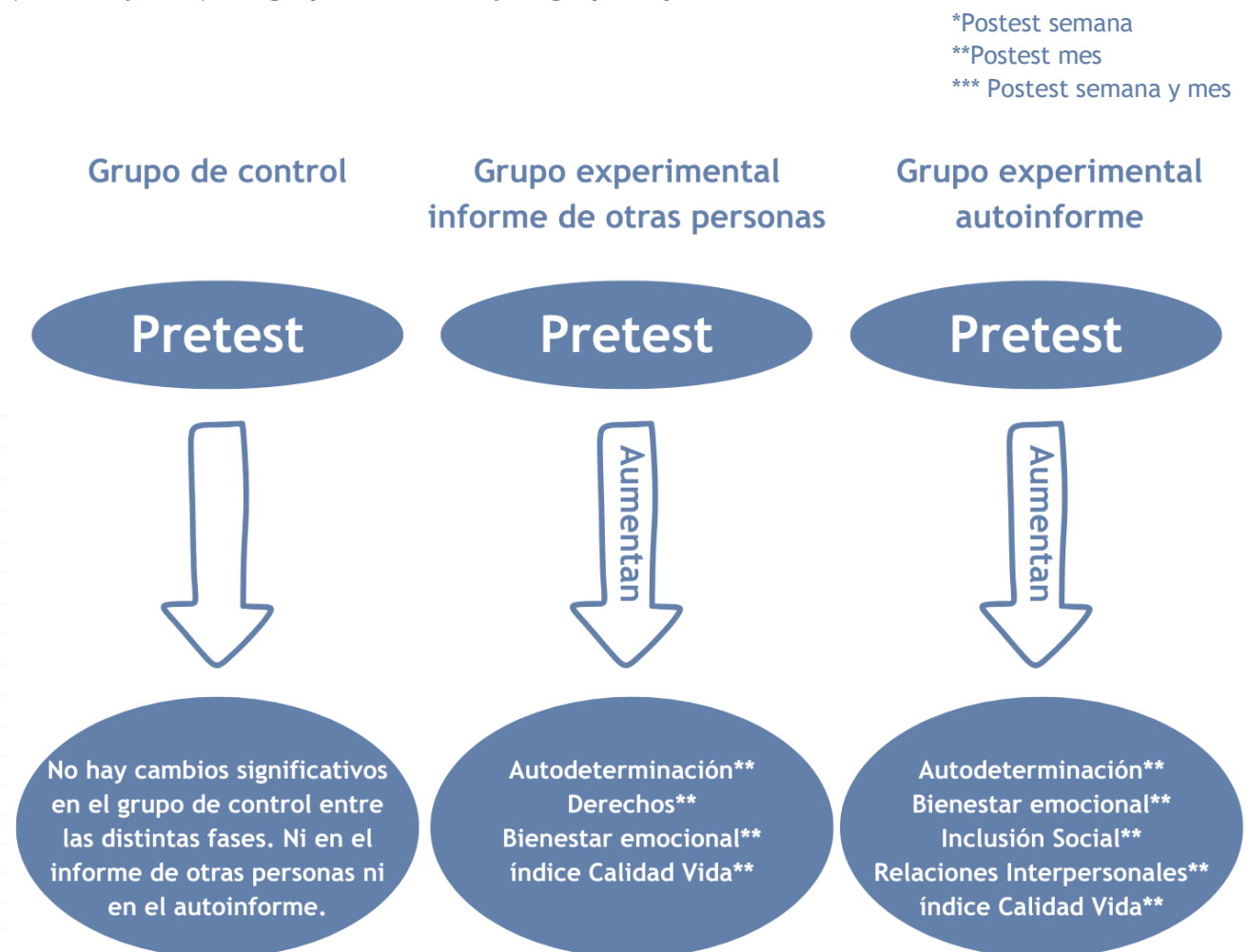
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

Tabla 5. Medias de los Índices de Calidad de vida en las tres fases (pretest, postest semana y postest mes) y los dos grupos de participantes (grupo de control y grupo experimental) según el autoinforme

	Control pretest	Experimental pretest	Control postest semana	Experimental postest semana	Control postest mes	Experimental postest mes
ICV autoinforme	107,26	106,43	111,83	111,04	113,96	117,22

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

Figura 2. Cambios en las dimensiones de la Escala Inico Feaps entre el pretest y los postests (semana y mes) del grupo de control y el grupo experimental.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del experimento EMODI.

3.2. Encuesta nacional sobre actitudes inclusivas y discriminatorias hacia las personas con DIL

La Encuesta nacional EMODI, realizada en 2023 a 1618 residentes en España a partir de 18 años tuvo como resultados actitudes inclusivas y discriminatorias hacia las personas con DI o del desarrollo en España.

La población española presentó diversas actitudes inclusivas, tales como considerar que las personas con DIL pueden valerse por sí mismas, el 62% de las personas encuestadas lo creen, o creer que

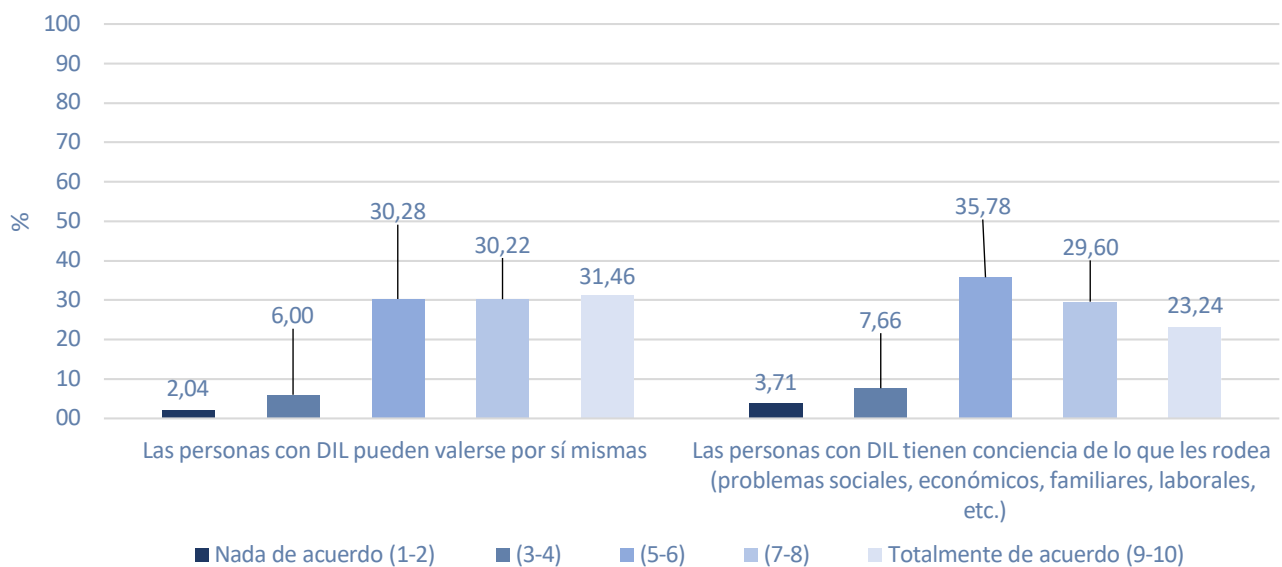
tienen conciencia de lo que les rodea (problemas sociales, económicos, familiares, laborales, etc.) (53%) (tabla 6 y gráfico I). Por otra parte, las emociones que despiertan las personas con DIL en la sociedad española, de forma moderada y extrema, son, por orden de preferencia, respeto (96%), compasión (89%), gratitud (69%) y orgullo (53%) (tabla 7 y gráfico II).

Tabla 6. Actitudes inclusivas hacia las personas con DIL

	Nada de acuerdo (1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	acuerdo (9-10)	Media
Las personas con DIL pueden valerse por sí mismas	2,0	6,0	30,3	30,2	31,5	7,2
Las personas con DIL tienen conciencia de lo que les rodea (problemas sociales, económicos, familiares, laborales, etc.)	3,7	7,7	35,8	29,6	23,2	6,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI. n= 1618 personas

Gráfico I. Actitudes inclusivas hacia las personas con DIL



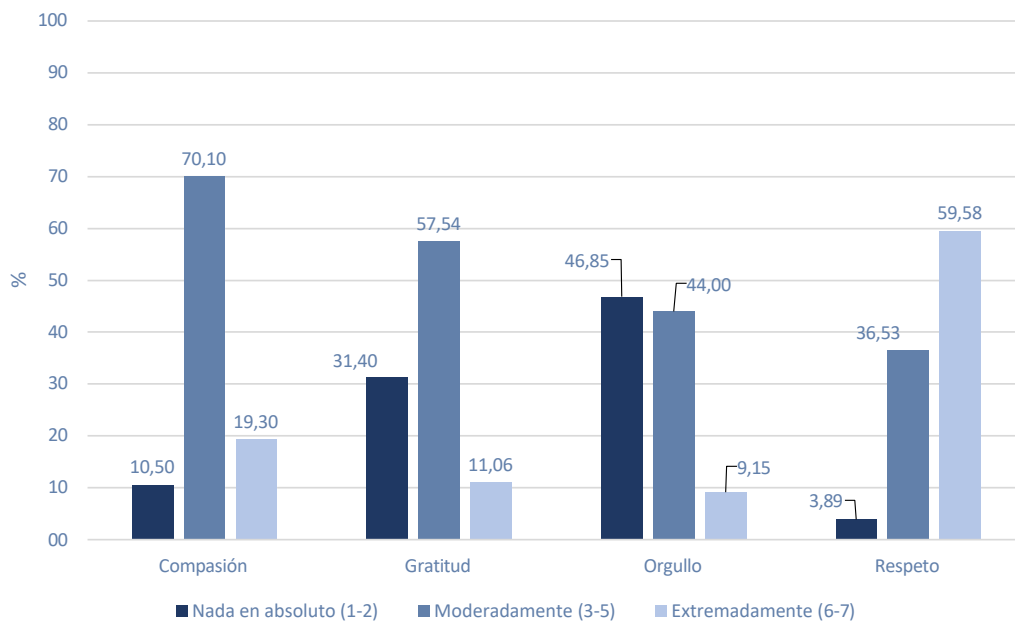
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Tabla 7. Emociones expresadas hacia las personas con DIL

	Nada en absoluto (1-2)	Moderadamente (3-5)	Extremadamente (6-7)	Media
Compasión	10,5	70,1	19,3	4,3
Gratitud	31,4	57,5	11,1	3,4
Orgullo	46,8	44,0	9,1	2,9
Respeto	3,9	36,5	59,6	5,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico II. Emociones expresadas hacia las personas con DIL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

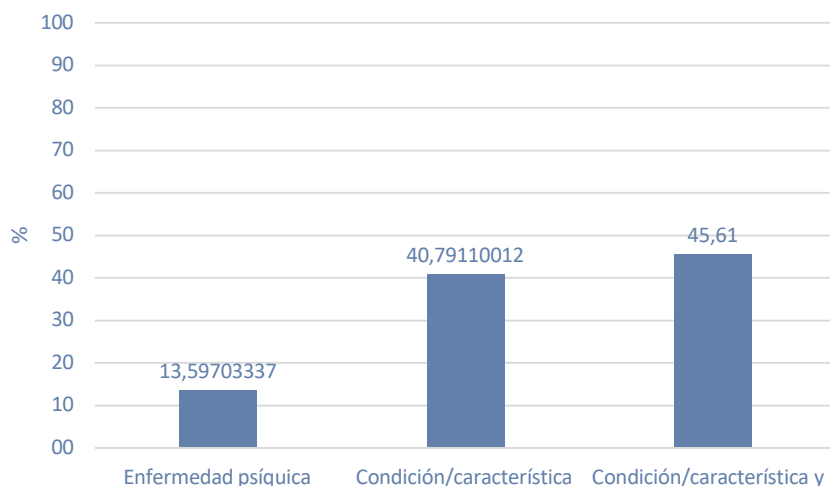
Asimismo, la DIL se considera mayoritariamente una condición/característica que hace que algunas personas tengan más dificultades para aprender y hacer ciertas actividades en función del contexto más o menos inclusivo en el que estén (46%) y la forma prioritaria que se cree necesaria para mejorar la vida de estas personas es considerarlas como cualquier ciudadano/a, sin diferencias (49%) (tablas 8 y 9 y gráficos III y IV).

Tabla 8. Qué es la Discapacidad intelectual Límite (DIL)

La DIL es una enfermedad psíquica que hace que algunas personas tengan más dificultades para aprender y hacer ciertas actividades	13,6
La DIL es una condición/característica que hace que algunas personas tengan más dificultades para aprender y hacer ciertas actividades	40,8
La DIL es una condición/característica que hace que algunas personas tengan más dificultades para aprender y hacer ciertas actividades en función del contexto más o menos inclusivo en el que estén	45,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico III. Qué es la Discapacidad intelectual Límite (DIL)



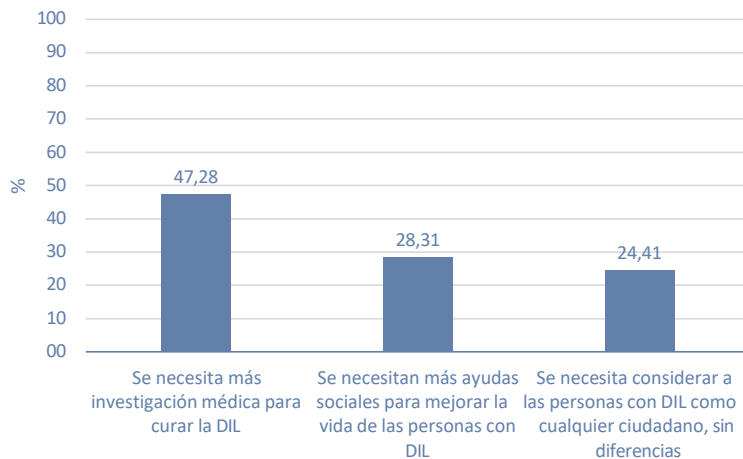
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI. n= 1618 personas

Tabla 9. Cómo mejorar la vida de las personas con DIL

Se necesita más investigación médica para curar la DIL	47,3
Se necesitan más ayudas sociales para mejorar la vida de las personas con DIL	28,3
Se necesita considerar a las personas con DIL como cualquier ciudadano, sin diferencias	24,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico IV. Cómo mejorar la vida de las personas con DIL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

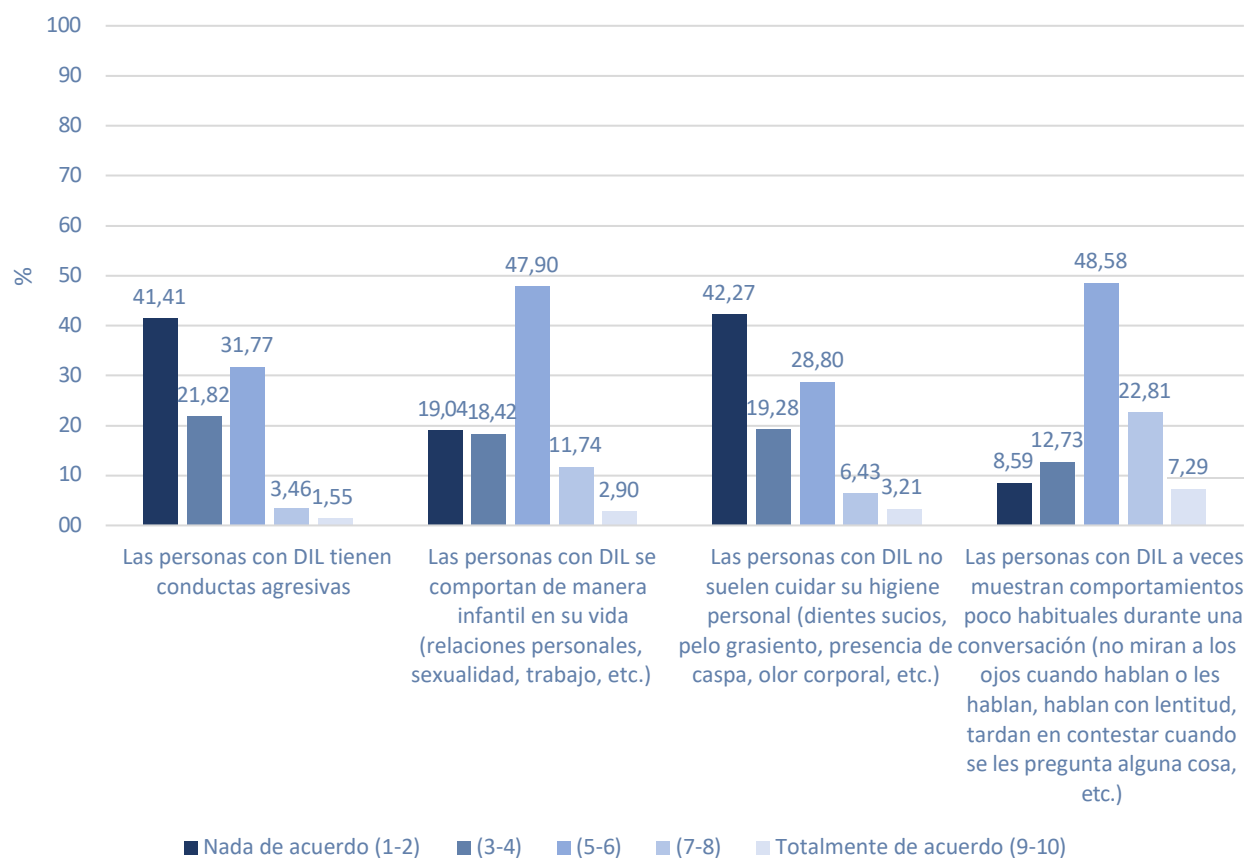
No obstante, aunque en menor medida, también existen actitudes discriminatorias, tales como considerar que las personas con DIL se comportan de forma infantil en su vida (relaciones personales, trabajo, etc.) (15%), o que no cuidan su higiene personal (10%) o que tienen conductas agresivas (5%), o que muestran comportamientos poco habituales durante una conversación (no miran a los ojos cuando hablan o les hablan, hablan con lentitud, tardan en contestar cuando se les pregunta alguna cosa, etc.) (30,1%) (tabla 10 y gráfico V). En relación a las emociones que despiertan las personas con DIL, también hay emociones que sugieren actitudes exclusógenas, como son la rabia (39%), el miedo (30%) o el asco (12%) (tabla 11 y gráfico VI).

Tabla 10. Prejuicios hacia las personas con DIL

		(3-4)	(5-6)	(7-8)	Totalmente de acuerdo (9-10)	Media
Las personas con DIL tienen conductas agresivas	41,4	21,8	31,8	3,5	1,5	3,3
Las personas con DIL se comportan de manera infantil en su vida (relaciones personales, sexualidad, trabajo, etc.)	19,0	18,4	47,9	11,7	2,9	4,5
Las personas con DIL no suelen cuidar su higiene personal (dientes sucios, pelo grasiento, presencia de caspa, olor corporal, etc.)	42,3	19,3	28,8	6,4	3,2	3,5
Las personas con DIL a veces muestran comportamientos poco habituales durante una conversación (no miran a los ojos cuando hablan o les hablan, hablan con lentitud, tardan en contestar cuando se les pregunta alguna cosa, etc.)	8,6	12,7	48,6	22,8	7,3	5,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico V. Prejuicios hacia las personas con DIL



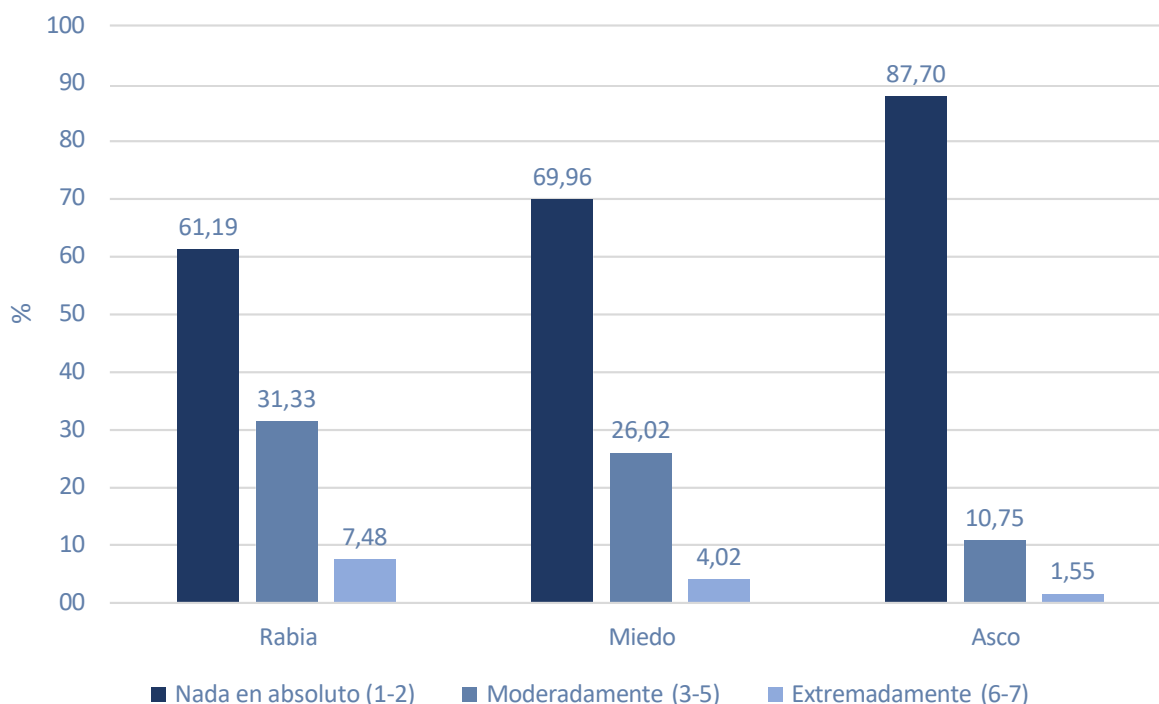
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Tabla 11. Emociones expresadas hacia las personas con DIL

	Nada en absoluto (1-2)	Moderadamente (3-5)	Extremadamente (6-7)	Media
Rabia	61,2	31,3	7,5	2,4
Miedo	70,0	26,0	4,0	2,1
Asco	87,7	10,8	1,5	1,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico VI. Emociones expresadas hacia las personas con DIL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

A nivel laboral, también encontramos actitudes inclusivas y discriminatorias. En relación a las actitudes inclusivas, la población española considera que las personas con DIL no son menos productivas que las personas sin DIL (51%), y que no tienen por qué trabajar solo en centros de empleo especializado (54%) (tabla 12 y gráfico VII). Por otra parte, el 52% de los/as encuestados/as opina que las personas con DIL tienen derecho a tener un puesto de trabajo y recibir un salario porque pueden trabajar igual o mejor que otras personas sin DIL, el 27% porque creen que se esfuerzan más en hacer lo mismo que las personas sin DIL y el 13% porque consideran que es una cuestión de humanidad (tabla 13 y gráfico VIII). Asimismo, cuando se les pregunta sobre la confianza que tienen en trabajadores/as con DIL en el desempeño de distintas profesiones, encontramos valores medios altos (escala del 1 al 10) en las siguientes profesiones: conserje (8,0), actor/actriz, bailarín/a o músico/a (8,0), camarero/a (7,6) o empleado/a de oficina (7,6) y valores moderados en las profesiones de: presentador/a de informativos (6,9), cuidador/a de personas mayores (6,9) o taxista (6,4) (tabla 14 y gráfico IX).

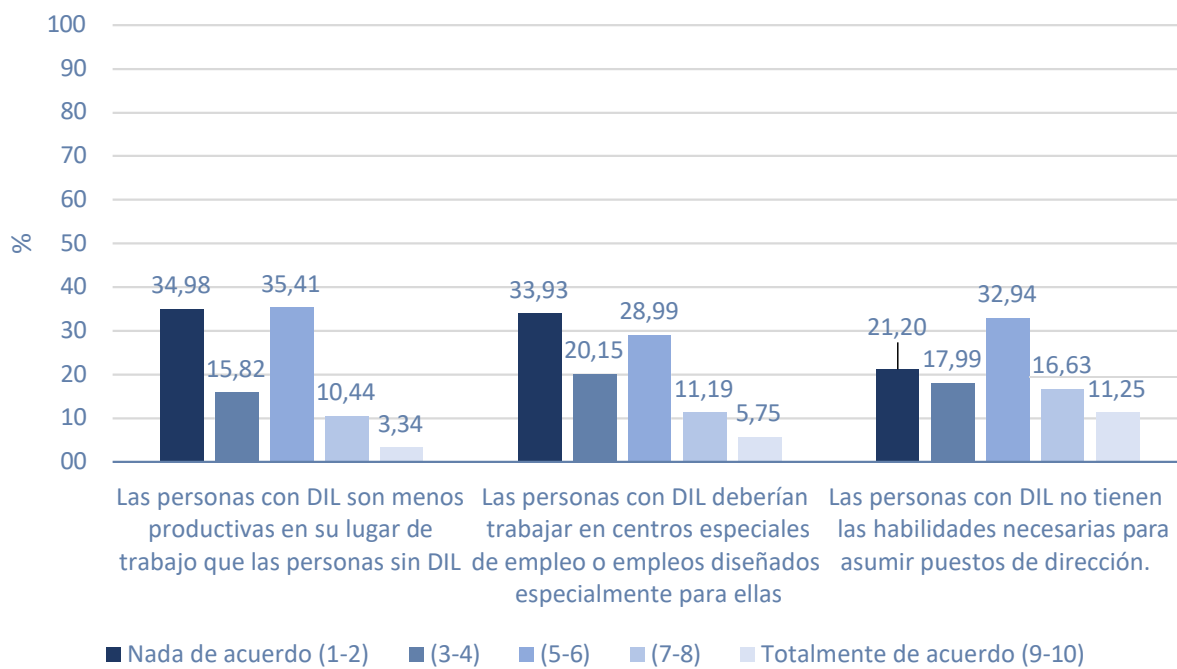
Sin embargo, siguen existiendo prejuicios hacia las personas con DIL en el contexto laboral. De este modo vemos que el 28% de las personas encuestadas creen que las personas con DIL no tienen las habilidades necesarias para asumir puestos de dirección. Por otro lado, el 7% opinan que deberían hacer otro tipo de actividades en centros especializados y el 2% que no deberían poder trabajar porque les quitan el puesto de trabajo a personas más válidas (tabla 12 y gráfico VII). Asimismo, a pesar de tener la formación apropiada y haber superado los procesos de selección, las personas con DIL causan baja confianza como médicos/as (5,3), abogados/as (5,8) o bomberos/as (5,8) (tabla 14 y gráfico IX).

Tabla 12. Actitudes inclusivas y discriminatorias en el ámbito laboral hacia las personas con DIL

		3-4	5-6	(7-8)	cuerdo (9-10)	Media
Las personas con DIL son menos productivas en su lugar de trabajo que las personas sin DIL	35,0	15,8	35,4	10,4	3,3	3,9
Las personas con DIL deberían trabajar en centros especiales de empleo o empleos diseñados especialmente para ellas	33,9	20,1	29,0	11,2	5,7	4,0
Las personas con DIL no tienen las habilidades necesarias para asumir puestos de dirección.	21,2	18,0	32,9	16,6	11,2	4,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico VII. Actitudes inclusivas y discriminatorias en el ámbito laboral hacia las personas con DIL



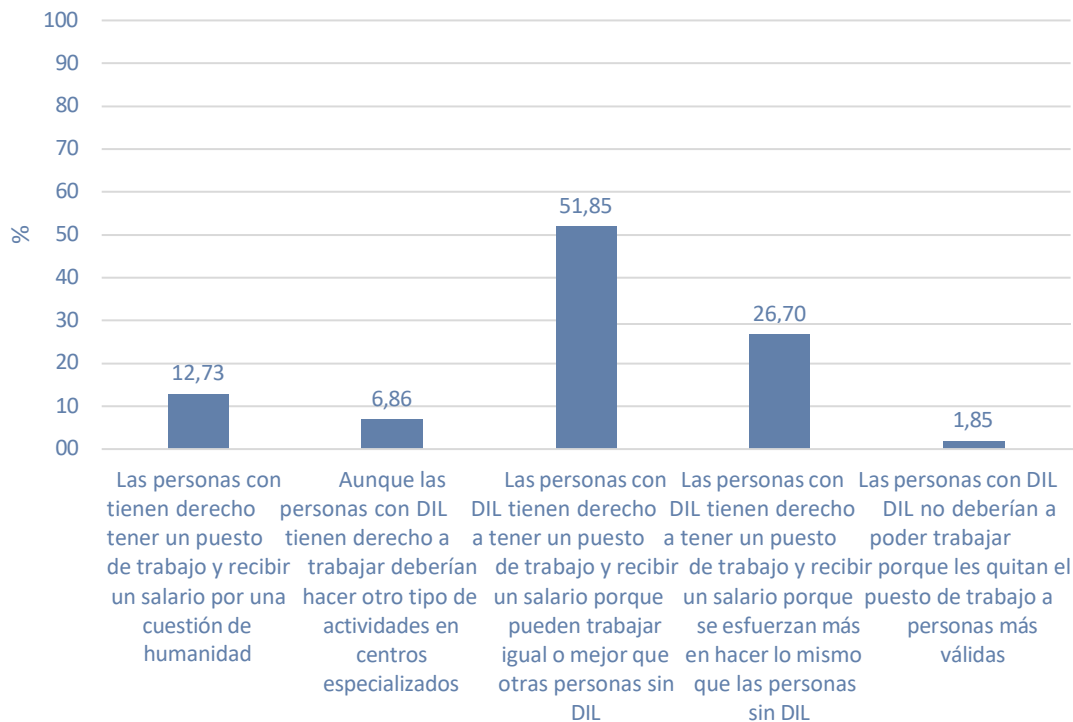
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Tabla 13. Opinión sobre el derecho a que las personas con DIL tengan un empleo

Las personas con DIL tienen derecho a tener un puesto de trabajo y recibir un salario por una cuestión de humanidad	12,7
Aunque las personas con DIL tienen derecho a trabajar deberían hacer otro tipo de actividades en centros especializados	6,9
Las personas con DIL tienen derecho a tener un puesto de trabajo y recibir un salario porque pueden trabajar igual o mejor que otras personas sin DIL	51,9
Las personas con DIL tienen derecho a tener un puesto de trabajo y recibir un salario porque se esfuerzan más en hacer lo mismo que las personas sin DIL	26,7
Las personas con DIL no deberían poder trabajar porque les quitan el puesto de trabajo a personas más válidas	1,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico VIII. Opinión sobre el derecho a que las personas con DIL tengan un empleo



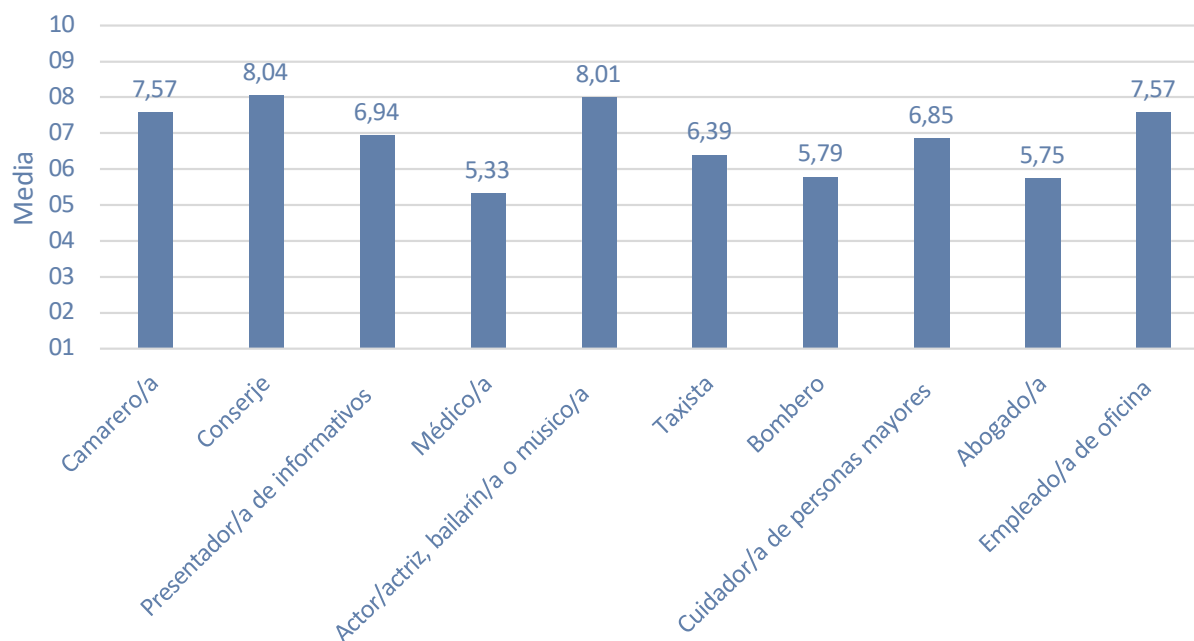
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Tabla 14. Grado de confianza en el desempeño de distintas profesiones por parte de personas con DIL

		(3-4)	(5-6)	(7-8)	Total confianza (9-10)	Media
Camarero/a	1,3	4,0	26,0	30,7	38,0	7,6
Conserje	0,9	2,0	19,3	30,7	47,2	8,0
Presentador/a de informativos	5,5	8,2	28,3	26,3	31,6	6,9
Médico/a	19,8	16,4	29,4	18,5	15,8	5,3
Actor/actriz, bailarín/a o músico/a	1,6	2,3	19,5	28,2	48,3	8,0
Taxista	8,0	12,9	29,1	26,1	23,9	6,4
Bombero	13,3	16,7	30,1	20,6	19,2	5,8
Cuidador/a de personas mayores	5,0	10,2	27,6	28,4	28,8	6,9
Abogado/a	14,4	16,1	30,0	20,6	18,9	5,8
Empleado/a de oficina	1,2	3,6	25,2	33,9	36,1	7,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico IX. Grado de confianza en el desempeño de distintas profesiones por parte de personas con DIL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

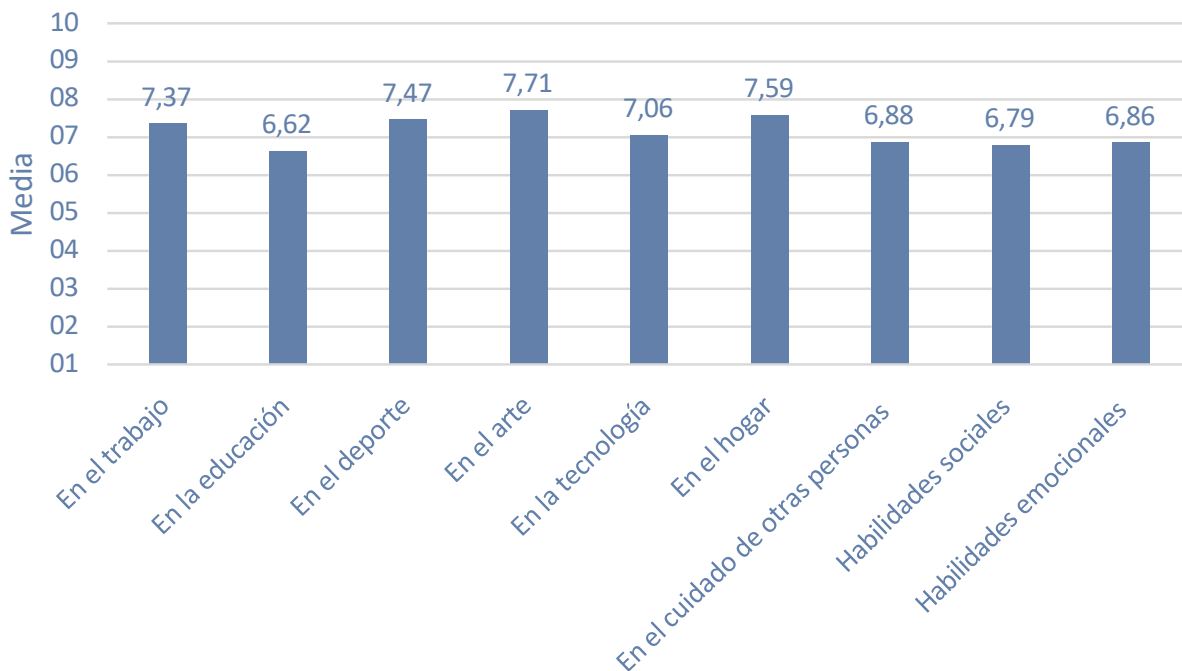
A nivel de competencias y habilidades, las personas encuestadas puntúan con un valor medio de 7,4 en una escala del 1 al 10 las competencias y habilidades de las personas con DIL en el trabajo y con un valor de 7,1 en el uso de la tecnología y herramientas digitales. También se les asocia una marcada competencia en el arte (7,7), en el hogar (7,6) o en el deporte (7,5). Por otra parte, aunque con valores más moderados, también se les reconoce competencia en el cuidado de otras personas (6,9), las habilidades emocionales (6,9), las habilidades sociales (6,8) y la educación (6,6) (tabla 15 y gráfico X).

Tabla 15. Grado de competencia de las personas con DIL en distintos ámbitos

	Nada competente (1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	Totalmente competente (9-10)	Media
En el trabajo	1,1	4,8	28,7	32,9	32,6	7,4
En la educación	3,0	10,4	36,3	28,0	22,2	6,6
En el deporte	1,3	5,1	27,6	29,7	36,3	7,5
En el arte	0,9	3,4	25,7	28,1	41,8	7,7
En la tecnología	1,8	7,5	30,9	31,1	28,7	7,1
En el hogar	0,8	3,9	26,1	31,4	37,8	7,6
En el cuidado de otras personas	2,5	8,5	32,9	30,0	26,1	6,9
Habilidades sociales	3,8	9,6	33,2	26,8	26,7	6,8
Habilidades emocionales	2,0	8,2	34,8	29,7	25,2	6,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico X. Grado de competencia de las personas con DIL en distintos ámbitos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

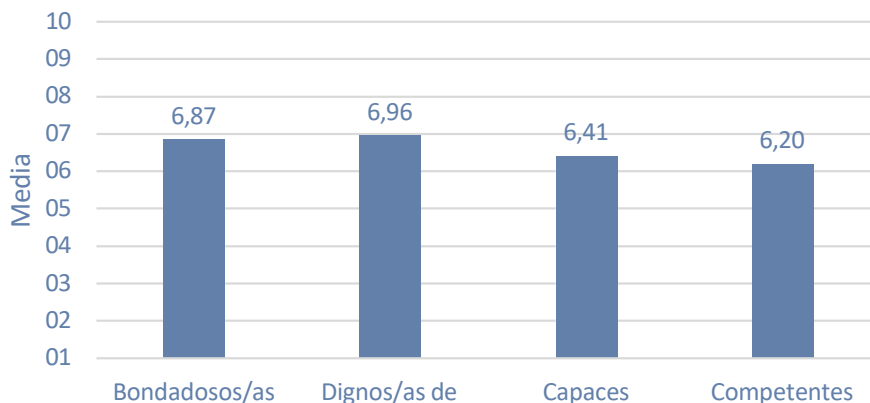
Los/as encuestados/as opinan que las personas con DIL son altamente dignos/as de confianza (56,9%), bondadosos/as (55%), capaces (46,4%) y competentes (40,7%). Los valores medios en una escala de 1 a 10 son respectivamente son de 7 (dignos/as de confianza), de 6,9 (bondadosos/as), de 6,4 (capaces) y de 6,2 (competentes) (tabla 16 y gráfico XI).

Tabla 16. Características asociadas a las personas con DIL

	Nada (1-2)	(3-4)	(5-6)	(7-8)	Totalmente (9-10)	Media
Bondadosos/as	1,9	3,4	39,7	31,9	23,1	6,9
Dignos/as de confianza	2,3	4,6	36,2	30,4	26,5	7,0
Capaces	3,0	10,1	40,5	28,9	17,6	6,4
Competentes	3,5	9,9	45,9	26,1	14,6	6,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI. n= 1618 personas

Gráfico XI. Características asociadas a las personas con DIL



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

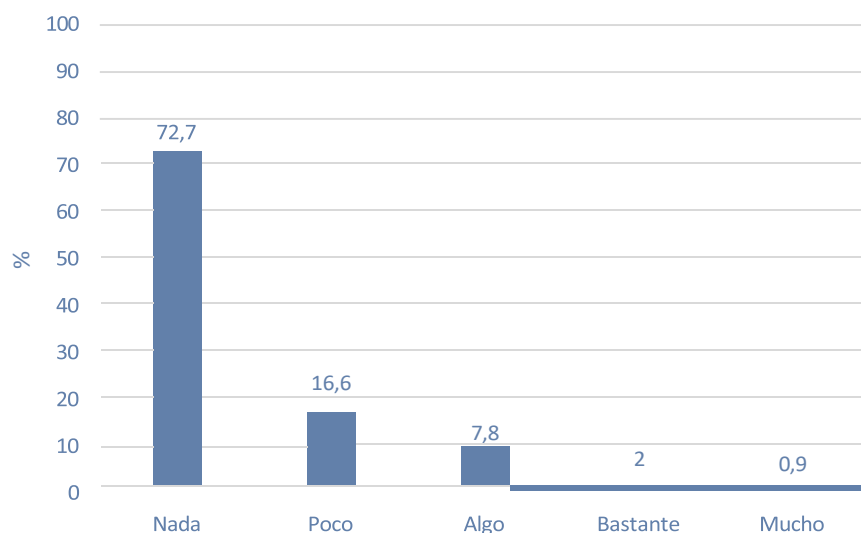
En relación a las relaciones laborales, al 90% de los/as encuestados/as no les molestaría tener como compañero/a de trabajo a una persona con DI o del desarrollo (tabla 17 y gráfico XII).

Tabla 17. Grado de incomodidad de tener como compañero/a de trabajo a una persona con DI o del desarrollo

	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
Incomodidad con personas con DI o del desarrollo como compañero/a de trabajo	72,7	16,6	7,8	2,0	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

Gráfico XII. Grado de incomodidad de tener como compañero/a de trabajo a una persona con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta EMODI.

3.3. Encuesta a empresas

Otro objetivo de la Encuesta a empresas EMODI fue conocer cuál es la experiencia de las empresas que tienen en su plantilla a trabajadores/as con discapacidad intelectual o del desarrollo. A través de dos cuestionarios se recogió la opinión, por una parte, de responsables de empresas o departamentos (23 casos) que tienen a cargo a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y, por otra parte,

de compañeros/as de trabajo (23 casos) de estas personas. El muestreo fue intencional seleccionando empresas que tenían una o más personas con DIL trabajando desde un período de tiempo mayor a un mes. La encuesta a empresas se llevó a cabo del 1 de mayo al 1 de julio de 2024.

Los resultados muestran que la contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es un valor añadido para las empresas por múltiples razones. A continuación, se exponen en primer lugar las respuestas de los/as responsables y posteriormente las de los/as compañeros/as.

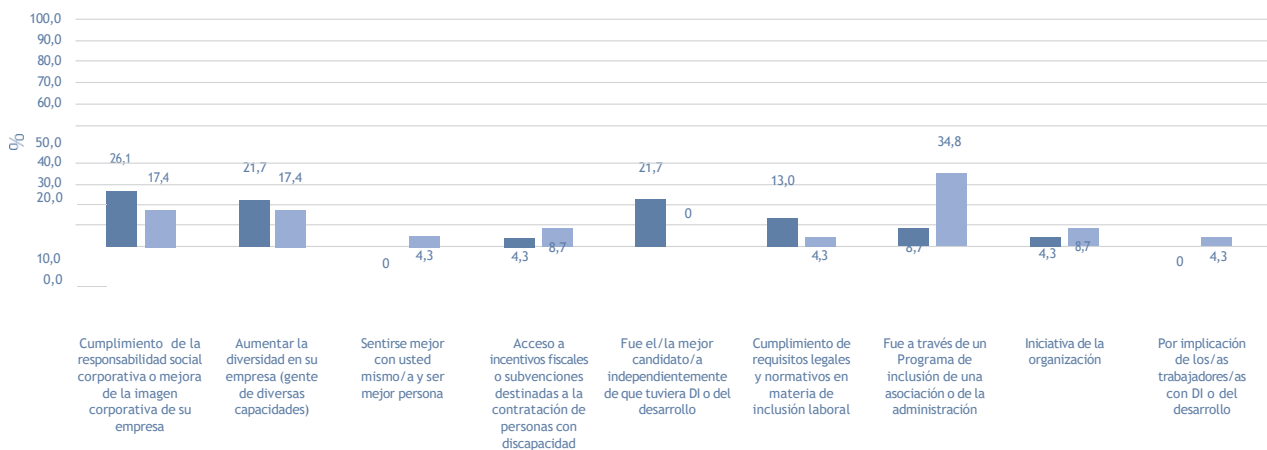
Sobre los motivos por los que las empresas contrataron a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo el motivo principal fue por cumplimiento de la responsabilidad social corporativa o mejora de la imagen corporativa de su empresa (26,1%), aumentar la diversidad en su empresa (gente de diversas capacidades) (21,7%) y porque fue el/la mejor candidato/a independientemente de que tuviera DI o del desarrollo (21,7%). Como segundo motivo predomina que fue a través de un Programa de inclusión de una asociación o de la administración (34,8%) (tabla 18 y gráfico XIII).

Tabla 18. Motivos para la contratación de una persona con DI o del desarrollo por parte de las empresas

	Motivo principal	Segundo motivo
Cumplimiento de la responsabilidad social corporativa o mejora de la imagen corporativa de su empresa	26,1	17,4
Aumentar la diversidad en su empresa (gente de diversas capacidades)	21,7	17,4
Sentirse mejor con usted mismo/a y ser mejor persona	0	4,3
Acceso a incentivos fiscales o subvenciones destinadas a la contratación de personas con discapacidad	4,3	8,7
Fue el/la mejor candidato/a independientemente de que tuviera DI o del desarrollo	21,7	0
Cumplimiento de requisitos legales y normativos en materia de inclusión laboral	13,0	4,3
Fue a través de un Programa de inclusión de una asociación o de la administración	8,7	34,8
Iniciativa de la organización	4,3	8,7
Por implicación de los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo	0	4,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XIII. Motivos para la contratación de una persona con DI o del desarrollo por parte de las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

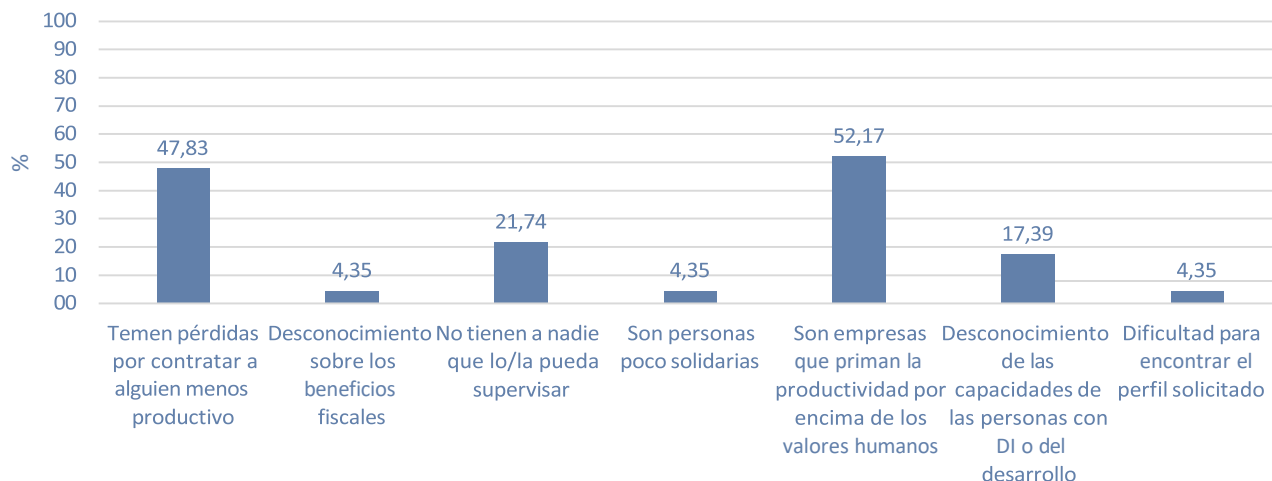
Por otra parte, se les preguntó sobre su opinión sobre por qué consideran que otras empresas no contratan a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Principalmente las personas encuestadas consideran que dichas empresas priman la productividad a los valores humanos (52,2%) y perciben a las personas con DI o del desarrollo menos productivas y que por lo tanto su contratación podría suponer pérdidas (47,8%) (tabla 19 y gráfico XIV).

Tabla 19. Motivos por los que las empresas pueden no contratar a una persona DI o del desarrollo

Temer pérdidas por contratar a alguien menos productivo	47,8
Desconocimiento sobre los beneficios fiscales	4,3
No tienen a nadie que lo/la pueda supervisar	21,7
Son personas poco solidarias	4,3
Son empresas que priman la productividad por encima de los valores humanos	52,2
Desconocimiento de las capacidades de las personas con DI o del desarrollo	17,4
Dificultad para encontrar el perfil solicitado	4,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XIV. Motivos por los que las empresas pueden no contratar a una persona DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

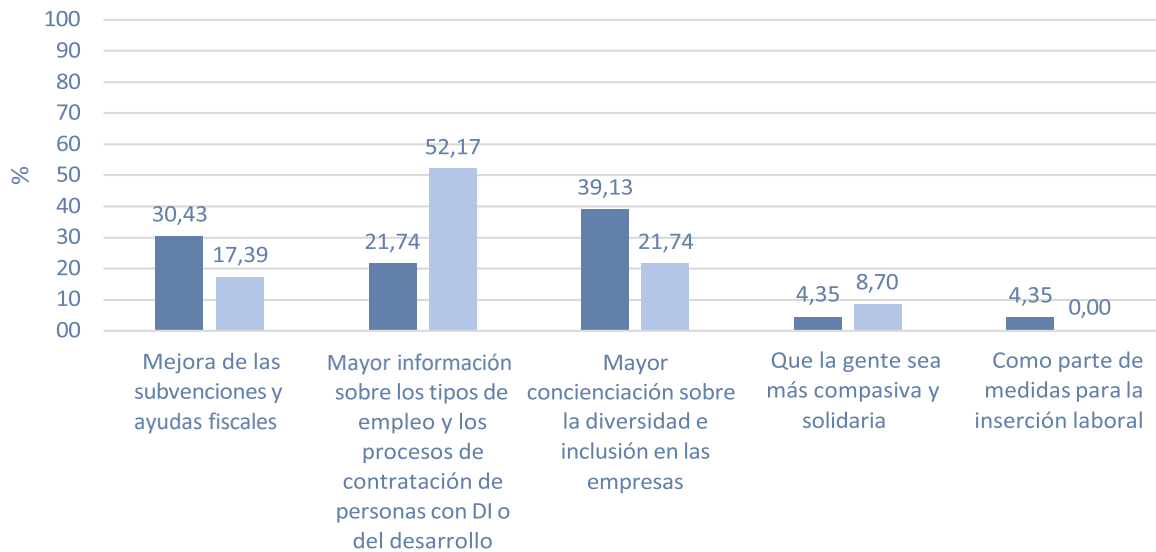
A este respecto, las personas encuestadas sugieren que, en primer lugar, una mayor concienciación sobre la diversidad e inclusión en las empresas (39,1%) y una mejora de las subvenciones y ayudas fiscales (30,4%) y, en segundo lugar, una mayor información sobre los tipos de empleo y los procesos de contratación de personas con DI o del desarrollo (52,2%) serían estrategias efectivas para motivar la contratación de trabajadores/as con DI o del desarrollo por parte de las empresas (tabla 20 y gráfico XV).

Tabla 20. Medidas para motivar la contratación de personas con DI o del desarrollo por parte de las empresas

	Medida principal	Segunda medida
Mejora de las subvenciones y ayudas fiscales	30,4	17,4
Mayor información sobre los tipos de empleo y los procesos de contratación de personas con DI o del desarrollo	21,7	52,2
Mayor concienciación sobre la diversidad e inclusión en las empresas	39,1	21,7
Que la gente sea más compasiva y solidaria	4,3	8,7
Como parte de medidas para la inserción laboral	4,3	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XV. Medidas para motivar la contratación de personas con DI o del desarrollo por parte de las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

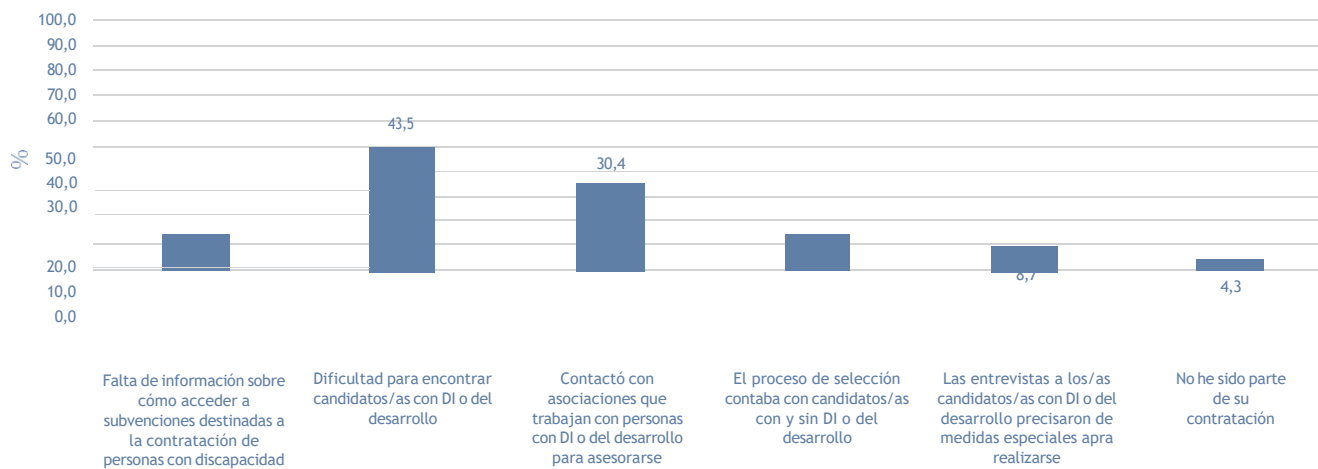
En relación al proceso de contratación, las personas encuestadas evidencian que todavía hay dificultades para encontrar candidatos/as con DI o del desarrollo (43,5%) por lo que la vía principal para encontrarlos/as fue a través de asociaciones que trabajan con personas con DI o del desarrollo (30,4%) (tabla 21 y gráfico XVI).

Tabla 21. Situaciones que se dan en el proceso de contratación de personas con DI o del desarrollo

Falta de información sobre cómo acceder a subvenciones destinadas a la contratación de personas con discapacidad	13,0
Dificultad para encontrar candidatos/as con DI o del desarrollo	43,5
Contactó con asociaciones que trabajan con personas con DI o del desarrollo para asesorarse	30,4
El proceso de selección contaba con candidatos/as con y sin DI	13,0
Las entrevistas a los/as candidatos/as con DI o del desarrollo precisaron de medidas especiales para realizarse	8,7
No he sido parte de su contratación	4,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XVI. Situaciones que se dan en el proceso de contratación de personas con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

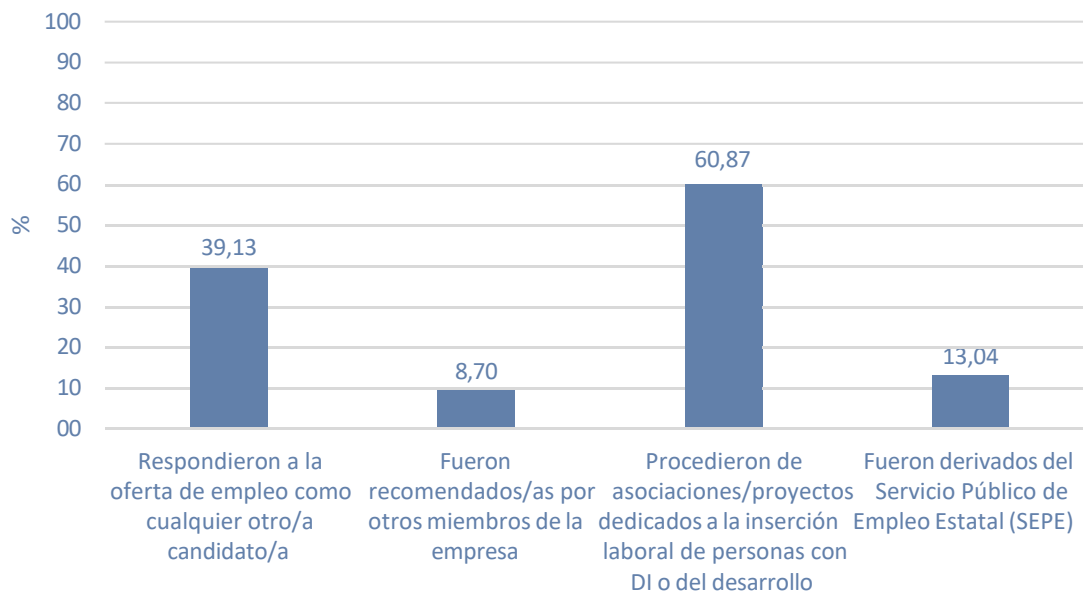
Si bien los/as candidatos/as proceden principalmente de asociaciones/proyectos dedicados a la inserción laboral de personas con DI o del desarrollo (60,9%), también hay personas con DI o del desarrollo que responden activamente a las ofertas de empleo (39,1%) (tabla 22 y gráfico XVII).

Tabla 22. Procedencia de los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo

Procedencia	Frecuencia
Respondieron a la oferta de empleo como cualquier otro/a candidato/a	39,1
Fueron recomendados/as por otros miembros de la empresa	8,7
Procedieron de asociaciones/proyectos dedicados a la inserción laboral de personas con DI o del desarrollo	60,9
Fueron derivados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)	13,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XVII. Procedencia de los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

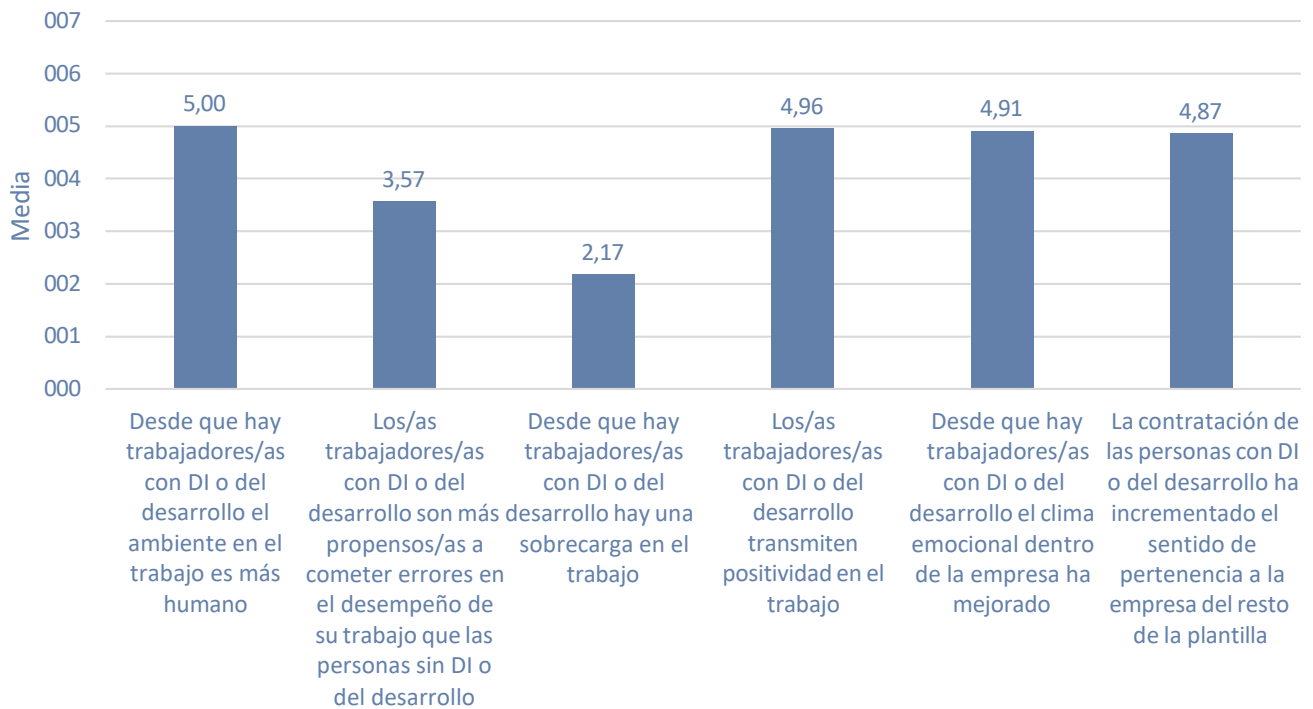
Posteriormente, se quiso evaluar la experiencia de tener en plantilla a personas con DI o del desarrollo a partir de algunos prejuicios existentes en torno a las personas con DI o del desarrollo como parte del mercado laboral. Con valores de alrededor 5 en una escala de 1 a 7, los/as encuestados/as opinan que desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo el ambiente en el trabajo es más humano (5), que los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo transmiten positividad en el trabajo (4,96), lo que probablemente ha contribuido a mejorar el clima emocional de la empresa (4,91) y ha incrementado el sentido de pertenencia a la empresa del resto de la plantilla (4,87). Por otra parte, no se considera altamente que las personas con DI o del desarrollo supongan una sobrecarga de trabajo (2,17) (tabla 23 y gráfico XVIII).

Tabla 23. Impacto de la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y en el resto de trabajadores/as

Desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo el ambiente en el trabajo es más humano	5,00
Los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo son más propensos/as a cometer errores en el desempeño de su trabajo que las personas sin DI	3,57
Desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo hay una sobrecarga en el trabajo	2,17
Los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo transmiten positividad en el trabajo	4,96
Desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo el clima emocional dentro de la empresa ha mejorado	4,91
La contratación de las personas con DI o del desarrollo ha incrementado el sentido de pertenencia a la empresa del resto de la plantilla	4,87

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XVIII. Impacto de la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y en el resto de trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

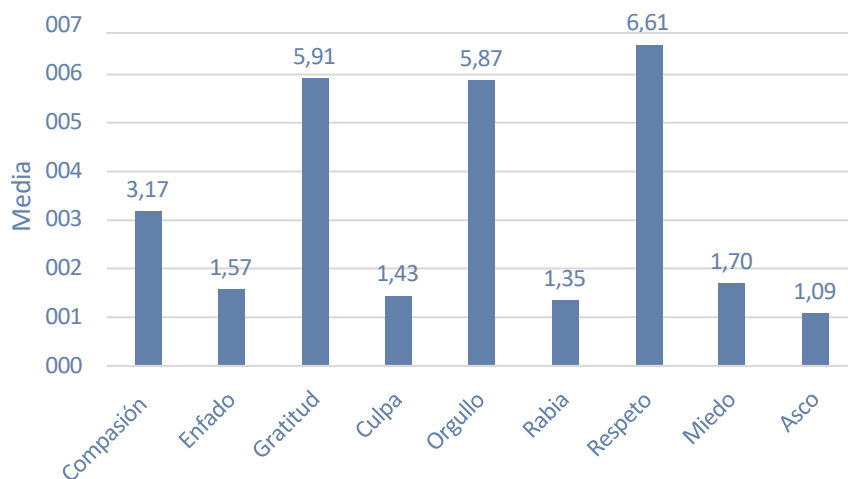
La mayor parte de las personas entrevistadas han repetido la contratación de personas con DI o del desarrollo (65,2%) y las emociones principales suscitadas por los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo son respeto (valor medio de 6,61 en una escala de 1 a 7), gratitud (5,91) y orgullo (5,87) (tabla 24 y gráfico XIX).

Tabla 24. Emociones expresadas hacia los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo

Compasión	3,17
Enfado	1,57
Gratitud	5,91
Culpa	1,43
Orgullo	5,87
Rabia	1,35
Respeto	6,61
Miedo	1,70
Asco	1,09

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XIX. Emociones expresadas hacia los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

En general, las personas encuestadas afirman que contratar a personas con DI o del desarrollo es una experiencia satisfactoria, desde la perspectiva de la productividad o desde los valores humanos laboral o lo humano. Consideran que, si bien es cierto que a veces necesitan apoyos, especialmente al inicio, finalmente pueden desarrollar las mismas tareas que personas sin DI con la misma efectividad y profesionalidad. También opinan que es una oportunidad para experimentar los beneficios de trabajar en un equipo diverso. Están de acuerdo en que las empresas deben tomar la iniciativa y darles la oportunidad de mostrar sus capacidades.

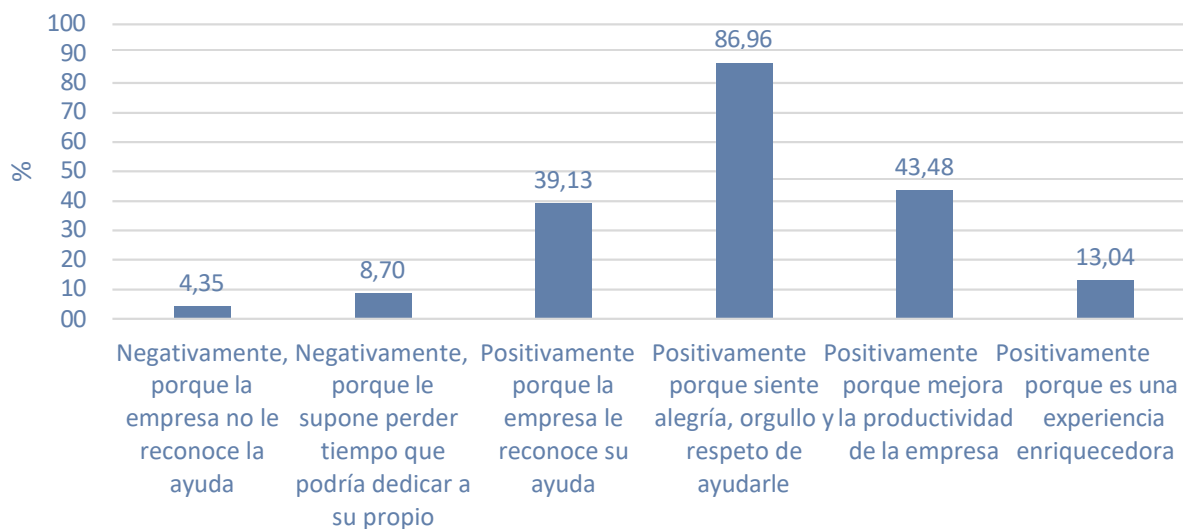
Por otro lado, en relación a las opiniones de los/as compañeros/as de trabajo mayormente destacan el impacto positivo de trabajar con personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, porque sienten alegría, orgullo y respeto de ayudarles (87%), porque mejora la productividad de la empresa (43,5%) y porque la empresa les reconoce su ayuda (39,1%) (tabla 25 y gráfico XX).

Tabla 25. Impacto en el trabajo de los /as compañeros/as de trabajo de los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo

Negativamente, porque la empresa no le reconoce la ayuda	4,3
Negativamente, porque le supone perder tiempo que podría dedicar a su propio trabajo	8,7
Positivamente porque la empresa le reconoce su ayuda	39,1
Positivamente porque siente alegría, orgullo y respeto de ayudarle	87,0
Positivamente porque mejora la productividad de la empresa	43,5
Positivamente porque es una experiencia enriquecedora	13,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XX. Impacto en el trabajo de los /as compañeros/as de trabajo de los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

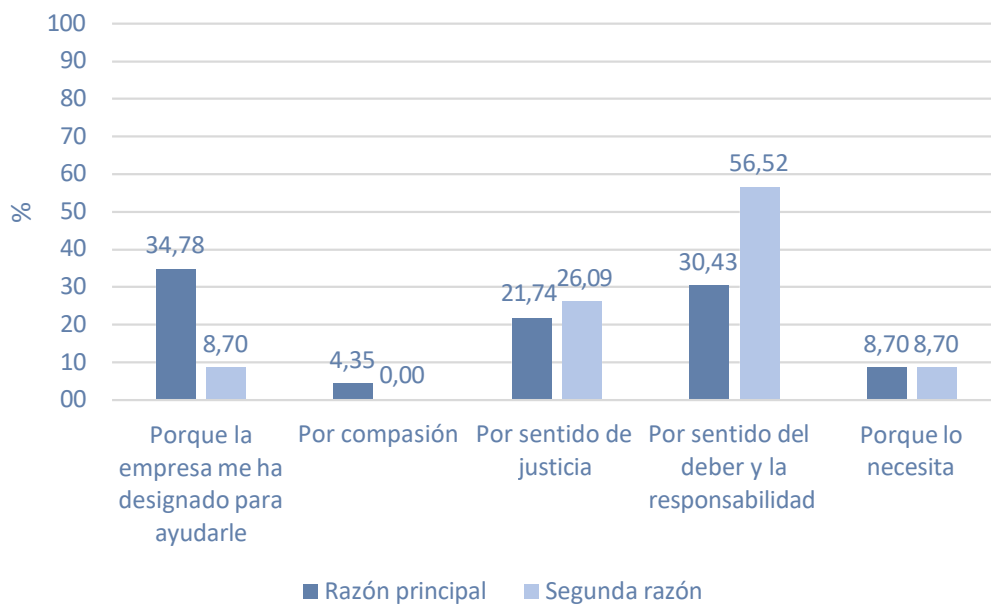
Entre las razones por las cuales ayudan a los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo, la razón principal es porque la empresa les asignó para ello (34,8%), aunque también lo hacen por sentido del deber y la responsabilidad (30,4%) y por justicia (21,7%), ambas razones que se confirman como mayoritarias en el caso de las segundas razones (tabla 26 y gráfico XXI).

Tabla 26. Razones por las que los/as trabajadores/as ayudan a sus compañeros/as con DI o del desarrollo

	Razón principal	Segunda razón
Porque la empresa me ha designado para ayudarle	34,8	8,7
Por compasión	4,3	0
Por sentido de justicia	21,7	26,1
Por sentido del deber y la responsabilidad	30,4	56,5
Porque lo necesita	8,7	8,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XXI. Razones por las que los/as trabajadores/as ayudan a sus compañeros/as con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

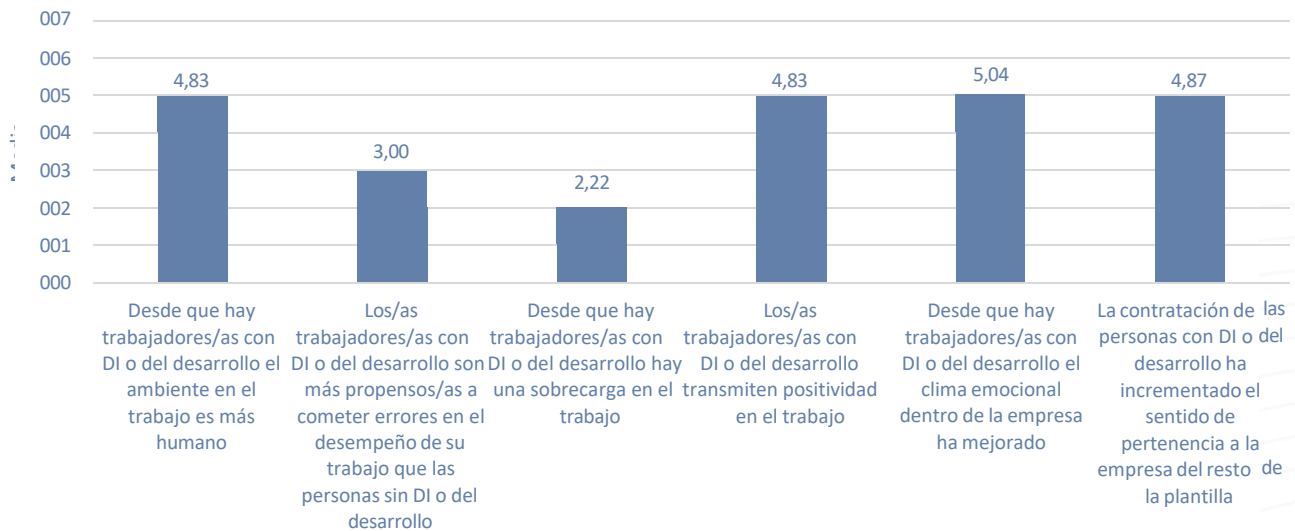
Al igual que en el caso de los/as responsables, también se evaluaron la postura ante los prejuicios existentes en torno a las personas con DI o del desarrollo como parte del mercado laboral. Los valores entre las respuestas de los/as responsables y los/as compañeros/as de trabajo son semejantes, aunque en el caso de los/as compañeros/as la mayor puntuación se refiere a que la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo ha mejorado el clima emocional de la empresa (5,04 sobre 7). Al igual que en el caso de los/as responsables se obtienen puntuaciones alrededor 5 en relación a que desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo el ambiente en el trabajo es más humano (4,83), que dichos trabajadores/as transmiten positividad en el trabajo (4,83) y que su presencia ha incrementado el sentido de pertenencia a la empresa del resto de la plantilla (4,87). Por otra parte, tampoco consideran altamente que las personas con DI o del desarrollo supongan una sobrecarga de trabajo (2,22) (table 27, gráfico XXII). No obstante, si se observan los valores altos de acuerdo a las afirmaciones comentadas anteriormente, existen diferencias en la percepción que tienen los/as responsables y los/as compañeros/as de trabajo en relación al impacto de la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa. Los/as compañeros/as perciben una mayor mejora del clima emocional (52% vs 35% de los/as responsables), de la humanidad en el trabajo (43% vs 35% de los/as responsables) o del sentimiento de pertenencia a la empresa (44% vs 39% de los/as responsables). También sienten más que los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo transmiten positividad (39% vs 35% de los/as responsables), que no son más propensos/as a cometer errores (0% vs 22% de los/as responsables) ni suponen una sobrecarga de trabajo (0% vs 4% de los/as responsables) (figura 3).

Tabla 27. Impacto de la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y en el resto de trabajadores/as

Desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo el ambiente en el trabajo es más humano	4,83
Los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo son más propensos/as a cometer errores en el desempeño de su trabajo que las personas sin DI o del desarrollo	3,00
Desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo hay una sobrecarga en el trabajo	2,22
Los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo transmiten positividad en el trabajo	4,83
Desde que hay trabajadores/as con DI o del desarrollo el clima emocional dentro de la empresa ha mejorado	5,04
La contratación de las personas con DI o del desarrollo ha incrementado el sentido de pertenencia a la empresa del resto de la plantilla	4,87

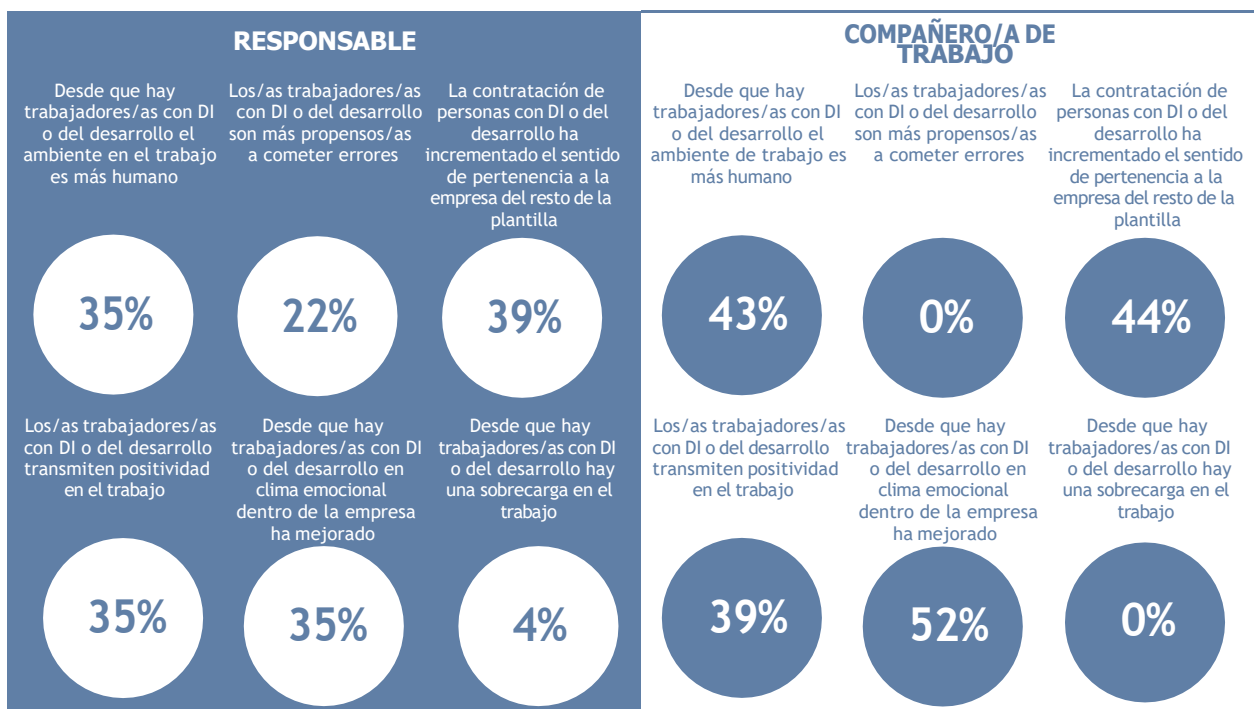
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XXII. Impacto de la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y en el resto de trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Figura 3. Comparación de la opinión de los/as responsables y los/as compañeros/as de trabajo del impacto de la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y en el resto de trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

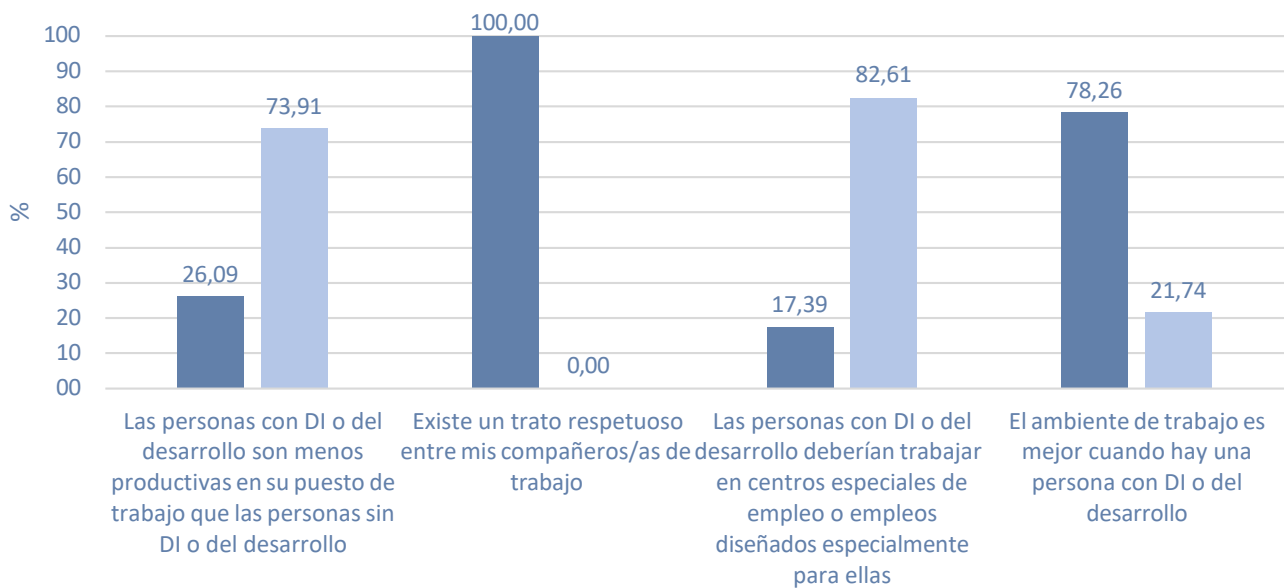
Sobre la experiencia en el trabajo, las personas encuestadas mayormente no creen que las personas con DI o del desarrollo sean menos productivas que las personas sin DI o del desarrollo (73,9%), ni que tengan que trabajar solo en centros especiales de empleo o en empleos diseñados específicamente para ellas (82,6%). Asimismo, consideran que el ambiente de trabajo es mejor cuando hay una persona con DI o del desarrollo (78,3%). Cabe decir que casi el 48% no es la primera vez que trabajan con personas con DI o del desarrollo (tabla 28 y gráfico XXIII).

Tabla 28. Opinión sobre la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y su clima emocional

	De acuerdo	En desacuerdo
Las personas con DI o del desarrollo son menos productivas en su puesto de trabajo que las personas sin DI o del desarrollo	26,1	73,9
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros/as de trabajo	100	0
Las personas con DI o del desarrollo deberían trabajar en centros especiales de empleo o empleos diseñados especialmente para ellas	17,4	82,6
El ambiente de trabajo es mejor cuando hay una persona con DI o del desarrollo	78,3	21,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XIII. Opinión sobre la presencia de trabajadores/as con DI o del desarrollo en la empresa y su clima emocional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

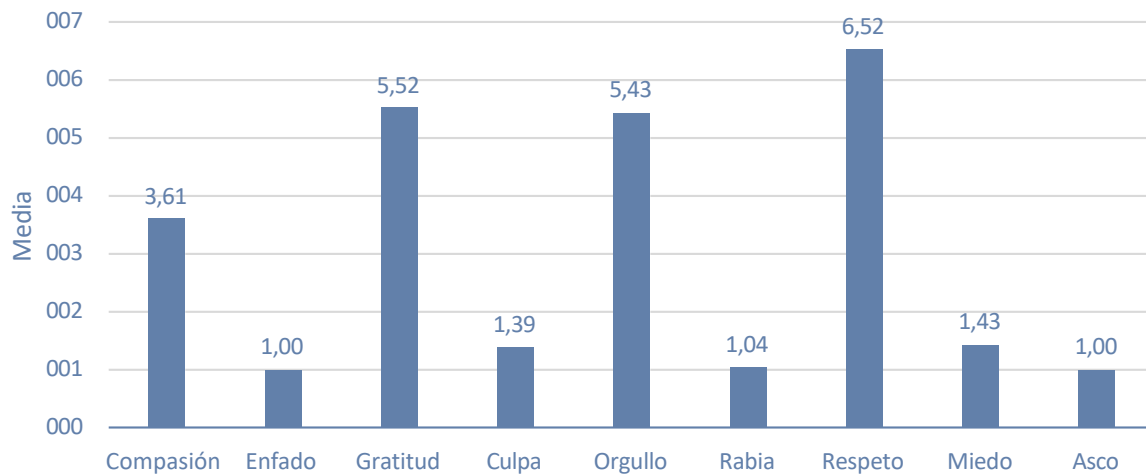
Sobre las emociones que suscita trabajar con personas con DI o del desarrollo, al igual que en el caso de los/as responsables, las predominantes son respeto (6,52 media sobre 7), gratitud (5,52) y orgullo (5,43). Cabe señalar que, aunque los valores son similares, son ligeramente superiores en el caso de los/as responsables. No obstante, los valores de las emociones disruptivas como el enfado, la culpa, la rabia, el miedo o el asco son inferiores en el caso de los/as compañeros/as de trabajo, lo que sugiere que el contacto directo con las personas con DI o del desarrollo influye en sus emociones. La compasión en el caso de los/as compañeros/as también es superior (tabla 29 y gráfico XXIV).

Tabla 29. Emociones expresadas hacia los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo

Compasión	3,61
Enfado	1,00
Gratitud	5,52
Culpa	1,39
Orgullo	5,43
Rabia	1,04
Respeto	6,52
Miedo	1,43
Asco	1,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

Gráfico XXIV. Emociones expresadas hacia los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta a empresas EMODI.

En resumen, la investigación refleja una visión positiva hacia la contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. El experimento mostró que tener un empleo mejora la calidad de vida y el bienestar emocional de las personas con DI o del desarrollo, reduciendo emociones negativas como la tristeza, el enfado o el miedo entre otras, y aumentando su felicidad, optimismo, seguridad y agradecimiento. En la encuesta nacional, más del 50% de los/as encuestados/as creen que las personas con DI o del desarrollo pueden ser tan productivas como las demás y que tienen derecho a un empleo, destacando su capacidad para trabajar al mismo nivel o con mayor esfuerzo. Por su parte, en la encuesta a empresas, los/as empleadores/as resaltaron que la inclusión de personas con DI o del desarrollo mejora el clima laboral, la humanidad y el sentido de pertenencia en los equipos. Asimismo, la encuesta a compañeros/as de trabajo confirmó que su presencia en el entorno laboral genera sentimientos positivos como alegría, orgullo y respeto, sin representar una sobrecarga, y que su inclusión en el equipo mejora el ambiente y la productividad. Estos resultados demuestran que contratar a personas con DI o del desarrollo no solo las beneficia a ellas sino también al resto de empleados/a, a las empresas y al equipo en su conjunto.

BIBLIOGRAFÍA:

- Delgado Catalán, S., Arias Astray, A., Sotomayor Morales, E. (2022). Jóvenes con discapacidad intelectual en la universidad: entre la sobreprotección y la autodeterminación. *Siglo Cero*, 53(2), 145-165. <https://doi.org/10.14201/scero2022532145165>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Instituto Nacional de Estadística. (2025). *El empleo de las personas con discapacidad (EPD). Año 2025. Principales resultados*. INE. <https://www.ine.es/>.
- McCausland, D., McCallion, P., Brennan, D., McCarron, M. (2020). In pursuit of meaningful occupation: Employment and occupational outcomes for older Irish adults with an intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(3), 386-397. <https://doi.org/10.1111/jar.12681>
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET). (2024). Informe 9: ODISMET décimo aniversario (datos 2013-2022). ODISMET.

- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (58), 18-23.
- Sotomayor, E & Amezcua Aguilar, T. (Eds.). (2022). *La inclusión como forma de excelencia: Estrategias para la docencia universitaria inclusiva*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Verdugo Alonso, M. Á., Gómez Sánchez, L. E., Arias Martínez, B., Santamaría Domínguez, M., Clavero Herrero, D., & Tamarit Cuadrado, J. (2013). *Escala INICO-FEAPS: Evaluación integral de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*. Publicaciones del INICO, Universidad de Salamanca.

4. CÓMO ELABORAR PLANES Y ACCIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA

El empleo inclusivo para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es un tema de creciente importancia en las políticas públicas y en la responsabilidad social de las empresas y organizaciones. La integración efectiva de estas personas en el mercado laboral no solo contribuye a su desarrollo personal y profesional, sino que también enriquece el entorno laboral con diversidad y nuevas perspectivas. En particular, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo plantea desafíos y oportunidades únicos.

En los últimos años, se han logrado avances significativos en la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el mercado laboral, aunque aún queda mucho por hacer, tanto en el número de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que acceden al empleo, como en su acceso a empleos cualificados.

4.1. Marco normativo para la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el empleo

En las últimas décadas, la inclusión laboral de las personas con discapacidad ha ganado protagonismo en las políticas públicas y privadas. El marco normativo español, reforzado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y leyes nacionales como la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Ley 1/2013), establece una serie de derechos y garantías para las personas con discapacidad. Estas normativas promueven la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Señalamos a continuación las principales normativas con mayor incidencia en la aplicación de medidas:

a) Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Naciones Unidas, 13 de diciembre de 2006

La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la ONU y ratificada por España, establece un marco internacional para la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad. En su artículo 27, la Convención resalta el derecho al trabajo y empleo en igualdad de condiciones, prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad y promoviendo políticas de empleo inclusivas. España, al ser parte de la Convención, se compromete a implementar medidas que faciliten el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

b) Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. «BOE» núm. 133, de 04/06/1983

El Real Decreto 1451/1983 regula la relación laboral de las personas con discapacidad, introduciendo incentivos para fomentar su contratación. Entre estos incentivos destacan las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y la reducción de cuotas a la Seguridad Social para las empresas que contraten a personas con discapacidad. Este decreto ha sido una pieza clave para promover la inclusión laboral y la adaptación de los entornos laborales a las necesidades de las personas con discapacidad.

- c) **Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. «BOE» núm. 312, de 30/12/2006**

La Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y el empleo, introduce diversas medidas de acción positiva para el empleo de las personas con discapacidad. Entre estas medidas se encuentran las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social y la priorización en la concesión de subvenciones y contratos públicos a las empresas que empleen a personas con discapacidad. Esta ley refuerza el compromiso del Estado con la creación de un mercado laboral más inclusivo y accesible.

- d) **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. «BOE» núm. 289, de 03/12/2013**

La Ley 1/2013 de 29 de noviembre, conocida como Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), establece las bases para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, incluido el laboral. Esta ley, adaptándose a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, refunde y concierta, en una única norma, las legislaciones previas competentes en materia de discapacidad, como la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad), la LIONDAU (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) y la Ley de Infracciones y Sanciones (Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).

En este sentido, la LGD consolida la legislación existente en materia de discapacidad y refuerza los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. La ley subraya la obligación de las empresas de adaptar sus procesos y espacios de trabajo para facilitar la inclusión de personas con discapacidad, asegurando su accesibilidad universal.

Es importante mencionar que esta ley, además introduce el enfoque de la accesibilidad cognitiva en el ordenamiento jurídico español, haciendo hincapié en la estrecha relación que tiene con el empleo en varios aspectos:

- **Eliminación de barreras en el acceso al empleo:** La ley exige que los procesos de selección, contratación, formación y promoción laboral sean accesibles y comprensibles para todas las personas, incluidas aquellas con dificultades cognitivas. Esto implica, por ejemplo, utilizar un lenguaje claro y sencillo en las ofertas de empleo, adaptar los formularios de solicitud, proporcionar información en formatos accesibles (como lectura fácil o pictogramas) y realizar las pruebas de selección de manera que no discriminen a las personas con discapacidad cognitiva.
- **Creación de entornos laborales inclusivos:** La ley establece la obligación de crear entornos laborales inclusivos donde las personas con discapacidad cognitiva puedan desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones que el resto de los/as trabajadores/as. Esto implica realizar las adaptaciones razonables necesarias en el puesto de trabajo, como la instalación de software de apoyo, la provisión de ayudas técnicas o la flexibilización de la jornada laboral.
- **Fomento de la formación en accesibilidad cognitiva:** La ley promueve la formación en accesibilidad cognitiva dirigida a los profesionales de recursos humanos, los responsables de selección de personal y los trabajadores en general.

- **Colaboración con entidades especializadas:** La ley anima a las empresas a colaborar con entidades especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad cognitiva. Estas entidades pueden ofrecer asesoramiento, formación y apoyo a las empresas en la implementación de medidas de accesibilidad cognitiva y en la contratación de trabajadores/as con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- e) **Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.**
Esta ley modifica la normativa vigente para introducir la accesibilidad cognitiva como un concepto clave en el ámbito de la discapacidad y establece una serie de obligaciones y medidas para garantizar que las personas con discapacidad cognitiva puedan disfrutar de una igualdad real de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, incluido el empleo. Tiene un impacto positivo en el empleo de las personas con discapacidad cognitiva al eliminar barreras, fomentar la inclusión laboral y promover la colaboración entre empresas y entidades especializadas.
- f) **Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.** Esta normativa tiene como objetivo principal regular los programas de empleo con apoyo como una medida para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Estos programas se definen como un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado que se prestan a trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción laboral. Las acciones se llevan a cabo en el propio puesto de trabajo por preparadores laborales especializados y tienen como finalidad facilitar la adaptación social y laboral de estas personas en empresas del mercado ordinario de trabajo.
- g) **Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.** «BOE» núm. 125, de 26 de mayo de 2021

Otra norma de especial relevancia para la promoción del empleo inclusivo es el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, que establece medidas específicas para facilitar el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. Este decreto introduce incentivos adicionales para las empresas que contraten a personas con capacidad intelectual límite, incluyendo bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y subvenciones para la formación y adaptación de los puestos de trabajo. Además, se establecen programas de apoyo y seguimiento para asegurar la integración efectiva de estos trabajadores en el entorno laboral.

- h) **Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.** BOE» núm. 9, de 11/01/2023

Finalmente, y de especial relevancia para la promoción del empleo inclusivo se encuentra el Real Decreto-ley 1/2023, que establece las nuevas disposiciones sobre los incentivos para la contratación de personas con discapacidad, incluyendo bonificaciones y subvenciones adicionales para las empresas que demuestren un compromiso sólido con la inclusión laboral. Este decreto también introduce medidas específicas para fomentar el empleo de personas con discapacidades severas y la creación de entornos de trabajo accesibles.

4.2. La estrecha vinculación de la Ley de economía sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible de España, promulgada en 2011, ha establecido un marco legal que busca promover un modelo económico más respetuoso con el medio ambiente y socialmente responsable. En concreto, en el artículo 39 se promociona la Responsabilidad Social de las Empresas (en adelante, RSE) incentivando a las empresas, organizaciones e instituciones públicas o privadas, especialmente a las pequeñas y medianas y a las empresas individuales, a incorporar o desarrollar políticas de responsabilidad social.

Además, la ley de sostenibilidad específicamente menciona que la RSE en su conjunto de características, indicadores y modelos de referencia deberá atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo y compromiso con lo local: desde el respeto a los derechos humanos, la mejora de las relaciones laborales, hasta la igualdad de oportunidades y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por ende, la ley de economía sostenible y la RSE guarda una estrecha vinculación con el ámbito social y, en concreto, con el colectivo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Esta normativa establece un marco legal que promueve un modelo económico más justo y equitativo, donde la RSE juega un papel fundamental. En este contexto, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo emerge como un aspecto clave de la RSE, alineado con los principios de sostenibilidad y equidad. Las principales conexiones de estos tres elementos son:

- **La sostenibilidad y la diversidad:** La sostenibilidad implica no solo la protección del medio ambiente, sino también la promoción de una sociedad más justa y equitativa. La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo contribuye a esta diversidad y a la creación de entornos de trabajo más enriquecedores.
- **La RSE y el compromiso social:** La RSE va más allá del cumplimiento legal y se centra en el compromiso de las empresas con la sociedad. La contratación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es una muestra tangible de este compromiso y contribuye a reducir la brecha social.
- **La Ley de Economía Sostenible y la RSE:** se incentiva con la adopción de prácticas de RSE, lo que incluye la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Al promover la sostenibilidad, la ley fomenta un enfoque empresarial más humano y socialmente responsable.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), por tanto, es un enfoque de gestión empresarial que busca integrar de manera voluntaria las preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las interacciones con los stakeholders. En este contexto, la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es una dimensión crucial de la RSE, ya que promueve la igualdad de oportunidades y contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades. Por otra parte, la RSE ofrece una serie de beneficios para las empresas, entre los que destacan:

- **Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo:** Las empresas que adoptan políticas inclusivas fomentan un entorno laboral diverso, lo que puede mejorar la creatividad y la innovación. Estudios han demostrado que los equipos diversos tienden a ser más efectivos y a tener una mayor capacidad para resolver problemas complejos.

- **Reputación y fidelización del cliente:** Las empresas que se comprometen con la inclusión de personas con discapacidad suelen ser vistas de manera más positiva por los consumidores, lo que puede mejorar la reputación corporativa y la fidelización del cliente. Un estudio realizado por Cone Communications reveló que el 87% de los consumidores elegirían un producto de una empresa que apoya una causa en la que creen.
- **Cumplimiento normativo y acceso a incentivos:** En muchos países, existen leyes y normativas que promueven la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Cumplir con estas regulaciones no solo evita sanciones, sino que también puede ofrecer acceso a incentivos fiscales y otros beneficios.

La integración de la discapacidad en las estrategias de RSE es esencial para construir empresas más justas y sociedades más inclusivas. Las empresas que adoptan estas prácticas no solo contribuyen al bienestar de las personas con discapacidad, sino que también se benefician de una mayor innovación, reputación y cumplimiento normativo.

4.2.1. ¿Cómo implementar planes y acciones de RSE que incorporen la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo?

La RSE ha evolucionado hacia una dimensión cada vez más inclusiva, reconociendo la importancia de la diversidad y la inclusión de todas las personas, incluidas aquellas con mayor riesgo de exclusión social, como es el colectivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. A continuación, se presenta a modo de ejemplo, diferentes planes y acciones concretas que las empresas pueden implementar para fomentar la inclusión laboral de este colectivo:

PLAN	ACCIONES
Plan de RSE enfocado en la Formación y Sensibilización	Talleres de sensibilización: Se trata de organizar talleres para el personal empleado sobre discapacidad intelectual o del desarrollo, sus características, necesidades y potencialidades.
	Formación en comunicación inclusiva: Capacitar al personal empleado en técnicas de comunicación efectiva y respetuosa con personas con discapacidad. Esta formación sobre la inclusión y el trato adecuado hacia las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo también debe ir destinada a directivos.
	Programas de mentoría: Implementar programas de mentoría para que el personal empleado con mayor experiencia guíe a los/as nuevos/as trabajadores/as con discapacidad intelectual o del desarrollo.
	Voluntariado corporativo: Fomentar el voluntariado corporativo en organizaciones que trabajan con personas con discapacidad.

<p>Plan de RSE de incorporación de Programas de Empleo con Apoyo</p> <p>(Real Decreto 870/2007, de 2 de julio)</p>	<p>Incorporar la figura del / de la preparador/a laboral: Es un profesional especializado que brinda apoyo individualizado a personas con discapacidad en su proceso de inserción laboral y adaptación al puesto de trabajo.</p>
	<p>Orientación y acompañamiento: Brindar orientación vocacional y laboral, ayudando a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo a identificar sus intereses, habilidades y aptitudes, y a encontrar un empleo adecuado a su perfil.</p>
	<p>Preparación para el empleo: Impartir formación específica para desarrollar las competencias necesarias para el puesto de trabajo, como habilidades sociales, resolución de problemas y adaptación a nuevos entornos.</p>
	<p>Acompañamiento en el puesto de trabajo: Ofrecer apoyo continuo en el puesto de trabajo, facilitando la adaptación y superando posibles obstáculos.</p>
	<p>Mediación: Actuar como intermediario entre el/la trabajador/a con discapacidad, la empresa y otros agentes implicados en el proceso de inserción laboral.</p>
	<p>Evaluación: Realizar un seguimiento del proceso de inserción y evalúa los resultados obtenidos.</p>
<p>Plan de RSE de adaptación del entorno laboral</p>	<p>Accesibilidad: Asegurar que el entorno laboral sea accesible, tanto a nivel físico (rampas, ascensores,) como a nivel cognitivo (señalética, información perceptible, wayfinding, .) y a nivel tecnológico (software adaptado).</p>
	<p>Adaptación de los puestos de trabajo: Modificar las tareas o el ritmo de trabajo para que se ajusten a las capacidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo</p>
	<p>Apoyo técnico: Proporcionar herramientas y tecnologías de apoyo que faciliten el desempeño de las tareas.</p>
<p>Plan de RSE de reclutamiento y selección de personal con discapacidad intelectual o del desarrollo</p>	<p>Ofertar prácticas laborales: Ofrecer programas de prácticas laborales para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.</p>
	<p>Colaboración con entidades sociales: Trabajar en conjunto con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para identificar candidatos/as.</p>
	<p>Promover el empleo personalizado: De modo que el proceso de reclutamiento y selección de personal no responda únicamente a cubrir puestos vacantes, si no que se puedan crear nuevos puestos de trabajo en función de las características de la persona demandante de empleo.</p>
	<p>Eliminación de barreras en los procesos de selección: Adaptar los procesos de selección para que sean accesibles y no discriminatorios.</p>
	<p>Valoración de las habilidades: Centrarse en las habilidades y competencias de las personas candidatas, más allá de sus limitaciones.</p>
<p>Políticas de contratación inclusivas: Establecer políticas de contratación que promuevan activamente la inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, asegurando que los procesos de selección sean accesibles y justos.</p>	

Plan de RSE de fomento del desarrollo profesional	Planes de formación individualizados: Diseñar planes de formación personalizados para cada trabajador/a , teniendo en cuenta sus necesidades y objetivos profesionales.
	Oportunidades de promoción: Ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a todos/as los/as empleados/as, incluyendo a aquellos/as con discapacidad intelectual o del desarrollo.
	Reconocimiento y motivación: Implementar sistemas de reconocimiento y motivación que valoricen el trabajo de los/as empleados/as.
Plan de RSE de seguimiento y apoyo continuo al personal empleado con discapacidad intelectual o del desarrollo.	Acompañamiento laboral: Proporcionar un acompañamiento personalizado durante los primeros meses de trabajo.
	Redes de apoyo: Fomentar la creación de redes de apoyo entre los/as trabajadores/as. La inclusión de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo enriquece la cultura organizacional y fomenta la creatividad.
	Apoyo a proveedores y clientes con discapacidad intelectual o del desarrollo: Fomentar relaciones comerciales con proveedores que también apoyen la inclusión y asegurar que los productos y servicios sean accesibles para todos los clientes.
	Evaluación periódica: Realizar evaluaciones periódicas para identificar las necesidades y ajustar las medidas de apoyo si es necesario.

La elaboración, diseño y ejecución de planes y acciones de RSE es una tarea compleja que requiere de un estudio y diagnóstico exhaustivo del contexto donde se desea implementar para que tenga mayor efectividad y se ajuste a las necesidades reales del entorno concreto. No existe un plan único para garantizar una RSE exitosa, se requiere tener en cuenta las características de la población y su idiosincrasia. No obstante, cualquier plan o acción de RSE debe ir acorde a las recomendaciones del Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, CERSE), constituido por el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

Además, se debe tener en cuenta que, como establece la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, cuando una empresa desarrolla RSE puede hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de RSE a través de un informe específico basado en los objetivos, características, indicadores y estándares internacionales mencionados en los apartados anteriores. En todo caso, en dicho informe específico deberá constar si ha sido verificado o no por terceras partes. En el caso de sociedades anónimas de más de 1.000 asalariados, este informe anual de RSE será objeto de comunicación al CERSE que permita efectuar un adecuado seguimiento sobre el grado de implantación de las políticas de RSE en las grandes empresas españolas.

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo es una inversión a largo plazo que beneficia tanto a las empresas como a la sociedad en su conjunto. Al implementar planes y acciones de RSE enfocadas en este colectivo, las empresas demuestran su compromiso con la diversidad y la inclusión, y contribuyen a construir un mundo más equitativo. En estos casos, las empresas que lo consideren podrán solicitar voluntariamente ser reconocida como empresa socialmente responsable, de acuerdo con las condiciones que determina el Consejo Estatal de Responsabilidad Social Empresarial (CERSE).

4.3. Medidas específicas para fomentar el empleo de personas con discapacidades severas y la creación de entornos de trabajo accesibles

Las medidas de acción positiva son fundamentales para eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad.

Las acciones positivas son medidas específicas que tienen como objetivo compensar las desventajas que encuentran las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el mercado laboral y garantizarles la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo. Estas acciones no implican discriminación a favor de este colectivo, sino que buscan establecer un equilibrio y eliminar las barreras que les impiden competir en igualdad de condiciones. Entre los diferentes tipos de medidas de acciones positivas hacia las personas con discapacidad en el empleo se pueden destacar:

- ◇ **Las Reservas de puestos:** Un porcentaje determinado de las vacantes en una empresa se reserva para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- ◇ **La Adaptación de los procesos de selección:** Se realizan ajustes en los procesos de selección para que sean accesibles y comprensibles para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- ◇ **La Formación y apoyo:** Se ofrecen programas de formación específicos para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que les permitan adquirir las competencias necesarias para el puesto de trabajo.
- ◇ **La Mentoría:** Se asigna un mentor a cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo contratada para que la guíe y apoye durante su proceso de incorporación y desarrollo profesional.
- ◇ **La Adecuación del puesto de trabajo:** Se realizan las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo para que sea accesible y seguro para la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- ◇ **La Flexibilidad laboral:** Se ofrecen opciones de flexibilidad laboral, como horarios adaptados o jornadas reducidas, para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Entre estas medidas, son de especial relevancia los incentivos a la contratación de personas con discapacidad, destacando las diversas medidas y beneficios disponibles para las empresas que optan por integrar a personas con discapacidad en sus plantillas. Estos incentivos están diseñados para promover la inclusión laboral y facilitar la adaptación de los entornos de trabajo, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Siguiendo la legislación vigente, podemos englobar estas medidas en 5 áreas principales: 1) bonificaciones a la seguridad social; 2) subvenciones y ayudas directas a las empresas; 3) incentivos fiscales; 4) contratación pública y cláusulas sociales; y 5) formación y empleo protegido.

4.4. Estrategias para un entorno laboral inclusivo. Principales recomendaciones para el empleo inclusivo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

La inserción laboral y el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo son desafíos que requieren una atención especial para garantizar su plena inclusión en el mercado laboral. Las estrategias para crear un entorno laboral inclusivo deben ser integrales y abarcar diversas áreas, desde la contratación hasta el apoyo continuo y la evaluación. En esta sección se presentan las principales recomendaciones y estrategias para lograr una integración efectiva, haciendo hincapié en la calidad del entorno laboral y en la creación de empleo inclusivo.

4.4.1. Adaptación y accesibilidad del entorno laboral

La accesibilidad es un componente crucial de un entorno laboral inclusivo. Esto incluye la accesibilidad física, la accesibilidad a la información y la comunicación.

- a) **Eliminación de Barreras Arquitectónicas:** La accesibilidad física es fundamental para la inclusión laboral. Los lugares de trabajo deben ser accesibles para todos los empleados, eliminando barreras arquitectónicas y proporcionando señalización adecuada (López-Cobo et al., 2019).
- b) **Accesibilidad a la Información y Comunicación:** La información y las comunicaciones deben estar disponibles en formatos accesibles, como texto fácil de leer, pictogramas y ayudas visuales (WHO, 2011).
- c) **Apoyo continuo:** El apoyo continuo es esencial para asegurar que los empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y sentirse valorados en el lugar de trabajo.
 - **Tecnologías de Apoyo:** El uso de tecnologías de apoyo puede facilitar la integración de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el entorno laboral. Esto incluye software especializado y dispositivos de asistencia que pueden mejorar la eficiencia y autonomía de los empleados (WHO, 2011).
 - **Tutorías:** Establecer programas de tutoría puede proporcionar apoyo adicional a los empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo, ayudándoles a adaptarse y prosperar en el entorno laboral (Beyer et al., 2019).
 - **Mentores Designados:** Designar mentores que proporcionen orientación y apoyo en el lugar de trabajo puede ser una estrategia efectiva para facilitar la integración y el desarrollo profesional de los empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo (Beyer et al., 2019).
- d) **Adaptación de Puestos de Trabajo:** Los empleadores deben realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo para acomodar las capacidades y necesidades individuales de los empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo.
 - Esto incluye modificaciones en el diseño del trabajo y el entorno físico para que el entorno laboral sea adecuado asignadas (Frederick & VanderWeele, 2019).
 - Crear descripciones de trabajo claras y detalladas: puede ayudar a los empleados a entender sus roles y responsabilidades, facilitando su integración en el entorno laboral (Beyer et al., 2019).

4.4.2. Formación y Capacitación

- e) **Programas de Formación:** Los programas de formación continua son esenciales para desarrollar las habilidades técnicas y sociales de los/as empleados/as con discapacidad intelectual o del desarrollo.
 - La formación debe ser accesible y adaptada a las necesidades específicas de cada individuo, por ello se recomienda incluir módulos específicos sobre derechos laborales y uso de tecnologías de apoyo. (European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2018).

4.4.3. Políticas de Inclusión y Sensibilización:

- a) Sensibilización del Personal: La sensibilización y formación del personal sobre la inclusión y la diversidad es crucial. Esto puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso, reduciendo prejuicios y estigmas (Schur et al., 2014).
- b) Políticas de No Discriminación: Implementar políticas claras de no discriminación y promover la igualdad de oportunidades son pasos esenciales para asegurar un entorno laboral inclusivo (ILO, 2020).
- c) Políticas Claras: Las políticas de inclusión deben ser claras y comunicadas a todos los empleados, asegurando que se entiendan y se apliquen de manera efectiva (ILO, 2020).
- d) Mecanismos de Denuncia: Establecer mecanismos para la denuncia y resolución de casos de discriminación puede ayudar a crear un entorno más seguro y equitativo (Schur et al., 2014).

4.4.4. Apoyo Psicosocial y Bienestar

- a) Servicios de Apoyo Psicosocial: Proporcionar acceso a servicios de apoyo psicosocial puede ayudar a los empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo a manejar el estrés y las demandas del trabajo, mejorando su bienestar general (Bond et al., 2020).
- b) Facilitar la creación de redes de apoyo entre empleados.
- c) Programas de Bienestar: Implementar programas de bienestar que aborden tanto la salud física como mental de las personas trabajadoras empleadas puede fomentar un entorno laboral más saludable y productivo y un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. (ILO, 2020).

4.4.5. Evaluación y Seguimiento

- a) Evaluaciones periódicas: Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y necesidades de los empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo es fundamental para ajustar las estrategias y apoyos según los resultados de dichas evaluaciones (Lindstrom et al., 2018).
- b) Feedback permanente: Crear canales para recibir retroalimentación continua de los empleados sobre su experiencia laboral puede proporcionar información valiosa para mejorar las políticas y prácticas inclusivas en el entorno laboral (Schur et al., 2014).

4.4.6. Colaboración con entidades sociales

Para lograr un impacto significativo y sostenible del empleo inclusivo para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, la colaboración entre empresas y entidades sociales es crucial. Estas asociaciones no solo facilitan la integración laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, sino que también enriquecen el entorno empresarial y promueven una sociedad más justa y equitativa. Entre los principales beneficios que aporta colaborar con entidades sociales destacan:

- Acceso a recursos y experiencia: poseen un profundo conocimiento y experiencia en el apoyo a este colectivo. Colaborar con estas entidades permite a las empresas acceder a recursos y estrategias efectivas para la inclusión laboral.
- Capacitación y sensibilización: ofrecen programas de capacitación y sensibilización para el personal de las empresas, promoviendo un entorno laboral inclusivo y preparado para recibir a trabajadores con discapacidad intelectual o del desarrollo. Según la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), estos programas son fundamentales para el éxito de la inclusión laboral.
- Reducción de costos de contratación: Las colaboraciones pueden ayudar a reducir los costos

asociados a la contratación y formación de empleados con discapacidad intelectual o del desarrollo. Las entidades sociales a menudo cuentan con programas de subvenciones y apoyo financiero que pueden aliviar la carga económica para las empresas.

- **Mejora de la imagen corporativa:** Las empresas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y colaboran con entidades sociales son vistas de manera más positiva por la comunidad y los consumidores. Esto puede traducirse en una mayor lealtad del cliente y una mejor reputación corporativa.

Para finalizar este apartado, se exponen dos casos de éxito de entornos laborales inclusivos:

- **Grupo Ilunion:** Esta empresa española, perteneciente a la Fundación ONCE, es un ejemplo destacado de cómo las colaboraciones con entidades sociales pueden impulsar la inclusión laboral. Ilunion cuenta con un elevado porcentaje de empleados/as con discapacidad y trabaja en estrecha colaboración con diversas organizaciones para fomentar la inclusión.
- **Fundación Adecco:** Esta fundación trabaja con numerosas empresas para desarrollar programas de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, proporcionando asesoramiento y apoyo continuo tanto a los empleadores como a los empleados.

4.5. Principios básicos para publicitar una oferta de empleo inclusiva y orientaciones para la firma de un contrato laboral

Las empresas juegan un papel crucial desde el momento que se inicia un proceso de captación de personas candidatas para un empleo. En concreto, deben prestar especial atención en el modo de cómo publicitar una oferta de empleo que no provoque una discriminación y/o estigmatización del colectivo. Para ello, una de las claves es la publicación de ofertas de empleo respetuosas e inclusivas. Se debe tener en cuenta:

- **Lenguaje inclusivo:** Evitar expresiones discriminatorias o que generen estereotipos. Utilizar un lenguaje neutro y respetuoso que valore la diversidad.
- **Enfoque en las capacidades:** Centrar la oferta en las habilidades, experiencia y aptitudes necesarias para el puesto, en lugar de en la discapacidad del / de la candidato/a.
- **Requisitos objetivos:** Establecer requisitos basados en las tareas y funciones del puesto, evitando aquellos que no sean indispensables y puedan generar exclusión.
- **Accesibilidad en la comunicación:** Especificar claramente los canales de comunicación para la postulación, asegurando que sean accesibles para personas con diferentes discapacidades.
- **Compromiso con la inclusión:** Expresar el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión, fomentando un ambiente laboral que valore las diferencias.

Asimismo, se aconseja visitar recursos y plataformas especializadas como los portales de empleo para personas con discapacidad (Inserta Empleo, PorTalento, Infoempleo, Fundación Adecco) y/o solicitar el asesoramiento de entidades y organizaciones con amplia trayectoria en la atención a personas con discapacidad.

4.5.1. Ejemplo de buena práctica para publicitar una oferta de empleo inclusiva con la implementación de acciones positivas y lenguaje respetuoso para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo

A continuación, se presenta un ejemplo a modo de guía y con una estructura tipo plantilla que puede servir para cualquier empresa que desee tomarla como referencia. Es decir, es una plantilla que tendría que adaptarse a las necesidades específicas de la empresa y del puesto de trabajo en concreto. Fundamentalmente, se debe tratar de destacar el compromiso de la empresa con la

inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Al mismo tiempo, no se debe olvidar la idoneidad de utilizar un lenguaje claro, conciso y directo, evitando cualquier tipo de discriminación.

Por último, se aconseja colaborar con entidades especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad para ampliar el alcance de la oferta. También es importante publicar la oferta en diferentes canales para llegar a una audiencia amplia, incluyendo portales de empleo especializados en discapacidad.

EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA DE UNA OFERTA DE EMPLEO INCLUSIVA

Puesto: Auxiliar de Administración

Descripción de la empresa:

[Nombre de la empresa] es una empresa comprometida con la diversidad y la inclusión, que busca un/a Auxiliar de Administración para unirse a nuestro equipo. Valoramos el talento y las habilidades de todos los individuos, y estamos convencidos de que la diversidad enriquece nuestro entorno laboral y nos permite ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes.

Resumen del puesto:

El/La Auxiliar de Administración desempeñará un rol fundamental en el soporte administrativo de la empresa. Será responsable de tareas como la gestión documental, la atención al cliente, la organización de eventos y otras funciones administrativas generales.

Funciones y responsabilidades:

- Gestión documental: archivo, clasificación y digitalización de documentos.
- Atención al cliente: resolución de consultas, gestión de solicitudes y atención telefónica.
- Organización de eventos: coordinación de logística, preparación de materiales y soporte durante los eventos.
- Otras funciones administrativas: elaboración de informes, actualización de bases de datos y apoyo a otros departamentos.

Requisitos:

- Formación mínima en FP de Administración y Gestión o experiencia equivalente.
- Experiencia previa en un puesto similar valorable.
- Conocimientos de informática a nivel de usuario (Word, Excel, PowerPoint).
- Capacidad de organización, atención al detalle y trabajo en equipo.
- Actitud proactiva, iniciativa y capacidad de resolución de problemas.
- Se valorará especialmente la experiencia previa de trabajo con personas con discapacidad.

La empresa ofrece:

- Contrato indefinido a jornada completa.
- Salario competitivo acorde a las condiciones del mercado.
- Ambiente de trabajo dinámico, colaborativo e inclusivo.
- Posibilidades de formación y desarrollo profesional.
- Compromiso con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La empresa se compromete a:

- Garantizar un proceso de selección justo y equitativo donde se valore la idoneidad de todos los candidatos, independientemente de su discapacidad.
- Realizar las adaptaciones razonables necesarias para que los candidatos con discapacidad puedan participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones.
- Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y accesible donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

¿Cómo presentarse como candidato/a?

- Las personas interesadas en este puesto deben enviar su CV y carta de presentación a [correo electrónico de la empresa] indicando en el asunto “Auxiliar de Administración”.

[Información de contacto]

[Nombre de la empresa] [Dirección de la empresa] [Teléfono de la empresa] [Correo electrónico de la empresa] [Página web de la empresa]

[Logo de la empresa]

[Fecha de publicación]

4.5.2. Orientaciones para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para la firma de un contrato laboral. Ejemplo de buena práctica

ANTES DE FIRMAR UN CONTRATO DEBES SABER...

Tu contrato es muy importante. Léelo con atención y no tengas miedo de preguntar si algo no te queda claro.

¿Qué es un contrato de trabajo?

Imagínate que vas a empezar un nuevo trabajo.

Antes de empezar, tú y tu nuevo jefe firman un papel.

Ese papel es un contrato de trabajo.

Es un acuerdo donde se pone por escrito todo lo que has hablado: cuándo vas a trabajar, cuánto te van a pagar y qué tareas vas a hacer.

¿Por qué es importante un contrato?

Te protege: El contrato te protege porque te dice cuáles son tus derechos y tus obligaciones.

- **Es justo:** Tanto tú como tu jefe saben qué esperar el uno del otro.
- **Es legal:** Es un documento oficial que demuestra que estás trabajando legalmente.

Tipos de contratos

Hay diferentes tipos de contratos, pero los más comunes son:

Contrato para siempre: También se llama contrato indefinido. Esto significa que puedes trabajar en esa empresa todo el tiempo que quieras y ellos quieran que tú trabajes.

Contrato por un tiempo: Este contrato tiene una fecha de finalización. Puede ser por un mes, seis meses o un año.

Contrato para hacer un trabajo concreto: Este contrato es para hacer un trabajo específico, como una obra o una campaña. Cuando se termina el trabajo, el contrato también termina.

Cosas importantes a tener en cuenta antes de firmar un contrato

- **Léelo con calma:** Pídele a alguien que te ayude a entenderlo si tienes alguna duda.
- **Pregunta todo lo que no entiendas:** No tengas miedo de preguntar. Es importante que entiendas todo lo que firmas.
- **Descansa antes de firmar:** No firmes nada si estás cansado o nervioso.
- **Pídele una copia:** Te tienen que dar una copia del contrato para que lo guardes.

¿Qué debe tener un contrato?

- **Tus datos:** Tu nombre, apellidos y número de identificación.
- **Los datos de la empresa:** El nombre de la empresa, la dirección y el teléfono.
- **El trabajo que vas a hacer:** Una descripción clara de tus tareas.
- **Cuánto te van a pagar:** El sueldo y la forma de pago (por ejemplo, cada mes).
- **Las horas que vas a trabajar:** La jornada laboral y los días de descanso.
- **La fecha en que empieza el contrato:** Y si tiene una fecha de finalización.
- **Las vacaciones:** Cuántos días de vacaciones tienes al año.

Si tienes alguna duda sobre tu contrato, puedes preguntar a un familiar o amigo, a alguien en quien confíes, a un sindicato o un/a trabajador/a social u orientador/a laboral.

En conclusión, la legislación española en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad ha avanzado significativamente, estableciendo un marco robusto que promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal. Las leyes y decretos mencionados en este capítulo reflejan un compromiso continuo con la integración laboral de las personas con discapacidad, ofreciendo incentivos y medidas de apoyo a las empresas para que puedan crear

entornos de trabajo inclusivos y accesibles. La implementación efectiva de estas normativas es crucial para garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de sus derechos laborales y contribuir activamente al desarrollo económico y social.

Los incentivos en la contratación de personas con discapacidad son fundamentales para crear un mercado laboral más inclusivo y equitativo. Las medidas descritas no solo benefician a las personas con discapacidad, sino que también aportan valor a las empresas, promoviendo la diversidad y mejorando su responsabilidad social corporativa. Aprovechar estos incentivos puede contribuir significativamente a reducir la brecha laboral y a garantizar la igualdad de oportunidades para todos.

La inserción laboral y el mantenimiento del empleo de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo requieren un enfoque integral que considere la adaptación del entorno laboral, la formación y capacitación, las políticas de inclusión, el apoyo psicosocial y la evaluación continua. Al seguir estas recomendaciones, las empresas no solo cumplen con las normativas vigentes, sino que también contribuyen a crear un mercado laboral más justo y equitativo, donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan desarrollar su potencial y aportar a la sociedad.

5. NORMATIVA E INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES/AS CON DI O DEL DESARROLLO

5.1. Conceptualización de inclusión social

Las personas con discapacidad, especialmente las que presentan un grado severo, padecen altos niveles de desempleo. A efectos de las políticas de empleo, se consideran personas con discapacidad a las que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Siendo el empleo un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, la política de empleo, en este ámbito, debe de orientarse hacia la integración de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Para ello, la normativa contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de las personas trabajadoras con discapacidad, como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo o los enclaves laborales, entre otros. Asimismo, incluye medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo: reserva de puestos de trabajo, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, etc.

En julio de 2023, se ha publicado el Libro blanco sobre empleo y discapacidad que ha sido impulsado por el Real Patronato sobre Discapacidad (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030), el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el CERMI y la Fundación ONCE. Basándose en sus conclusiones y tras mantener el oportuno proceso de consultas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el sector social representativo de la discapacidad, según se indica en la Disposición adicional quinta párrafo 4º del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, el Gobierno desarrollará las iniciativas legislativas oportunas para ordenar e impulsar los programas de empleo en favor de las personas con discapacidad.

Por su parte, el INE publica periódicamente Empleo de las personas con discapacidad, siendo el referido a 2022 el más reciente. Además, el Servicio Público de Empleo Estatal publica anualmente datos sobre la contratación de personas con discapacidad en su Informe de Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad;

Enlaces: Libro blanco sobre empleo y discapacidad: https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro_blanco_empleo_discapacidad.htm

Real Decreto-Ley 1/2023
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/01/10/1/con>

INE:
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735573175

Servicio Público de Empleo Estatal:
<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

5.2. Estrategias y modalidades de empleo para personas con discapacidad

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 establece un marco internacional que garantiza los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, promoviendo su participación plena en la sociedad, incluida la esfera laboral. El Artículo 27 de esta Convención reconoce a las personas con discapacidad su derecho a trabajar en igualdad de condiciones, permitiéndoles acceder a un empleo libremente elegido en un entorno laboral inclusivo y accesible.

A continuación, se presentan las dos estrategias más relevantes para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestro país: el empleo con apoyo y los centros especiales de empleo, que representan el modelo más destacado de empleo protegido.

Empleo con apoyo

Es un modelo de inserción laboral diseñado para facilitar el acceso, la permanencia y el progreso de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Incluye actividades de orientación y acompañamiento individualizado, llevadas a cabo por preparadores laborales especializados directamente en el puesto de trabajo. Este enfoque está destinado a quienes afrontan dificultades específicas para su inserción en empresas del mercado ordinario ([Real Decreto 870/2007](#)) -

El empleo con apoyo incluye un conjunto de acciones que buscan facilitar la adaptación social y laboral de las personas con discapacidad en condiciones equivalentes a las de sus compañeras y compañeros en el entorno laboral. Estas acciones incluyen:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento individualizado, con la creación de un programa de adaptación al puesto de trabajo para cada persona.
- b) Fomento del acercamiento y la colaboración entre la persona beneficiaria, el empleador y el personal de la empresa.
- c) Apoyo en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, promoviendo una interacción efectiva en el entorno laboral.
- d) Capacitación específica en las tareas propias del puesto de trabajo.
- e) Seguimiento y evaluación del proceso de inserción, con el objetivo de identificar necesidades y prevenir obstáculos que puedan afectar la permanencia en el empleo.
- f) Asesoramiento a la empresa sobre las adaptaciones necesarias para garantizar la accesibilidad en el puesto de trabajo.

Estas acciones se implementan dentro de proyectos de empleo con apoyo, cuya duración varía entre 6 meses y 1 año, con posibilidad de prórroga por otro año adicional. En el caso de personas con parálisis cerebral, trastornos de salud mental, discapacidad intelectual o del desarrollo, incluido el trastorno del espectro autista, y con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, este plazo se puede extender hasta dos años, con la posibilidad de una prórroga de seis meses adicionales si se identifican necesidades específicas de apoyo.

Cabe destacar que se contemplan diversos incentivos, como subvenciones a la contratación, bonificaciones y ayudas destinadas a financiar los costos relacionados con la contratación de preparadores laborales.

Empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo, impulsores clave de la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad en España.

En nuestro país, los Centros Especiales de Empleo (CEE) desempeñan un papel fundamental en la inclusión laboral de personas con discapacidad, proporcionando un espacio adaptado y accesible que favorece su integración en el mercado de trabajo.

Esto se logra mediante la implementación de apoyos personalizados que reducen los obstáculos significativos que enfrentan en el proceso de inserción laboral. Además, los CEE promueven la inclusión social de acuerdo con el Artículo 19 de la Convención, que defiende el derecho a vivir de forma independiente y a ser parte de la comunidad. Estos centros ofrecen un entorno donde las personas con discapacidad pueden interactuar, desarrollar habilidades y participar activamente, combatiendo así la inactividad y el aislamiento social.

Una de las principales diferencias entre los CEE y el empleo con apoyo radica en el entorno laboral en el que operan. Mientras que los CEE proporcionan un espacio de trabajo adaptado y protegido específicamente para personas con discapacidad, el empleo con apoyo se centra en integrar a estas personas en el mercado laboral ordinario, ofreciendo acompañamiento y formación directamente en sus puestos de trabajo en empresas convencionales.

El artículo 43 del Real Decreto Legislativo 1/2013 proporciona la definición jurídica de los CEE, la cual ya estaba establecida en la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido; 1982) y se ha mantenido prácticamente sin cambios desde su formulación original. En dicho artículo se establece que los CEE son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

Aunque su misión incluye un claro componente social, los CEE se estructuran y gestionan como cualquier empresa convencional y son fundamentales para la integración laboral de personas con discapacidad y para el fomento de una economía social inclusiva. En el ámbito del empleo protegido, existe una cierta diversidad de realidades que responden a intereses, objetivos y finalidades muy variados. Si se analiza esta diversidad, se pueden identificar, al menos, tres grupos claramente diferenciados de CEE que operan en el contexto español:

- Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social. Son aquellos promovidos por entidades sociales y del Tercer Sector, pioneros en la generación de empleo para personas con discapacidad mediante la fórmula del empleo protegido, especialmente para el colectivo con discapacidad con mayores necesidades de apoyo como son las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, trastorno mental o discapacidad física y sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

- Centros Especiales de Empleo promovidos por pequeñas y medianas empresas (PYMES), impulsadas por personas emprendedoras, con o sin discapacidad, que generan empleo para este colectivo.
- Centros Especiales de Empleo promovidos por grandes entidades corporativas (medianas y grandes empresas) que ponen en marcha CEE con actividades diferentes a su actividad principal y que también son generadoras de empleo para personas con discapacidad.

En España, los CEE deben cumplir con ciertos requisitos según la normativa vigente, principalmente, establecida en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. El objetivo principal de los CEE, como se ha mencionado, es proporcionar empleo remunerado a personas con discapacidad, facilitando su inclusión en el mercado laboral y promoviendo su tránsito hacia el empleo ordinario. Para cumplir con esta finalidad, al menos el 70% de la plantilla debe estar compuesta por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Además, los CEE deben proporcionar servicios de ajuste personal y social² a sus profesionales con discapacidad, adaptándose a sus circunstancias y necesidades específicas.

Los CEE pueden ser promovidos por Administraciones Públicas, personas físicas, jurídicas, comunidades de bienes, sociedades civiles, o cualquier otra entidad pública o privada con capacidad jurídica y de obrar. Sin embargo, estos centros deben calificarse e inscribirse en el registro correspondiente de la comunidad autónoma donde estén ubicados. Por ejemplo, en Andalucía, esto implica registrarse en el Registro Andaluz de Centros Especiales de Empleo. Para los CEE de iniciativa social, es obligatorio reinvertir íntegramente sus beneficios en la creación de empleo para personas con discapacidad y en la mejora continua de su competitividad y actividad de economía social, lo cual debe estar estipulado en sus estatutos o acordado socialmente.

Además, los CEE tienen la obligación de presentar anualmente una memoria de seguimiento y control ante el órgano competente. Esta memoria debe detallar las actividades realizadas, el personal empleado, y las medidas de ajuste personal y social implementadas. La solicitud de calificación e inscripción debe ser revisada por el órgano competente, que tiene un plazo máximo de seis meses para dictar y notificar la resolución. Estos requisitos garantizan que los CEE funcionen de manera eficiente y cumplan su misión de facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España. La normativa no solo impulsa la creación de empleo, sino que también promueve entornos laborales inclusivos, accesibles y adaptados, favoreciendo su plena integración en la sociedad.

² Los “servicios de ajuste personal y social” en los centros especiales de empleo son programas diseñados para promover el desarrollo personal, social y laboral de las personas con discapacidad, facilitando su integración efectiva en el entorno laboral y su inclusión social, mejorando su calidad de vida a través de apoyo individualizado y formación continua.

Para ampliar información acerca del fundamento y la regulación legal y administrativa de los CEE, se facilitan los siguientes enlaces:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/empleo/mejora-empleo/centros-especiales.html>

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad.html>

<https://conacee.org/centros-especiales-de-empleo/>

5.3. Tipología de empleo que pueden realizar los/as trabajadores/as con DI o del desarrollo

Existen diferentes tipos de discapacidad. Aunque esta no tiene por qué ser un obstáculo para desarrollar una actividad profesional de manera competente, es cierto que no todas son iguales y que su grado y tipo pueden influir en la idoneidad para determinados puestos de trabajo.

Tipos de empleo:

1. Empleo Ordinario: empresas, administraciones públicas, recomendable la modalidad de empleo con apoyo.
2. Empleo Protegido:
 - a. Centro Especial De Empleo.
 - b. Enclave Laboral.
3. Empleo Autónomo.

5.4. Incentivos de contratación

Cuota de reserva de puestos de trabajo: en empresas con 50 o más personas en plantilla han de reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), pudiendo sustituir su cumplimiento por acciones alternativas (Real Decreto 364/2005). Los incentivos a la contratación se centran en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

Empleo público: el 7% es la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones públicas (Ley 7/2007) y se regula para la AGE en el Real Decreto 2271/2004. En las pruebas selectivas de ingreso, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios para su realización y, en su caso,- la preferencia en la elección de plazas y la adaptación del puesto de trabajo.

Incentivos a la contratación indefinida

El Real Decreto 1451/1983, la Ley 43/2006 y el Real Decreto-ley 1/20231, establecen una serie de incentivos a la contratación laboral indefinida de personas con discapacidad.

Los incentivos establecidos por estas normas para la contratación indefinida a tiempo completo y a tiempo parcial buscan fomentar la contratación estable de personas con discapacidad.

Asimismo, se prevé un incremento de las cuantías de las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Por su parte, el Real Decreto 170/2004 amplió los supuestos en los que puede solicitarse la subvención para la adaptación de los puestos de trabajo, con el fin de eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con discapacidad, estableciendo expresamente que pueden concederse estas ayudas no solo cuando se trate de contratos indefinidos, sino también en caso de contratación temporal si la duración del contrato no es inferior a 12 meses.

Características: Contratación indefinida de personas con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%), o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez, inscritos en el Servicio Público de Empleo.

Tipos de incentivos: Subvención por contratación indefinida; bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social; subvención por adaptación de puesto de trabajo.

Incentivos a la contratación temporal

La Ley 43/2006 “cuya aplicación en diferentes materias relacionadas con la contratación de personas con discapacidad se mantiene intacta tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 1/2023” regula en su disposición adicional primera el denominado contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad. Este contrato permite la contratación temporal de personas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o sean perceptoras de una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del sistema de Seguridad Social, siempre que sean desempleados e inscritos en la oficina de empleo.

Por otra parte, los contratos de interinidad celebrados con personas con discapacidad desempleadas para sustituir a trabajadoras o trabajadores con discapacidad cuyo contrato esté suspendido por incapacidad temporal permiten la aplicación de una bonificación en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, de acuerdo con la Ley 45/2002, de 12 de diciembre

Características: Contratación temporal de personas con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%) o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez inscritos en el Servicio Público de Empleo. El contrato temporal se puede suscribir para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de estas. No es exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo. La duración del contrato debe ser de entre 12 meses y 3 años, a tiempo completo o a tiempo parcial. Los contratos celebrados por un tiempo inferior a 3 años podrán prorrogarse con carácter previo a su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

Tipos de incentivos: Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social y subvención por adaptación de puesto de trabajo.

Incentivos a los contratos formativos

Dentro de los contratos formativos podemos distinguir dos modalidades:

- » **Contrato de formación en alternancia:**
 - Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
 - Este contrato está regulado esencialmente en el art. 11.2 ET y desarrollado por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, así como la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre. El límite máximo de edad, establecido en 25 años, no es de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

- » Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:
 - Está dirigido a aquellas personas que ostenten un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes poseen un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. La finalidad de esta modalidad de contrato es permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
 - En el caso de que se concierte con una persona con discapacidad, el contrato puede celebrarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Incentivos del ámbito autonómico

CONTRATACIONES INDEFINIDAS Y TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES	
Tipos de incentivos	<p>a) Ayuda por contratación indefinida y por transformación de contratos temporales en indefinidos.</p> <p>b) Ayuda para la adaptación del puesto de trabajo.</p>
Incentivo a la contratación indefinida	Ayuda a la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos. Decreto 149/2005:
	<p>b) 4750 euros por cada contratación indefinida de trabajadores con discapacidad desempleados.</p> <p>c) 3907 euros por cada transformación de un contrato de duración determinada en indefinido.</p>
	En caso de que el contrato se celebre a tiempo parcial, el importe del incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada realizada.
	Límites de los incentivos:
	<p>b) No podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el período de un año siguiente a la contratación.</p> <p>c) Los puestos de trabajo creados, salvo en los supuestos de despido procedente, deben estar vinculados a la realización de una contratación con una duración mínima de 24 meses.</p>
Incentivo a la transformación en indefinidos de contratos temporales	Ayudas a la contratación indefinida y transformación de contratos temporales en indefinidos. Orden 6 de mayo de 2018:
	<p>Incentivo a la contratación indefinida de 8.800 euros por cada nuevo contrato indefinido o transformación de contrato temporal en indefinido a jornada completa, celebrado con persona con discapacidad demandante de empleo, inscrita como demandante de empleo no ocupada en el Servicio Andaluz de Empleo. Cuando la nueva contratación indefinida o la transformación del contrato, a jornada completa, se realice por una empresa o entidad del sector industrial, la ayuda a la contratación de la persona con discapacidad será de 11.000 euros.</p> <p>Cuando el contrato indefinido o la transformación del contrato con la persona con discapacidad se realice a jornada parcial, sin que en ningún supuesto ésta pueda ser inferior a 20 horas semanales, la cuantía del incentivo será de 4.400 euros (5.500 euros si se trata de una empresa del sector industrial).</p> <p>Estas cuantías se incrementarán un 10%, cuando la persona contratada o cuyo contrato haya sido transformado sea mujer.</p>
Incentivo por adaptación de puesto	Hasta 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo. Otras contrataciones que pueden beneficiarse de esta ayuda se encuentran reguladas por la normativa estatal.

INCENTIVOS AL TRABAJO AUTÓNOMO	
Características	Incentivos al emprendimiento de segunda oportunidad y a la continuidad de la actividad emprendedora. Se establecen igualmente ayudas a la contratación de personas con discapacidad por parte de los autónomos.
Incentivos al trabajo autónomo	<ul style="list-style-type: none"> • Para la medida de estabilización de la iniciativa emprendedora para personas trabajadoras autónomas con discapacidad reconocida en un grado igual o superior al 33%, la ayuda será a tanto alzado, por importe de 7.200 euros. Para la medida de continuidad de la actividad emprendedora, la ayuda consistirá en una cuantía, a tanto alzado, de 4.000 euros cuando la persona beneficiaria tenga reconocida una discapacidad en un grado igual o superior al 33%. • En el caso de contrataciones indefinidas realizadas por autónomos, se establece una ayuda a tanto alzado de 6.000 euros, por cada una que se realice, hasta un máximo de dos. Para las transformaciones en indefinido de contratos para la formación y el aprendizaje, la ayuda a tanto alzado será de 3.000 euros, por cada una que se realice, hasta un máximo de dos. Estas dos cuantías se incrementarán a 9.000 euros cuando la persona contratada tenga reconocida una discapacidad en un grado igual o superior al 33%. <p>Son requisitos para el percibo de estas ayudas los siguientes: 1° El período mínimo de mantenimiento de las contrataciones indefinidas será de 24 meses desde la formalización de las contrataciones; y 2° Si por cualquier incidencia, las personas contratadas causaran baja sin haber transcurrido dicho período mínimo, en el plazo máximo de un mes se realizará la sustitución mediante otra contratación de las mismas características.</p>

5.5. Servicio de asesoramiento de Inserta Empleo de Fundación ONCE

Inserta Empleo se funda en 2009 con el firme compromiso de fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Su objetivo principal es ofrecer formación y empleo de calidad con proyección a largo plazo, promoviendo al mismo tiempo la autonomía personal. Como entidad sin ánimo de lucro, Inserta sigue la filosofía de la Fundación ONCE, que se centra en apoyar a un colectivo en riesgo de exclusión social, abriéndoles las puertas hacia un futuro con mayores oportunidades.

Cabe destacar que Inserta Empleo dispone de un servicio de asesoramiento jurídico gratuito dirigido a empresas y empleadores, para disipar las posibles dudas que pueden surgir en el proceso de contratación de personas con discapacidad. Este servicio de orientación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, contempla áreas jurídicas como la fiscal, laboral y administrativa, así como las bonificaciones a la Seguridad Social, subvenciones, beneficios fiscales, requisitos para la contratación con el sector público, etc.

El horario de atención telefónica es, de lunes a viernes, de 9.00 a 18.00 horas, en el número 900 69 65 86. Una vez realice la llamada, el usuario podrá aportar más datos, tanto a través del correo electrónico consultanos.inserta@fundaciononce.es, como de un número de Whatsapp facilitado por Inserta. En el siguiente enlace se tiene acceso a una guía actualizada (Enero/2024) de incentivos a la contratación: <https://www.insertaempleo.es/servicios/empresas/incentivos>

5.6. Normativa de referencia

- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo (BOE 1 de marzo de 2023), concretamente en el artículo 30, referido a la Especialización y profesionalización del personal de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras; el artículo 50 que trata sobre Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo; el artículo 54, referido a Personas con discapacidad demandantes de servicios de empleo; disposición adicional quinta, sobre el Libro blanco de empleo y discapacidad y la disposición final segunda en la que se incluye una Modificación del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 11 de enero de 2023), concretamente en las disposiciones adicional quinta (Bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad) y final séptima (Modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo en el que se regulaba el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas trabajadoras con discapacidad).
- Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite (BOE 26 de mayo de 2021) tiene por objeto, de acuerdo con la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el establecimiento de un conjunto de medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo ordinario de las personas con capacidad intelectual límite. Con ello se modifica la siguiente normativa:
 - Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
 - Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
 - Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.
- Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.
- Real Decreto-ley 1/2023.
- Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido (Capítulo VII).
- Orden de 7 de febrero de 2017, de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad.
- Resolución de 12 de junio de 2023, por la que se convocan para el ejercicio 2023 las subvenciones públicas dirigidas a personas con discapacidad, en régimen de concurrencia competitiva, reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017 (BOJA núm.114, de 16 de junio).
- Resolución de 13 de junio de 2023, de la Dirección General de Incentivos para el Empleo y Competitividad Empresarial, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2023 de las subvenciones públicas dirigidas a personas con discapacidad, en régimen de concurrencia no competitiva, reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017.

- Orden de 6 de mayo de 2018, de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Establece las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la Inserción Laboral en Andalucía, en el Marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa Bono de Empleo.
- Orden de 12 de mayo de 2023, por la que se determina para la convocatoria de 2023 la cuantía de las ayudas dirigidas al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad.
- Orden de 21 de septiembre de 2018, de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad. Establece las bases reguladoras del Programa de emprendimiento, segunda oportunidad y estabilización económica de las empresas de trabajo autónomo.

