

# E s t u d i o

---

El envejecimiento de las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo



Estudio sobre el **envejecimiento** de las  
personas con discapacidad que trabajan en  
**Centros Especiales de Empleo**





Estudio realizado con financiación  
de Fundación ONCE - Expediente  
P0864-2024



---

## Estudio sobre el envejecimiento de las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo

---

Estudio realizado por: Fundación Dfa  
Maquetación: Amimet-Álvaro Miguélez-  
Deposito Legal: M-16226-2025

---



# Índice

<b>I. Presentación</b>	<b>1</b>
1. Quienes somos .....	2
2. Introducción .....	3
3. Objetivos .....	4
4. Metodología .....	5
4.1 Técnicas cuantitativa: encuesta online y encuestas telefónicas .....	5
4.2 Técnica cualitativa: grupo de discusión .....	6
5. Contextualización del estudio .....	7
5.1. Datos globales sobre el empleo y la discapacidad .....	8
5.2 Marco teórico/conceptual de la investigación .....	11
5.2.1 Los Centros Especiales de Empleo .....	12
5.2.2 El envejecimiento de las personas con discapacidad y su relación con el empleo .....	14
<b>II. Resultados obtenidos</b>	<b>15</b>
1. Perfil de las personas trabajadoras con discapacidad que trabajan en CEE .....	16
1.1 Caracterización sociodemográfica .....	16
2. Salud y bienestar .....	22
3. Percepción de envejecimiento .....	32
4. Descripción del trabajo .....	38
4.1. Satisfacción con el trabajo .....	47
4.2. Dificultades para el desempeño del trabajo .....	49
4.3. Relación entre el envejecimiento y el desempeño del trabajo .....	57
5. Bajas laborales .....	61
6. Perspectivas de futuro y sugerencias de mejora .....	65
6.1. Sugerencias de mejora .....	69
<b>III. Grupos de discusión</b>	<b>70</b>
<b>IV. Bibliografía</b>	<b>77</b>
<b>V. Anexos</b>	<b>80</b>
1. Cuestionario .....	81
2. Guion cualitativo .....	89
3. Participantes en el grupo de discusión .....	90

# I. Presentación



# 1. Quienes somos

**AECEMCO** es una Organización Empresarial sectorial, sin ánimo de lucro, de ámbito nacional, integrada por los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) y entidades de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE).

**AECEMCO** (Asociación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de la Confederación Española de personas con discapacidad física y orgánica –COCEMFE–), se constituye el 16 de febrero de 2000, con 13 socios fundadores, al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, del Real Decreto 873/1977 del 22 de abril. Actualmente cuenta con más de 60 CEE y 168 entidades asociadas, es socio fundacional de **FEACEM (Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo)** que a su vez se encuadra dentro del **CERMI (Comité Español de Representantes de personas con discapacidad)** y de la **IGUALIS (Federación Empresarial de Asociaciones de Iniciativa Social)**, dónde ostenta la Vicepresidencia de Empleo. AECEMCO, además, es miembro de la Alianza para la Transición Ecológica Inclusiva, miembro del Pacto Mundial de la ONU respecto a los derechos humanos, laborales, ambientales y anticorrupción, miembro del Pacto por las Capacidades de la Comisión Europea, con la condición de miembro de la asociación a gran escala (LSP) de Proximidad y Economía Social y del Pacto por la Generación D de la Agenda Española Digital 2026.

Colaboramos con Administraciones Públicas y entidades privadas, mediante la suscripción de convenios y acuerdos de todo tipo, para el estudio de problemas comunes de los asociados, para establecer líneas conjuntas, eficientes y homogéneas de actuación, así como servicios específicos que promuevan el avance en los métodos y técnicas de gestión empresarial socialmente responsable y la contratación de personal con discapacidad.

Desde hace más 20 años agrupamos a +8.000 personas trabajadoras de CEEIS, asociaciones y entidades de economía social para promover el empleo digno de las personas con discapacidad física y orgánica.

Los CEEIS asociados abarcan todo tipo de productos y servicios, desde los más sencillos hasta los que revisten de gran complejidad y especialidad técnica; cuentan un alto grado de cualificación, y capacitación, se distribuyen por toda la geografía nacional y reinvierten íntegramente sus beneficios en la mejora de la empleabilidad y cualificación profesional y social de las personas con discapacidad.

## 2. Introducción

El envejecimiento de la población activa es una realidad creciente que afecta de manera particular a las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS). Estos espacios, concebidos para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad, se enfrentan actualmente al reto de adaptar sus estructuras, recursos y modelos de acompañamiento ante las nuevas necesidades derivadas del paso del tiempo.

A medida que las personas trabajadoras envejecen, aumentan las situaciones de deterioro físico, cognitivo y emocional. Estas situaciones tienen un impacto directo en su bienestar, así como en el trabajo que desarrollan. Por este motivo, la investigación que presentamos a continuación tiene como objetivo analizar cómo se manifiesta el envejecimiento en los CEEIS, qué barreras y necesidades detectan tanto las personas trabajadoras como los equipos profesionales y qué medidas se consideran necesarias para garantizar una trayectoria laboral sostenible, digna y adaptada a las personas con discapacidad en las últimas etapas de su vida laboral.

El análisis de esta información permitirá orientar actuaciones y propuestas específicas con la finalidad de proteger y mejorar la situación, tanto de los Centros Especiales de Empleo como de las personas con discapacidad.

## 3. Objetivos

El **objetivo general** de esta investigación consiste en recopilar información sobre la situación de las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo y su relación con el envejecimiento.

A partir de este objetivo general se desglosan los siguientes **objetivos específicos**:

- Caracterizar el perfil sociodemográfico de las personas que trabajan en un Centro Especial de Empleo.
- Conocer la autopercepción sobre el estado de salud y bienestar, así como sobre el envejecimiento que se ha experimentado y su relación con la discapacidad.
- Caracterizar el trabajo y análisis del mismo en cuanto a su relación con la salud, el bienestar y la evolución experimentada en el desempeño del trabajo respecto a hace unos años.
- Descripción de las bajas laborales de las personas que trabajan en un Centro Especial de Empleo.
- Definir cuáles son las perspectivas de futuro de las personas que trabajan en un Centro Especial de Empleo.
- Recoger todas las propuestas que podrían ayudar a los trabajadores con discapacidad a envejecer con calidad en los Centros Especiales de Empleo.

## 4. Metodología

Para profundizar en los objetivos indicados, se ha propuesto la realización de las siguientes técnicas metodológicas:

- **Encuestas online** autoadministrada a personas trabajadoras de Centros Especiales de Empleo.
- **Encuestas telefónicas**, por metodología CATI a personas trabajadoras de Centros Especiales de Empleo.
- **1 grupo de discusión** con responsables de recursos humanos y responsables de prevención de riesgos laborales de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Entidades Sociales adheridas a AECEMCO.

### 4.1 Técnicas cuantitativa: encuesta online y encuestas telefónicas

Para facilitar la participación en la investigación se habilitaron dos canales de los que se exponen a continuación sus principales características:

#### **ENCUESTA ONLINE**

Se realizó una encuesta estructurada mediante sistema online (sistema CAWI) a trabajadores/as de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Entidades Sociales adheridas a AECEMCO.

Cada entidad seleccionada envió el enlace online de la encuesta al grupo de trabajadores /as que consideró oportuno para que éstos, de manera totalmente libre, pudieran completar la encuesta en el momento deseado.

#### **ENCUESTA TELEFÓNICA**

La segunda técnica para suministrar el cuestionario fue mediante encuesta telefónica asistida por ordenador (CATI) realizada a trabajadores/as de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Entidades Sociales adheridas a AECEMCO.

Esta metodología supone un método de consulta rápido, eficaz y que garantiza una gran calidad en la información recogida debido al apoyo personal del encuestador en la realización de las preguntas.

## FICHA TÉCNICA

<b>Metodología</b>	Encuesta estructurada online y encuesta telefónica asistida por ordenador.
<b>Universo</b>	Trabajadores/as de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Entidades Sociales adheridas a AECEMCO.
<b>Tamaño muestral</b>	Se ha recopilado información de 295 personas trabajadoras.
<b>Fechas</b>	Entre el 24 de marzo y el 15 de mayo de 2025.

### 4.2 Técnica cualitativa: grupo de discusión

Para completar la información cuantitativa recogida a través de las encuestas y poder conocer el fenómeno desde una óptica más práctica y personal, se llevó a cabo un grupo de discusión.

Para facilitar su transcripción posterior, el grupo de discusión se ha grabado en audio, con el consentimiento previo de las personas asistentes.

El guion genérico utilizado, así como las personas que han participado, puede consultarse en el anexo final del informe.

#### Grupo de discusión

Un grupo de discusión puede ser definido como una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente no directivo. Durante el transcurso del grupo, los participantes exponen sus ideas y comentarios en común, respondiendo además a las ideas y comentarios que surgen en la discusión.

Se ha desarrollado 1 grupo de discusión con profesionales de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales de Centros Especiales de Empleo.

En este grupo se pusieron de manifiesto las distintas realidades derivadas del envejecimiento de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, así como las dificultades organizativas, técnicas y humanas a las que se enfrentan para dar respuesta a las necesidades que estas situaciones generan.

Además, se compartieron opiniones y experiencias con relación al objetivo de estudio, así como las principales estrategias que pueden mejorar las situaciones que debido al envejecimiento se producen en los Centros Especiales de Empleo.

## 5. Contextualización del estudio

Trabajar en unas condiciones dignas y óptimas teniendo en cuenta la compatibilidad de las tareas desarrolladas con las limitaciones de cada persona, con o sin discapacidad, supone un desarrollo personal y aporta autonomía e integración social. Esta condición de trabajo es buena para el conjunto de la sociedad donde cada uno pueda aportar su valor.

El marco laboral, por tanto, debe acoger a todos los perfiles de personas, ya que, de lo contrario, se estaría produciendo una pérdida económica y de recursos.

Las políticas públicas de empleo conscientes de esta necesidad de integración de toda la ciudadanía en el mercado laboral, tienen cada vez más en consideración al colectivo de personas con discapacidad.

El sector de la discapacidad debe velar porque se cumplan los mandatos internacionales de la Convención y de la Agenda 2030, impulsando un nuevo marco legal de inclusión laboral de las personas con discapacidad (CERMI, 2017).

Así, este colectivo trabaja con intensidad en sus movimientos más representativos para que empleo y discapacidad sea cada vez más una realidad de integración en nuestra sociedad. Para ello es necesario centrarse en la persona y en la estructuración de los puestos de trabajo, de modo que las dificultades a las que puedan enfrentarse las personas con discapacidad en el acceso y desempeño de su trabajo puedan ser solventadas con las adaptaciones y apoyos necesarios.

## 5.1. Datos globales sobre el empleo y la discapacidad

A continuación, se muestran algunas cifras relacionadas con las personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Según el Informe El Empleo de las Personas con discapacidad (EPD), publicado por el Instituto Nacional de Estadística (23 de diciembre de 2024), las personas con discapacidad representaron el 6,21 % de la población, un porcentaje sobre el total similar al del año anterior (6,28 %).

En cuanto a la tipología de discapacidad, el grupo más numeroso fue el de discapacidades físicas y otras, con un 45,58 %, seguido del grupo de discapacidad mental, que representó el 16,19 % del total del colectivo.

La distribución por edad muestra una pirámide invertida. Los menores de 25 años representaron el 6,28 % del colectivo, mientras que el grupo de mayores de 45 años reunió al 72,92 %.

En el cuarto trimestre de 2024, la tasa de actividad de las personas con discapacidad fue del 35,5 %, frente al 75,8 % de la población general.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue 40,5 %. inferior a la de las personas sin discapacidad (28,5 % frente a 69,0 %).

En diciembre de 2024, había 336.073 personas con discapacidad afiliadas a la Seguridad Social, lo que supuso el 1,59 % del total de afiliados. Esto produjo un aumento del 2,68 % respecto al año anterior, continuando la tendencia positiva de los últimos años.

Por sectores, las personas de este colectivo estaban afiliadas en su mayoría al sector servicios, con 281.973 afiliados y en menor número al sector de la agricultura y la pesca donde se contabilizaron 5.293 personas.

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal 2025. Datos 2024

En las personas con discapacidad apenas hay diferencias en las tasas de actividad, empleo y paro en función del sexo. La tasa de actividad global se sitúa en el 35,5%, siendo del 35,8% en hombres y 35,1% en mujeres.

Cuando se compara esta tasa con la de las personas sin discapacidad se observa como es significativamente inferior, ya que a nivel global es del 78,5% (lo que supone 43 puntos más).

Es en esta parte de la población sin discapacidad donde las tasas de actividad y empleo, los hombres presentan unos porcentajes más altos que las mujeres, poniendo de manifiesto una brecha de género significativa.

**Tabla 1. Tasas relacionadas con la actividad laboral. Año 2023.**

	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
<b>Personas con discapacidad</b>			
Actividad	35,8	35,1	35,5
Empleo	28,6	28,3	28,5
Paro	19,9	19,4	19,7
<b>Personas sin discapacidad</b>			
Actividad	83,1	73,9	78,5
Empleo	74,5	63,7	69,0
Paro	10,5	13,8	12,0

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2023.

A continuación, se exponen los datos de acuerdo al estrato de edad, de modo que se puede ver la influencia de esta variable en el empleo.

**Tabla 2. Tasas relacionadas con la actividad laboral en personas con discapacidad por estrato de edad. Año 2023.**

	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
<b>Personas con discapacidad</b>			
Actividad	21,6	51,0	32,2
Empleo	11,9	38,9	26,9
Paro	45,2	23,7	16,4
<b>Personas sin discapacidad</b>			
Actividad	37,0	89,6	82,6
Empleo	26,6	79,4	74,1
Paro	28,2	11,4	10,2

Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2023.

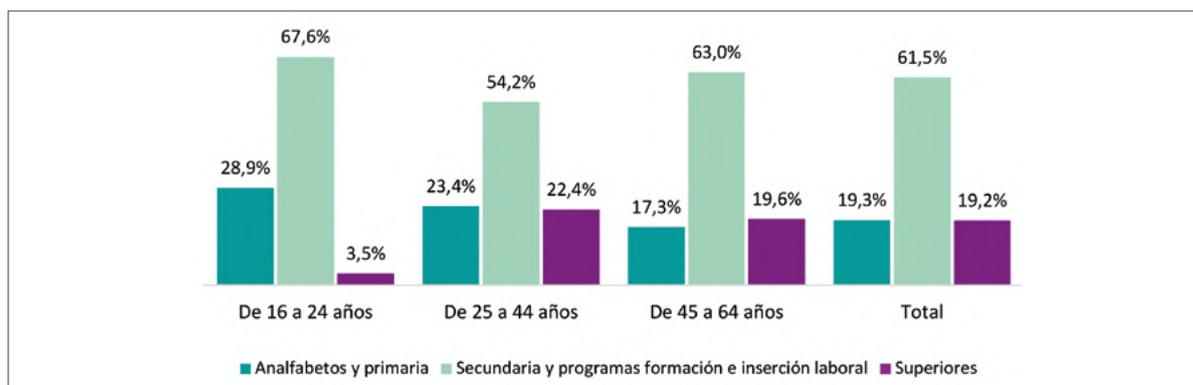
Las tasas de actividad y empleo más altas entre las personas con discapacidad se registran en el estrato de entre 25 a 44 años, con una actividad del 51% y una tasa de empleo del 38,9%. Así, cuando se pasa al grupo de edad de 45 a 64 años, la tasa de actividad se sitúa en el 32,2%, la tasa de empleo descende al 26,9% pero también es menor la tasa de paro, que baja hasta el 16,4% (del 23,7% entre los 25 y 44 años).

Si bien las tasas de actividad y empleo siempre son superiores en las personas sin discapacidad, en este estrato de mayor edad los datos comparativos muestran una diferencia muy elevada entre ambos grupos poblacionales. Así, la tasa de empleo de las personas sin discapacidad es del 74,1% mientras que se reduce hasta el 26,9% para las personas con discapacidad.

#### Distribución de las personas con discapacidad en activo según edad y nivel de estudios

También es interesante analizar el nivel de estudios de las personas con discapacidad en edad laboral en función del estrato de edad.

**Gráfico 1. Distribución de las personas con discapacidad en activo según edad y nivel de estudios. año 2023**



Fuente: INE (2023). El empleo de las personas con discapacidad.

En todos los estratos de edad de las personas en activo con discapacidad, prevalecen aquellas que tienen estudios secundarios (y programas de formación e inserción laboral), siendo especialmente relevantes entre la población de 16 a 24 años (67,6%). Los estudios universitarios o superiores son más frecuentes en las personas con 25 o más años, destacando el grupo de 25 a 44 años, donde un 22,4% ha alcanzado este nivel de titulación.

Por último, a nivel global existe un 19,3% de población que no tiene estudios o que ha alcanzado el nivel primario, siendo un porcentaje notablemente superior (28,9%) entre la población más joven.

### Tasa de actividad y Comunidad Autónoma

Es interesante también analizar la actividad teniendo en cuenta la variable territorial, en este caso la Comunidad Autónoma ya que hay diferencia en este aspecto.

**Tabla 3. Tasas relacionadas con la actividad laboral en personas con discapacidad por Comunidad Autónoma. Año 2023.**

	2023	Variación desde 2014 (puntos %)
Andalucía	29,2	0,5
Aragón	34,7	-2,5
Asturias	31,7	6,8
I. Baleares	33,8	-3,3
Canarias	28,8	-3,4
Cantabria	44,5	9,5
Castilla y León	41,2	5,9
Castilla la Mancha	38,2	0,1
Cataluña	37,1	1,7
C. Valenciana	36,3	1,8
Extremadura	36,8	6,0
Galicia	31,2	9,2
Madrid	39,7	4,7
Murcia	37,2	-4,2
Navarra	38,2	-0,6
País Vasco	45,7	1,4
La Rioja	38,6	2,9
Ceuta y Melilla	50,9	-6,6

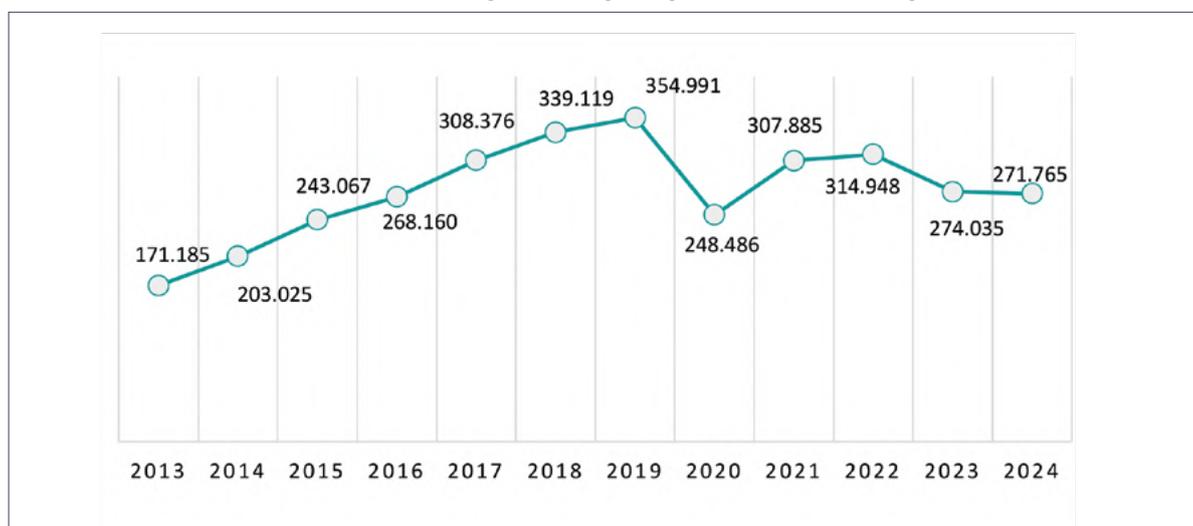
Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2023.

Como se observa en la tabla hay mucha diversidad entre Comunidades Autónomas en cuanto a la tasa de actividad de las personas con discapacidad. Así, las regiones con las tasas más altas son Ceuta y Melilla (50,9), País Vasco (45,7), Cantabria (44,5) y Castilla y León (41,2). Sin embargo, las tasas más bajas se recogen en Canarias (28,8) y Andalucía (29,2).

La evolución de esta tasa desde el año 2014 también ha sido muy dispar entre las distintas Comunidades. Así, hay incrementos muy notables como por ejemplo en Cantabria o Galicia y otros lugares donde esta tasa ha disminuido en este periodo temporal como es el caso de Ceuta y Melilla o Murcia.

Otra de las variables que contribuye a conocer el mercado de trabajo de las personas con discapacidad es el número de contrataciones. En el siguiente gráfico se muestra la evolución del número de contratos de las personas con discapacidad en el periodo 2013-2024.

**Gráfico 2. Evolución de los contratos específicos para personas con discapacidad, 2013-2024**



Fuente: SEPE. Informe anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Como se observa en el gráfico desde 2013 se recoge una tendencia creciente del número de contrataciones de personas con discapacidad hasta el año 2019, momento en que se llega a la máxima contratación con 354.991 contratos. En el año 2020 se produce una fuerte caída de más de 100.000 contratos, probablemente motivada sobre todo por el Covid-19. A partir de este punto, comienza una recuperación de la contratación hasta 2022, momento en el que se observa un nuevo descenso de estos contratos, hasta alcanzar la cifra de 271.765 en 2024.

## 5.2 Marco teórico/conceptual de la investigación

### Empleo protegido vs empleo ordinario

Uno de los conceptos básicos para comprender el empleo en los Centros Especiales de Empleo es el de empleo protegido<sup>1</sup>.

- **Empleo protegido**

Modalidad laboral diseñada para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, pero no en el mercado ordinario, por presentar éste obstáculos aún difíciles de sortear. Actualmente, el empleo protegido cuenta con 2 posibilidades:

<sup>1</sup> Términos extraídos de FUNDACIÓN ADECCO. Blog Diversidad & Inclusión. Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/blog-diversidadinclusion/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>

-Centro especial de empleo. Regulados por el Real Decreto 2273/1985, son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad. Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo: están concebidos para ayudar a las personas con discapacidad a superar barreras y su objetivo último es servir de trampolín para la integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

-Enclaves laborales. Regulados por el Real Decreto 290/2004 esta modalidad consiste en el traslado temporal de trabajadores con discapacidad procedentes de CEE a las instalaciones de una empresa del mercado «ordinario», a la que suele llamarse empresa colaboradora. Para ello, se firma un contrato entre dicha empresa y el CEE para la realización de obras o servicios desempeñados por los trabajadores con discapacidad.

#### • Empleo ordinario

Modalidad laboral en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en una empresa convencional. Se trata del fin último porque es el único entorno en el que la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena: convive y se equipara con trabajadores y trabajadoras sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía.

### 5.2.1 Los Centros Especiales de Empleo

Se considera oportuno ahondar en la definición de Centro Especial de Empleo como elemento fundamental de la presente investigación de cara a establecer un marco de conocimiento sobre el que se sustente la misma.

#### ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?<sup>2</sup>

Empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus personas trabajadoras con discapacidad, a la vez que han de constituir un medio de integración del mayor número de estas personas trabajadoras en el régimen de trabajo normal.

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que en ningún caso, puede ser inferior al 70% de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

La relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

Algunas de las características que definen a los Centros Especiales de Empleo son:

*Permiten el acceso a un puesto de trabajo remunerado a todas las personas con discapacidad, sin condiciones de género, ya que el empleo está condicionado por las capacidades.*

*Promueven el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo. Se generan puestos de trabajo, contribuyendo a una economía social y sostenible, apoyando la inclusión socio-laboral con trabajos productivos.*

*Reducen las desigualdades sociales a todos los niveles. Las personas con discapacidad, por sus diferentes capacidades, se ven apartadas en muchas ocasiones de la empresa ordinaria. Los CEE permiten su inclusión laboral a todos los niveles.*

.....

<sup>2</sup> Términos extraídos de INAEM. Centros Especiales de Empleo. Disponible en: [https://inaem.aragon.es/centros-especiales-de-empleo?P\\_1\\_back\\_url=%2Fbuscador%3Fq%3Dempleo%2Ben%2Bun%2Bcentro%2Bespecial%2Bde%2Bempleo](https://inaem.aragon.es/centros-especiales-de-empleo?P_1_back_url=%2Fbuscador%3Fq%3Dempleo%2Ben%2Bun%2Bcentro%2Bespecial%2Bde%2Bempleo)

### Los Centros Especiales de Empleo en cifras

Para poner en contexto la situación de los CEE en cuanto a empleo, se presentan algunos datos:

**Tabla 4. Datos relacionados con el empleo en los Centros Especiales de Empleo. Años 2019 y 2021**

	Año 2019	Año 2021
Nº de Centros Especiales de Empleo	2.202	2.321
Plantilla de personas con discapacidad en los CEE	<b>97.653</b>	<b>98.764</b>
Contratos temporales a personas con discapacidad en CEE en el año (%)	91,35	
Contratos indefinidos a personas con discapacidad en CEE en el año (%)	8,65	

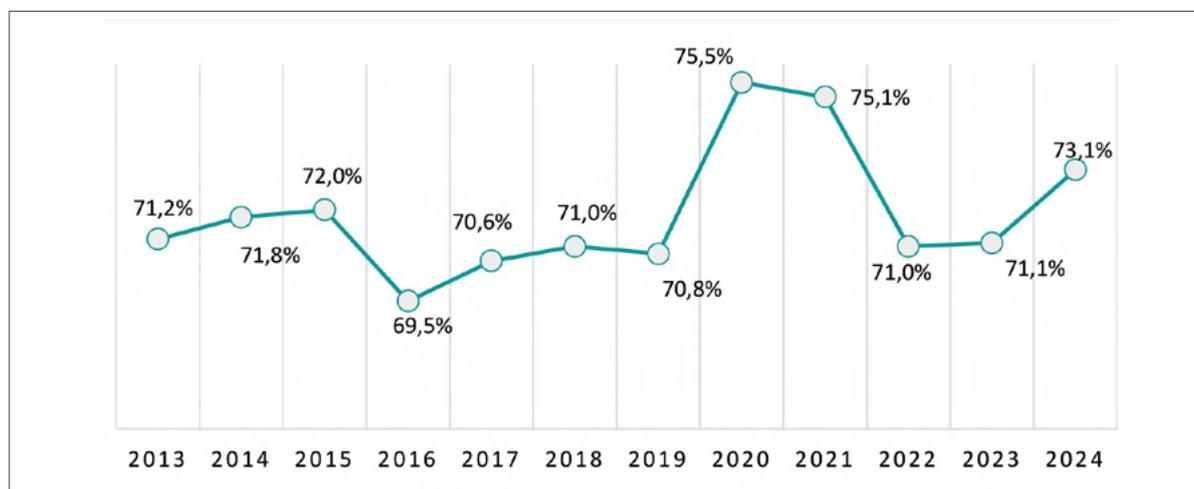
Fuente: ODISMET. Informe 10. Origen de los datos. SEPE. Informe anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad

**Creación de empleo:** En 2022, los CEE realizaron un total de 87.714 contrataciones, cifra que supone el 71% de las contrataciones específicas para este colectivo en 2022.

En 2024, los CEE realizaron un total de 73.548 contrataciones, cifra que supone el 73,1% de las contrataciones específicas para este colectivo en 2024.

Como se ha indicado previamente, de toda la contratación de personas con discapacidad hay una parte notable que se realiza a través de un Centro Especial de Empleo. La evolución de esta relación de contratos en CEE respecto al total, se presenta en el siguiente gráfico.

**Gráfico 3. Evolución de los contratos específicos para personas con discapacidad, 2013-2024**



Fuente: SEPE. Informe anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Como se observa en el gráfico no existe una evolución regular en cuanto a la contratación específica para personas con discapacidad en los CEE. Así, desde el año 2020 donde se alcanza el mayor porcentaje de toda la serie (75,5%) se produce un descenso de más de 4 puntos hasta el año 2023. Para el último dato registrado, el año 2024, de nuevo se registra una tendencia creciente del peso de esta contratación hasta alcanzar el 73,1%.

## 5.2.2 El envejecimiento de las personas con discapacidad y su relación con el empleo

El proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad resulta aún más complejo que para las personas sin discapacidad, ya que deben afrontar no solo las propias limitaciones derivadas de su discapacidad, sino también las de las barreras sociales existentes. Como consecuencia, se encuentran en una situación de desigualdad de oportunidades.

Afrontar el envejecimiento con garantías de éxito por parte de las personas con discapacidad, supone intervenciones estructurales previas. Se requieren entornos universalmente accesibles y autonomía económica, que se logra con una inclusión laboral lo más amplia posible, en empleos dignos y de calidad, que genere prestaciones públicas futuras suficientes y duraderas. También es necesario extender las fórmulas de previsión social, que doten a las personas de progresiva robustez económica.

El envejecimiento en las personas con discapacidad suele afectar de manera más intensa a su modo de vida, lo que tendrá un notable impacto en numerosos ámbitos de su vida, entre los que se encuentra, por supuesto, el laboral.

Así, el envejecimiento de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad tiene sus consecuencias más acusadas aún si cabe, en los Centros Especiales de Empleo, donde se recoge la mayor proporción de este tipo de contrataciones, tal y como se ha visto anteriormente.

De este modo, se debe partir del compromiso de los Centros Especiales de Empleo con sus trabajadores y trabajadoras, por encima de los resultados empresariales. Pero este punto pone de manifiesto cómo el envejecimiento, sumado a la discapacidad, incrementa las dificultades en el desempeño del trabajo. En este punto, desde los CEE se buscan respuestas, no de cese de la actividad, sino de alternativas que no afecten a la calidad de vida de la persona trabajadora.

## II. Resultados obtenidos



# 1. Perfil de las personas trabajadoras con discapacidad que trabajan en CEE

En primer lugar, se establece un perfil completo de las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo participantes en la investigación. Este perfil permitirá, además, dar sentido a los diferentes resultados que se obtengan en la encuesta.

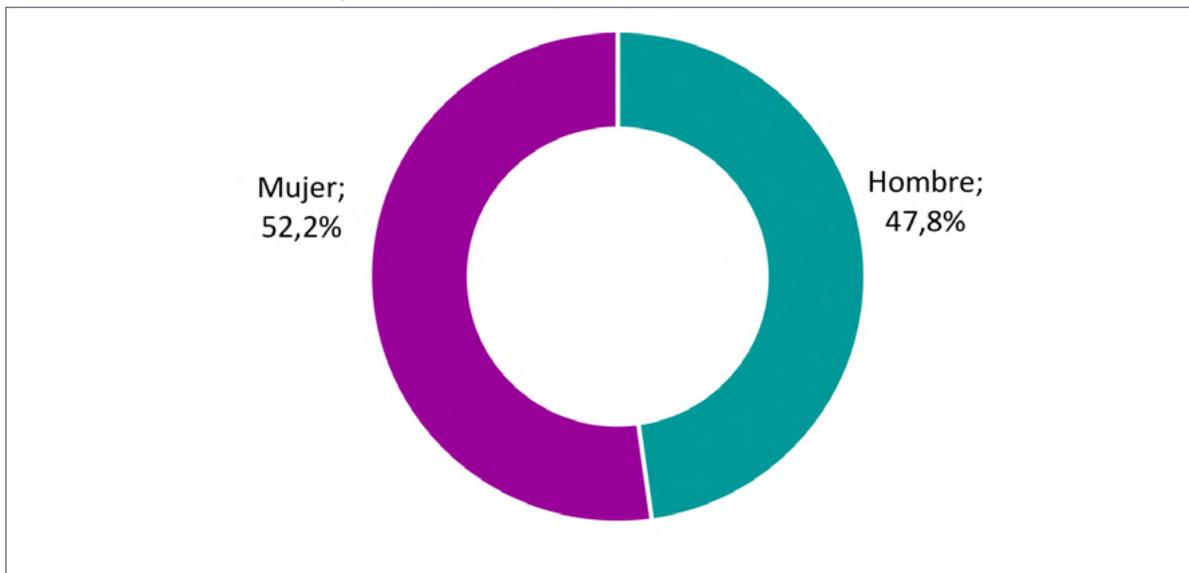
## 1.1 Caracterización sociodemográfica

A continuación, se define de una manera exhaustiva cómo es el perfil de las personas trabajadoras en un Centro Especial de Empleo que han participado en la investigación.

### Sexo de los trabajadores/as

La distribución por sexo de este grupo de trabajadores es la siguiente:

**Gráfico 4. Sexo de los trabajadores/as**



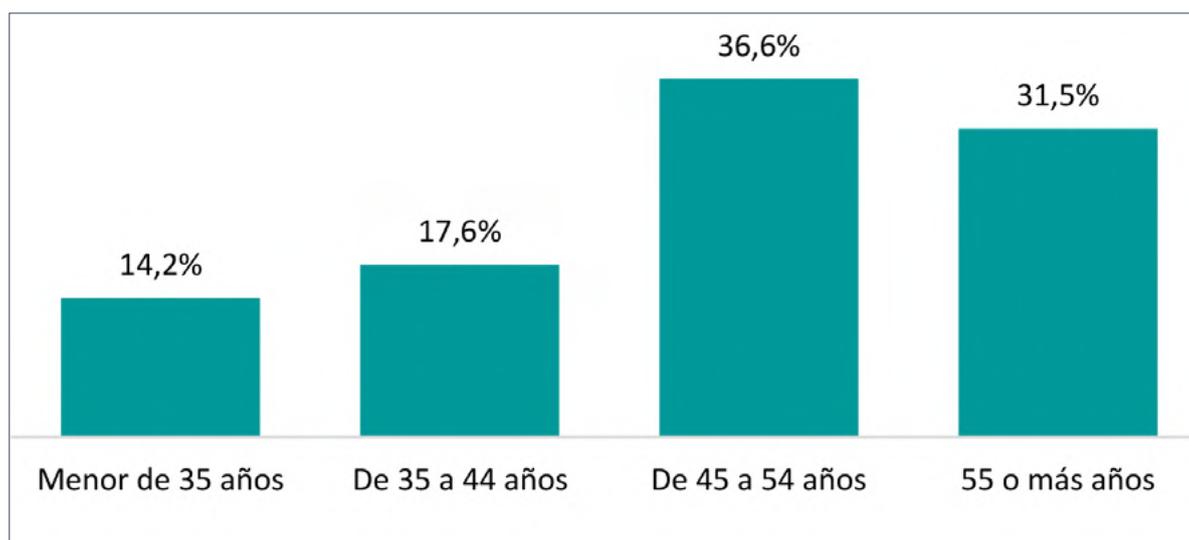
Base: 295

La distribución de la muestra en función del sexo es del 52,2% de mujeres y un 47,8% de hombres, por lo que existe un reparto igualitario para esta variable.

### Edad de los trabajadores/as

La distribución por edad de los trabajadores y trabajadoras es la siguiente:

**Gráfico 5. Edad de los trabajadores/as**



Base: 295

El 36,6% de las personas encuestadas tiene entre 45 y 54 años, mientras que un 31,5% es mayor de 55 años. Así, la edad media de las personas con discapacidad que trabajan en un CEE y que han participado en la investigación es de 48,4 años. Se trata de una edad media elevada que refleja un cierto envejecimiento de las plantillas.

La distribución conjunta de la muestra por sexo y edad es la siguiente:

**Tabla 5. Distribución de la muestra en función del sexo y edad**

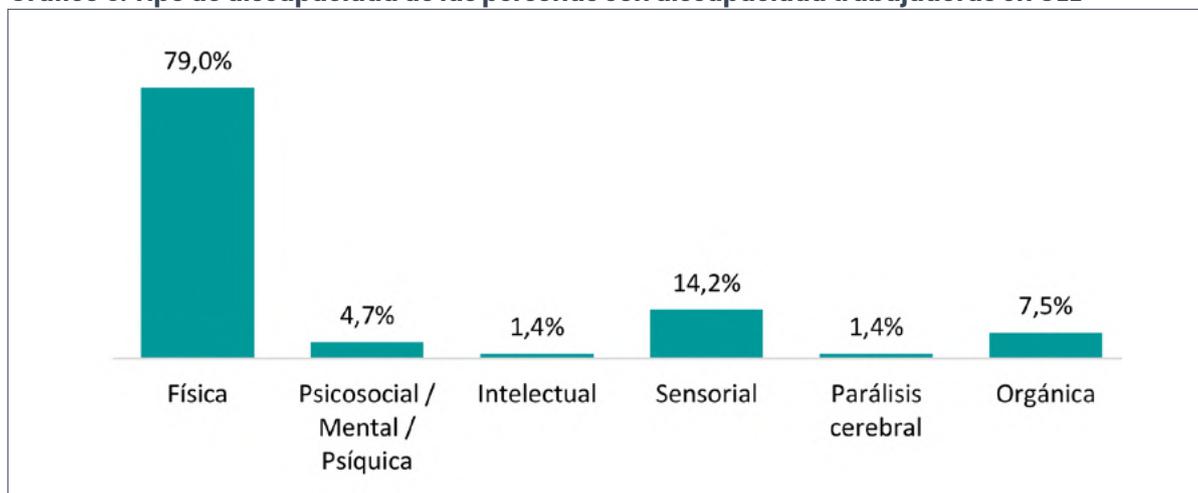
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años	Total
Mujer	15,6%	16,2%	35,1%	33,1%	100,0%
Hombre	12,8%	19,1%	38,3%	29,8%	100,0%
Total	14,2%	17,6%	36,6%	31,5%	100,0%

No se identifican diferencias significativas por sexo en cuanto a la edad de las personas con discapacidad que trabajan en un Centro Especial de Empleo. La proporción de mujeres de 55 o más años (33,1%) es ligeramente superior a la de hombres (29,8%), si bien también son más numerosas en el estrato de menor edad (15,6% de mujeres frente a 12,8% de hombres).

#### Discapacidad de los trabajadores/as

Se analiza el tipo de discapacidad de las personas que han participado en la investigación.

**Gráfico 6. Tipo de discapacidad de las personas con discapacidad trabajadoras en CEE**

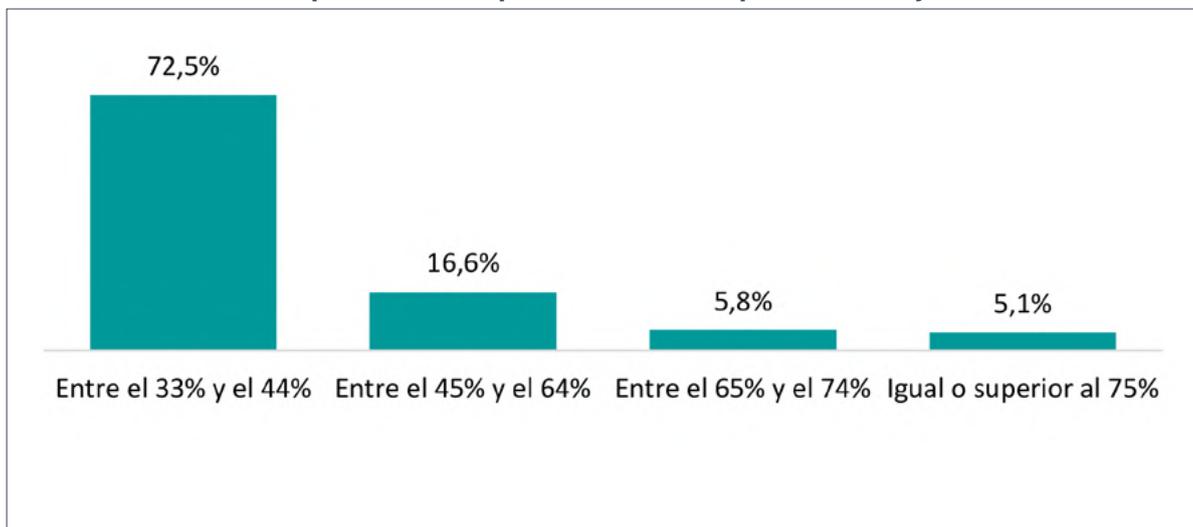


Base: 295

En los centros analizados hay una gran mayoría de personas cuya discapacidad es de tipo físico (79,0%). Muy por debajo quedan otras discapacidades como la sensorial (14,2%) o la discapacidad orgánica (7,5%).

Además del tipo de discapacidad, es interesante conocer el grado de discapacidad de este grupo.

**Gráfico 7. Grado de discapacidad de las personas con discapacidad trabajadoras en CEE**



Base: 295

El 72,5% de las personas encuestadas tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 44%. Por tanto, muy por debajo quedan las personas cuyo grado de discapacidad está entre el 45 y el 64% (16,6%).

A continuación, se presenta el análisis conjunto del tipo de discapacidad y el grado de discapacidad.

**Tabla 6. Tipo de discapacidad y grado de discapacidad**

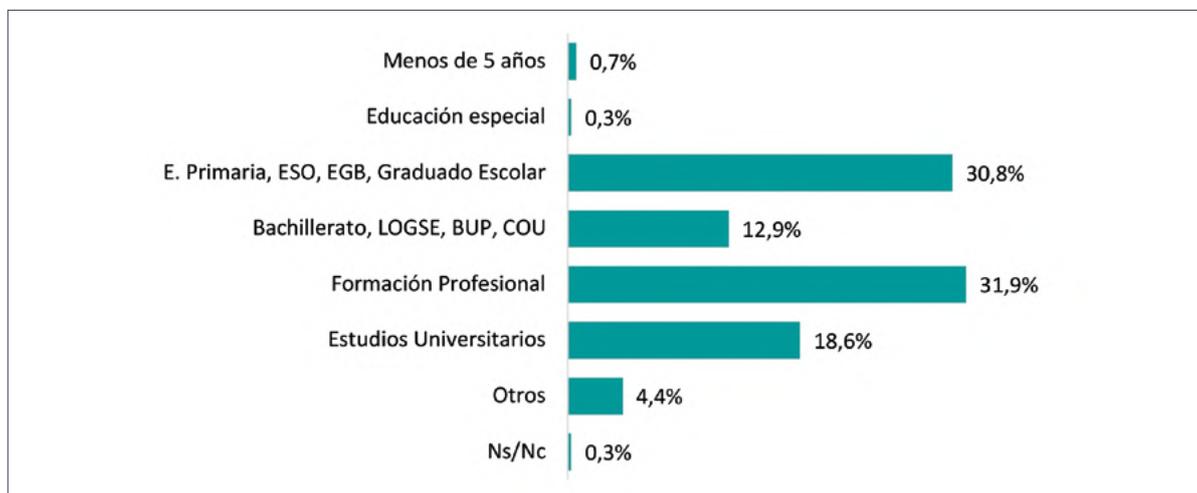
	Entre el 33% y el 44%	Entre el 45% y el 64%	Entre el 65% y el 74%	Igual o superior al 75%
Intelectual	100%	0,0%	0,0%	0,0%
Sensorial	78,6%	9,5%	4,8%	7,1%
Física	70,4%	18,9%	5,6%	5,2%
Orgánica	90,9%	9,1%	0,0%	0,0%
Psicosocial / Mental / psíquica	57,1%	7,1%	28,6%	7,1%
Parálisis cerebral	25,0%	0,0%	50,0%	25,0%

A nivel general, para cada uno de los tipos de discapacidad, el grueso de las personas tiene un grado de entre el 33% y el 44%. Destacan las personas con discapacidad intelectual (100% tienen este grado) junto con la discapacidad orgánica (90,9%).

Sin embargo, las personas con parálisis cerebral no tienen esta distribución ya que el 75% tiene al menos un 65% de discapacidad.

## Nivel de estudios

**Gráfico 8. Nivel de estudios de las personas con discapacidad trabajadoras en CEE**



Base: 295

El 31,9% de las personas encuestadas tienen estudios de Formación Profesional, mientras que el 18,6% ha cursado estudios universitarios (como diplomatura, licenciatura, grado, doctorado, etc.). Sin embargo, hay un notable porcentaje de personas (30,8%) con un nivel básico de estudios (educación primaria, ESO, EGB o Graduado Escolar).

Los estudios cursados, en cuanto a la capacidad de adaptación de puestos de trabajo, o adopción de nuevas competencias puede ser clave en el fenómeno que estamos analizando.

**Tabla 7. Nivel de estudios y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54	55 o más
Escuela menos de 5 años	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%
Educación especial	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%
E. Primaria, ESO, EGB o GE	9,5%	40,4%	35,2%	30,1%
Bachillerato, LOGSE, BUP, COU	9,5%	15,4%	13,0%	12,9%
FP	45,2%	19,2%	31,5%	33,3%
E. Universitarios	23,8%	21,2%	16,7%	17,2%
Otros	4,8%	3,8%	2,8%	6,5%
Ns/Nc	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%

La Formación Profesional es el nivel de estudios más frecuente para la mayor parte de las plantillas encuestadas, siendo más habitual entre la población de menos de 35 años (45,2%) junto con la de 55 o más años (33,3%).

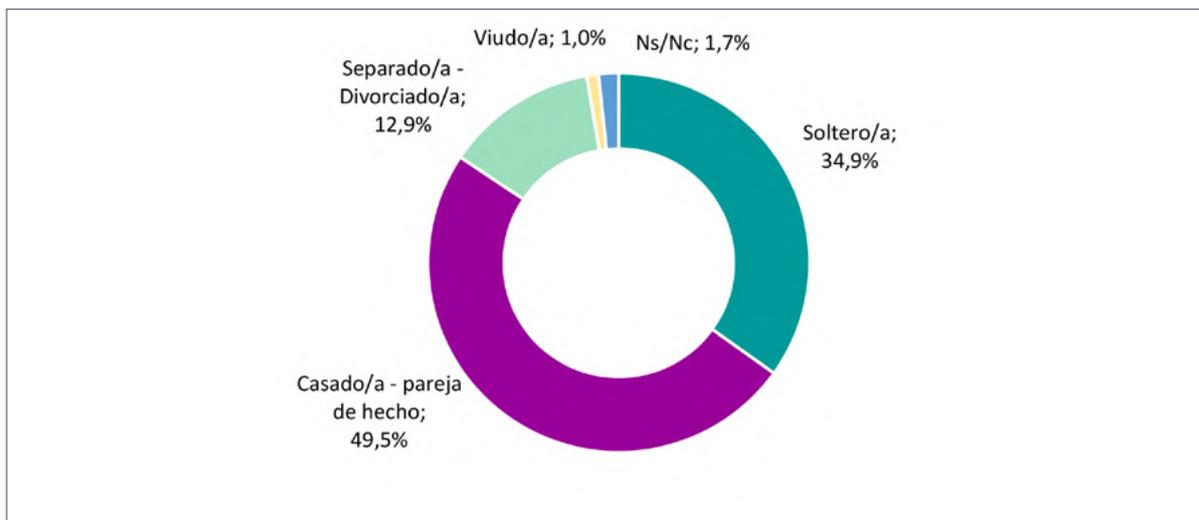
En los dos estratos intermedios (de 35 a 44 años y de 45 a 54 años) hay más porcentaje de personas que han cursado estudios Primarios o similares.

Para completar el perfil sociodemográfico de las personas con discapacidad que han participado en la investigación, se analizan algunas variables relacionadas con su estado civil y convivencia.

### Estado civil

Se analiza la distribución de la muestra de acuerdo a su estado civil, que marca, en gran medida, la convivencia que será analizada posteriormente.

**Gráfico 9. Estado civil de las personas con discapacidad trabajadoras en CEE**



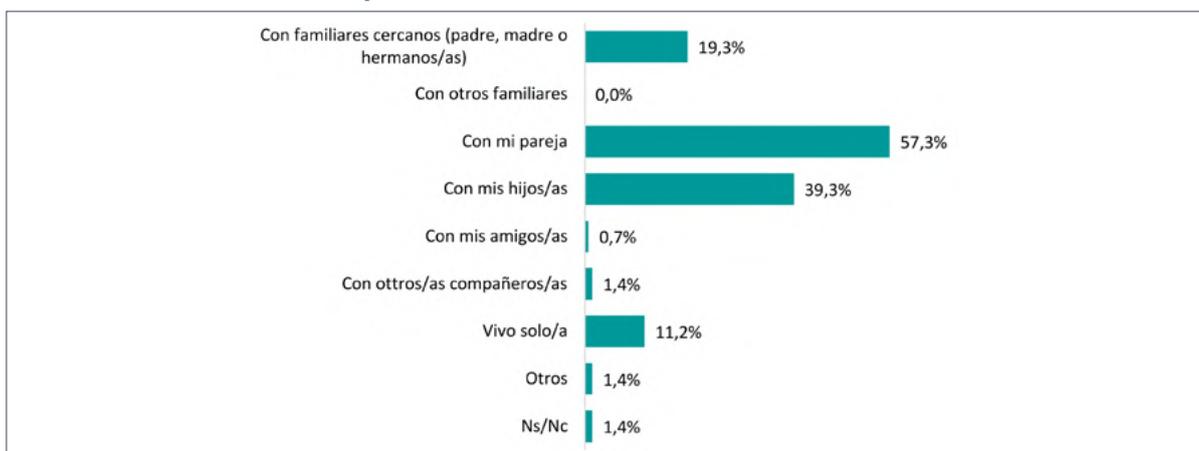
Base: 295

En torno a la mitad de las personas encuestadas (49,5%) están casadas o son pareja de hecho. Hay un 34,9% que son solteros/as, mientras que el 12,9% indican estar separados/as o divorciados/as.

### Convivencia

Para completar la definición del núcleo familiar o el hogar en el que viven las personas encuestadas, se analiza la convivencia, es decir, las personas con las que se reside.

**Gráfico 10. Personas con las que convive**



Base: 295

La situación de convivencia más habitual es la de convivir con la pareja (57,3%) y con los hijos/as (39,3%). Un 19,3% convive con otros familiares cercanos como su padre, madre y/o hermanos/as.

Hay un 11,2% de personas con discapacidad que viven solas.

## 2. Salud y bienestar

La primera de las temáticas que se quiere abordar antes de analizar cuestiones relacionadas con la vida profesional, es la valoración que las personas con discapacidad participantes en la investigación han hecho sobre su salud y bienestar, ya que se trata de dos cuestiones básicas clave que van a influir sobre el resto de aspectos de la vida (ocio, trabajo, perspectivas de futuro...).



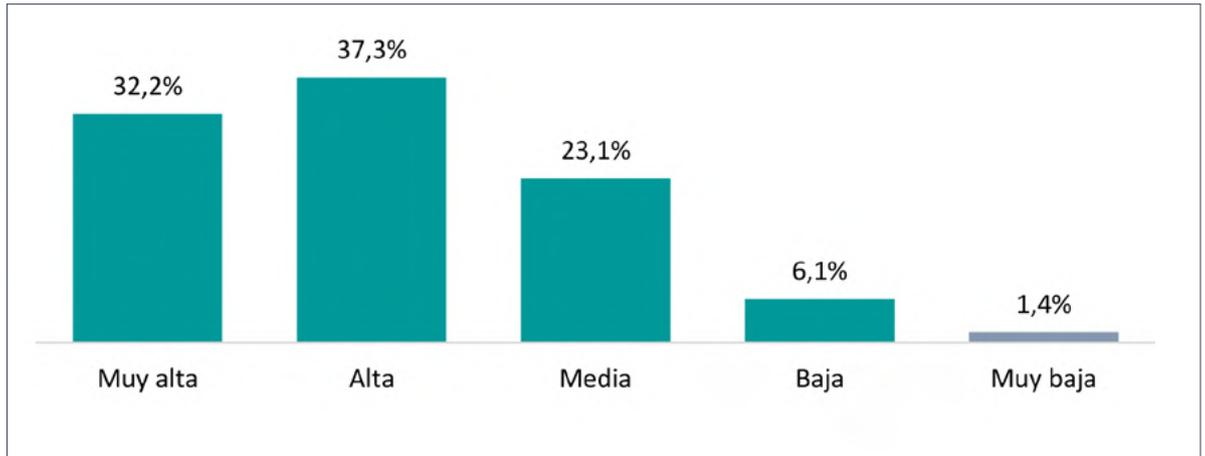
*Clasificación de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. Fuente: Schalock y Verdugo (2002)*

La valoración del estado de salud, la autonomía personal y, por tanto, el bienestar actual se mide de acuerdo a las siguientes cuestiones:

### Valoración de la autonomía personal

La autopercepción de la autonomía personal en cuanto a la realización de actividades básicas de la vida diaria (como el aseo, vestirse o realizar desplazamientos) es la siguiente.

**Gráfico 11. Valoración de la autonomía personal**



Base:295

Un 69,5% de personas califica su autonomía como alta o muy alta; es decir, no necesita ayuda o esta es mínima. Un 23,1% valora su grado de autonomía como medio, mientras que el 7,5% la califica de baja o muy baja.

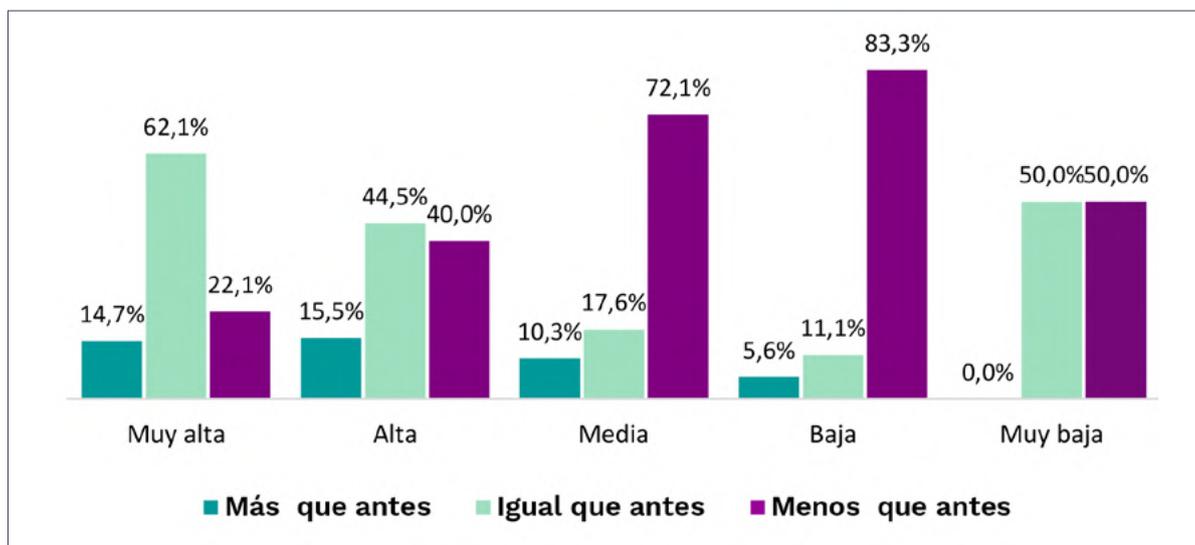
**Tabla 8. Valoración de la autonomía personal y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Muy alta	42,9%	42,3%	29,6%	24,7%
Alta	33,3%	36,5%	39,8%	36,6%
Media	19,0%	17,3%	22,2%	29,0%
Baja	4,8%	1,9%	6,5%	8,6%
Muy baja	0,0%	1,9%	1,9%	1,1%

Las personas menores de 45 años son las que han indicado en mayor medida, que tienen una alta autonomía diaria, peso que va descendiendo con la edad. Así, las personas con 55 o más años son las que en mayor medida califican su autonomía como baja o muy baja (9,7%).

### Relación entre la valoración de la autonomía personal actual y la comparativa de dicha situación respecto a hace unos años.

**Gráfico 12. Valoración de la autonomía personal actual y su comparativa con hace algunos años**



Cuando el grado de autonomía es elevado, éste se mantiene mayoritariamente respecto al que se tenía hace unos años. Sin embargo, cuando la autonomía es calificada como media o baja, se deja constancia de la pérdida de autonomía, ya que predominan las personas que señalan que ésta es menor que hace unos años. Las personas con muy bajo grado de autonomía, bien mantienen esta situación en el tiempo o bien han perdido esta facultad con los años.

**Tabla 9. Evolución de la autonomía personal y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años	Total
Tengo más autonomía que antes	35,7%	23,1%	6,5%	5,4%	13,2%
Mi autonomía es igual que antes	40,5%	46,2%	42,6%	39,8%	42,0%
Tengo menos autonomía que antes	23,8%	28,8%	50,9%	54,8%	44,4%
Ns/Nc	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,3%

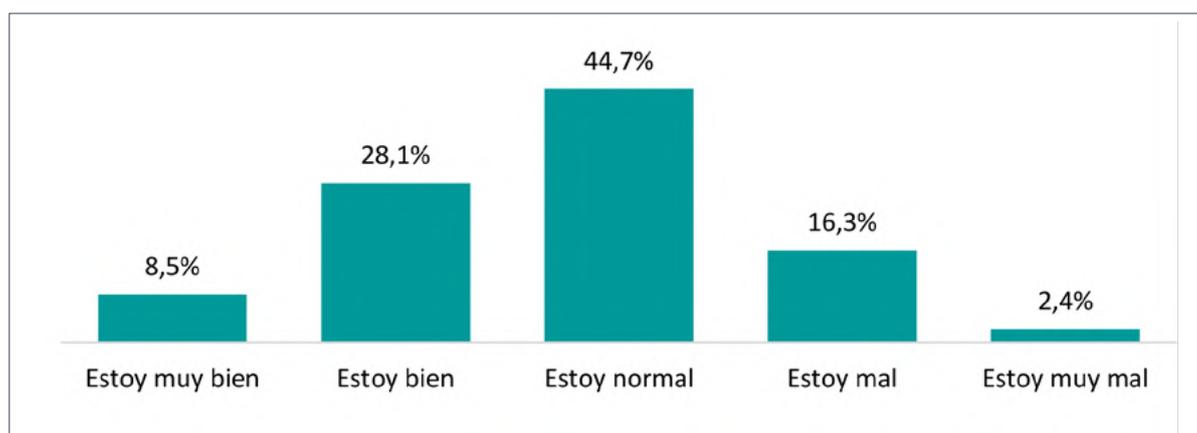
La evolución de la autonomía personal es una cuestión relacionada también con la edad. Así, ésta se va perdiendo a medida que la persona es más mayor. Así, por ejemplo, el 54,8% de las personas con 55 o más años han señalado que su grado de autonomía es menor en relación a hace unos años.

El proceso de envejecimiento, por tanto, guarda relación con la capacidad de realización de actividades de manera autónoma.

### Valoración del estado de salud

Además de la valoración de la autonomía se analiza la autopercepción de las personas encuestadas sobre su estado de salud.

**Gráfico 13. Autopercepción del estado de salud**



Base: 295

Un 44,7% califica su estado de salud, en estos meses, como normal (el término medio de la escala presentada). El 36,6% considera que está bien o muy bien en contraposición al 18,7% que considera que está mal o muy mal.

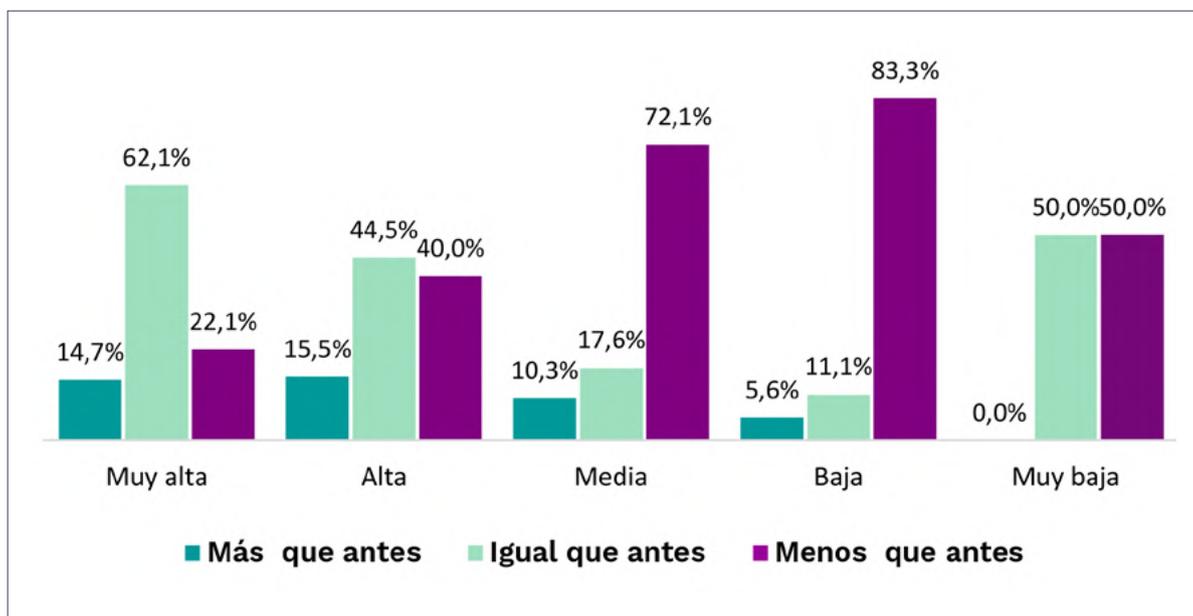
**Tabla 10. Autopercepción del estado de salud y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Estoy muy bien	21,4%	9,6%	6,5%	4,3%
Estoy bien	28,6%	36,5%	28,7%	22,6%
Estoy normal	35,7%	44,2%	44,4%	49,5%
Estoy mal	14,3%	9,6%	17,6%	19,4%
Estoy muy mal	0,0%	0,0%	2,8%	4,3%

Se observa un comportamiento similar entre estas dos variables al ya recogido respecto a la autonomía personal, es decir, a medida que se incrementa la edad, en mayor medida se señala que el estado de salud no es bueno. Así, el 23,7% de las personas con 55 o más años han indicado estar mal o muy mal.

Relación entre la valoración del estado de salud actual y la comparativa de dicha situación respecto a hace unos años.

**Gráfico 14. Valoración del estado de salud actual y su comparativa con hace algunos años**



Base: 295

En la relación entre el estado de salud actual y el de hace algunos años se observa un claro empeoramiento de la población a medida que su salud es peor hoy en día. Así, la mayoría de las personas que están mal o muy mal, indican que están peor que antes.

**Tabla 11. Evolución del estado de salud y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años	Total
Mi salud es mejor que antes	38,1%	25,0%	12,0%	5,4%	15,9%
Mi salud es igual que antes	35,7%	36,5%	31,5%	30,1%	32,5%
Mi salud es peor que antes	26,2%	38,5%	56,5%	64,5%	51,5%

A medida que aumenta la edad, también es superior el porcentaje de los que manifiestan haber experimentado un empeoramiento de su estado de salud en los últimos años, pasando del 26,2% entre las personas menores de 35 años al 64,5% para las personas con 55 o más años.

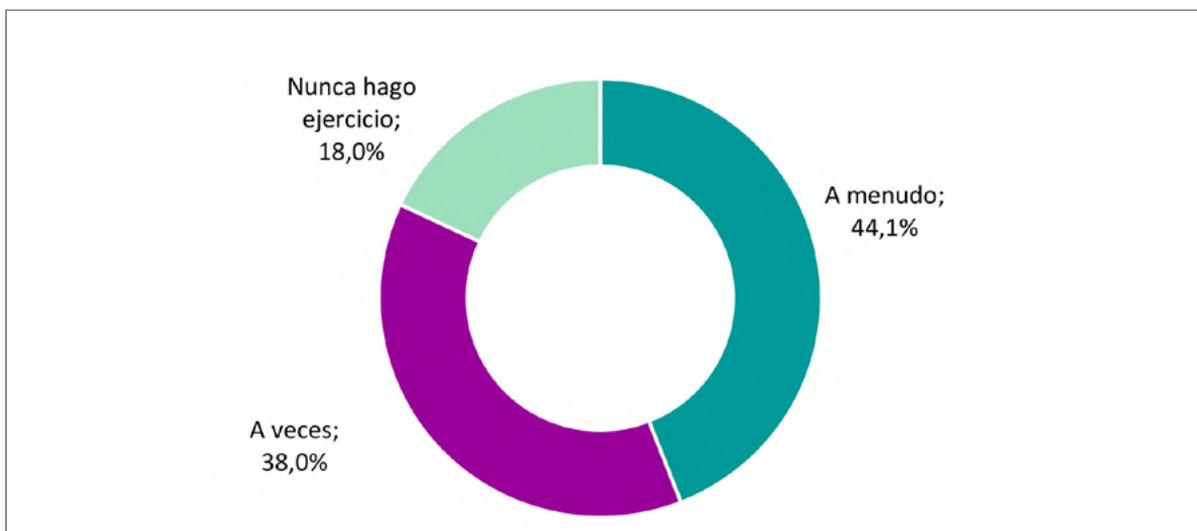
### Realización de ejercicio físico

La realización de ejercicio como pasear, hacer deporte, nadar o montar en bicicleta, son clave para el mantenimiento de una adecuada calidad de vida.

La actividad física es esencial para el mantenimiento y mejora de la salud y la prevención de las enfermedades, para todas las personas y a cualquier edad. La actividad física contribuye a la prolongación de la vida y a mejorar su calidad, a través de beneficios fisiológicos, psicológicos y sociales, que han sido avalados por investigaciones científicas. (Ministerio de Sanidad).

Así, se analiza la frecuencia con la que realizan algún tipo de ejercicio físico las personas con discapacidad participantes en la investigación.

**Gráfico 15. Frecuencia con la que se realiza ejercicio físico**



Base: 295

La mayor parte de la población encuestada hace algún tipo de ejercicio de manera más o menos regular (44,1% lo hace a menudo y el 38,0% a veces). Hay un 18% que nunca hace ejercicio.

**Tabla 12. Frecuencia con la que se realiza ejercicio físico y estrato de edad**

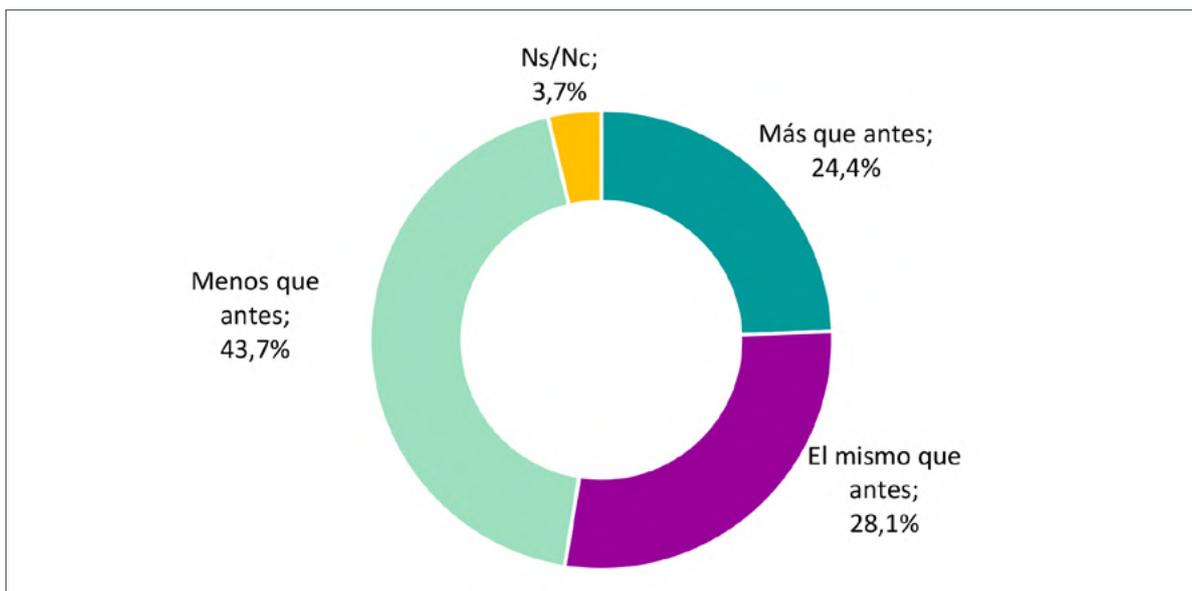
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
A menudo	52,4%	51,9%	44,4%	35,5%
A veces	21,4%	32,7%	41,7%	44,1%
Nunca hago ejercicio	26,2%	15,4%	13,9%	20,4%

La práctica de ejercicio también es una cuestión que se relaciona con la edad. Hay mayor volumen de personas que hacen ejercicio a menudo entre la población más joven, mientras que a medida que se incrementa la edad, se reduce la frecuencia con la que se hace ejercicio o se deja de practicar.

### Evolución de la práctica de ejercicio físico en relación al que se realizaba hace unos años

El paso de los años puede hacer que se pierdan hábitos como el de hacer ejercicio (menos energía, menos tiempo...). Aunque, por el contrario, puede haber personas que decidan iniciar o incrementar su práctica deportiva para mantener o mejorar su estado de salud.

**Gráfico 16. Realización de ejercicio físico en comparativa con hace algunos años**



Base: 295

El 43,7% señala que en la actualidad hace menos ejercicio que antes (en comparación con hace unos años). El 28,1% sigue con la misma práctica que hace unos años, mientras que un 24,4% ha incrementado la frecuencia con la que hace ejercicio.

**Tabla 13. Evolución de la práctica de ejercicio físico y estrato de edad**

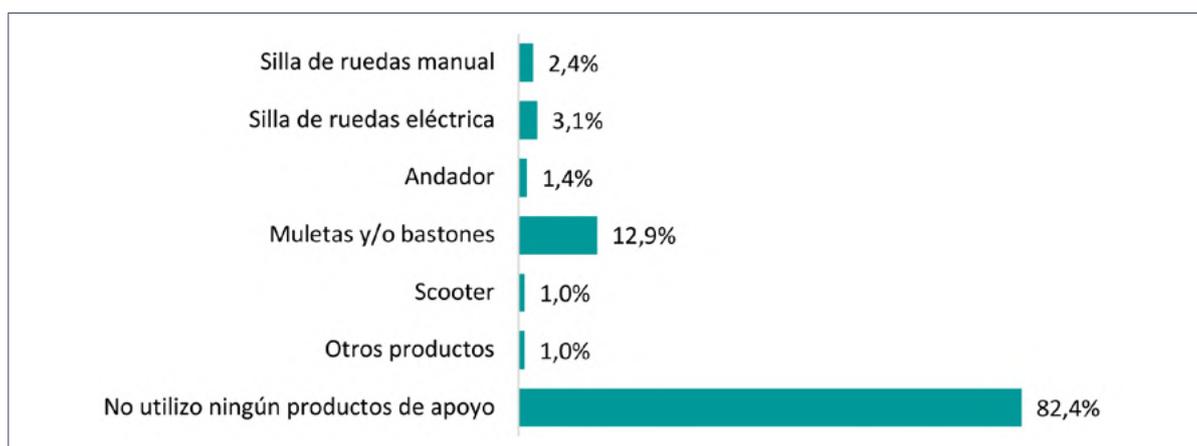
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Más que antes	40,5%	25,0%	25,0%	16,1%
El mismo que antes	31,0%	23,1%	29,6%	28,0%
Menos que antes	21,4%	48,1%	42,6%	52,7%
Ns/Nc	7,1%	3,8%	2,8%	3,2%

Destaca el grupo de menos de 35 años por ser donde se recoge un porcentaje mayor de personas que afirman realizar más ejercicio ahora que hace algunos años (40,5%). Por el contrario, destacan dos grupos por ser donde más se ha reducido la frecuencia con la que se realiza algún ejercicio (48,1% entre los 35 y los 44 años y 52,7% entre los mayores de 55 años).

### Uso de productos de apoyo

El uso de productos de apoyo (dispositivos, equipos y herramientas) contribuye a mejorar la autonomía en las actividades diarias y, por tanto, aumentar la calidad de vida.

**Gráfico 17. Uso de algún producto de apoyo**



Base: 295

Un 82,4% de personas con discapacidad trabajadoras de un CEE no utiliza ningún tipo de producto de apoyo. De entre los que sí los utilizan, destacan las muletas o bastones, usadas por el 12,9% de las personas encuestadas.

**Tabla 14. Uso de algún producto de apoyo y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Silla de ruedas manual	7,1%	5,8%	0,9%	0,0%
Silla de ruedas eléctrica	7,1%	7,7%	0,9%	1,1%
Andador	4,8%	0,0%	0,9%	1,1%
Muletas y/o bastones	11,9%	11,5%	11,1%	16,1%
Scooter	4,8%	0,0%	0,9%	0,0%
Otros productos	0,0%	1,9%	0,0%	2,2%
No utilizo ningún producto de apoyo	73,8%	80,8%	88,0%	80,6%

El uso de un determinado producto de apoyo no se encuentra relacionado con la edad en la muestra estudiada. El grupo que en mayor medida no los usa es el de 45 a 54 años (88,0%). Los menores de 35 años son los que más utilizan silla de ruedas, bien manual o bien eléctrica (14,2%).

A continuación, se analiza la relación entre el uso de algún tipo de producto de apoyo y el porcentaje de discapacidad.

**Tabla 15. Uso de algún producto de apoyo y grado de discapacidad**

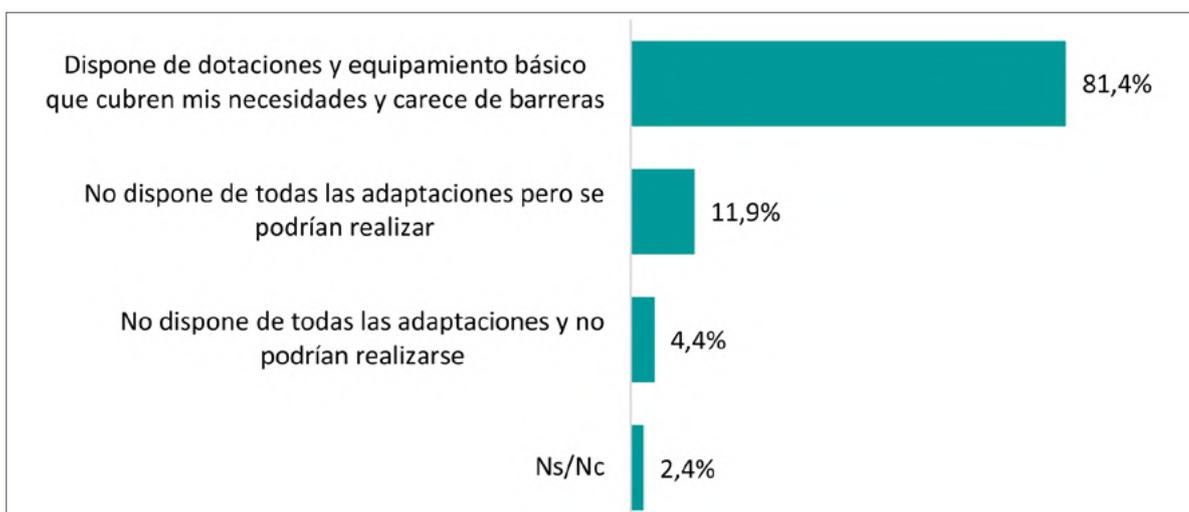
	Entre el 33% y el 44%	Entre el 45% y el 64%	Entre el 65% y el 74%	Igual o superior al 75%
Silla de ruedas manual	0,9%	2,0%	0,0%	26,7%
Silla de ruedas eléctrica	0,5%	2,0%	11,8%	33,3%
Andador	0,0%	4,1%	5,9%	6,7%
Muletas y/o bastones	9,8%	18,4%	17,6%	33,3%
Scooter	0,0%	0,0%	11,8%	6,7%
Otros productos	0,5%	2,0%	5,9%	0,0%
No utilizo ningún producto de apoyo	89,3%	77,6%	58,8%	26,7%

La necesidad de usar un producto de apoyo sí es una cuestión relacionada con el grado de discapacidad. Cuanto menor es dicho grado, en mayor medida se ha indicado que no se necesita ningún tipo de producto de apoyo. Así, el 89,3% de las personas con una discapacidad de entre el 33% y el 44% ha indicado esta opción, mientras que solo lo ha hecho el 26,7% del grupo con una discapacidad del 75% o más. Las sillas de ruedas (manuales o eléctricas) junto con las muletas y/o bastones son los productos de apoyo más utilizados por estas personas.

### Dotación y adaptación de la vivienda

Para completar esta cuestión se analiza si la vivienda en la que se reside dispone o no de las adaptaciones necesarias, en caso de necesitarlas.

**Gráfico 18. Dotaciones y adaptaciones de la vivienda**



Base: 295

En el 81,4% de los casos se ha indicado que la vivienda en la que se reside en la actualidad dispone de todas las dotaciones y equipamiento básico para cubrir las necesidades, careciendo de barreras arquitectónicas. Por tanto, se trata de viviendas que favorecen la independencia de la persona.

En un 11,9% se ha señalado que la vivienda, aunque no dispone de todas las adaptaciones, éstas sí se podrían realizar. Sin embargo, un 4,4% señala que en su hogar no podrían realizarse las adaptaciones necesarias, siendo limitante para la autonomía personal.

Se analiza la relación entre la necesidad de algún producto de apoyo y la adaptación de la vivienda.

**Tabla 16. Uso de algún producto de apoyo y adaptaciones de la vivienda**

	Dispone de todas las adaptaciones	No tiene las adaptaciones, pero se podría	No tiene las adaptaciones y no se podría	Ns/Nc	Total
Silla de ruedas manual	71,4%	14,3%	14,3%	0,0%	100%
Silla de ruedas eléctrica	77,8%	22,2%	0,0%	0,0%	100%
Andador	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%
Muletas y/o bastones	71,1%	23,7%	2,6%	2,6%	100%
Scooter	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Otros productos	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
No utilizo ningún producto de apoyo	82,7%	9,9%	4,9%	2,5%	100%

Destaca que hay personas que tienen necesidad de un producto de apoyo importante, como puede ser una silla de ruedas manual, y que no tienen su vivienda completamente adaptada y tampoco podrá estarlo (14,3%).

También hay pesos significativos en personas con necesidad de un producto de apoyo pero que su vivienda no tiene las adaptaciones, aunque éstas sí podrían realizarse. Es el caso de andador (50,0%), muletas o bastones (23,7%) o sillas de ruedas eléctricas (22,2%).

# 3. Percepción de envejecimiento

El envejecimiento de las personas con discapacidad constituye un fenómeno cada vez más visible y complejo, que plantea retos específicos tanto a nivel individual como organizativo.

En la actualidad, los avances sociales y sanitarios han permitido que una parte creciente de la población con discapacidad alcance edades avanzadas, lo que obliga a repensar cómo se entiende y gestiona el envejecimiento de las personas con discapacidad.

Además, este envejecimiento no se da en igualdad de condiciones: existen evidencias claras de que muchas personas envejecen de forma prematura y acelerada, mostrando antes de tiempo signos de deterioro físico, cognitivo, emocional y funcional. Este proceso afecta de manera significativa a su calidad de vida en todas sus dimensiones: en la salud física y bienestar emocional, en el ámbito laboral o en la participación comunitaria.

De este modo, el proceso de envejecimiento afecta a las diferentes dimensiones de la calidad de vida. Algunas de las evidencias que podemos advertir en la persona se detallan a continuación (Ortega Camarero, 2020):

- En la dimensión de bienestar físico y material, el envejecimiento provoca problemas de tipo físico, como el cansancio, dolores, y problemas de desplazamiento, pero son especialmente evidentes respecto de la población general los problemas de deterioro cognitivo. Aparecen, además, déficits de autocuidado.
- Respecto al bienestar emocional, esta etapa de la vida genera enorme incertidumbre ante el futuro, añadido a los problemas que supone la pérdida de los seres queridos.
- En la dimensión de desarrollo laboral descende, en ocasiones, el nivel y el ritmo de productividad, y la capacidad de trabajo y de aprendizaje, lo que hace muy difícil el reciclaje o la reubicación en otros puestos dentro de la empresa.
- En cuanto a las relaciones interpersonales, el envejecimiento precoz provoca un posible aislamiento, especialmente si se da el caso de que al abandonar el empleo se pierden las relaciones con quienes han formado parte de su vida.

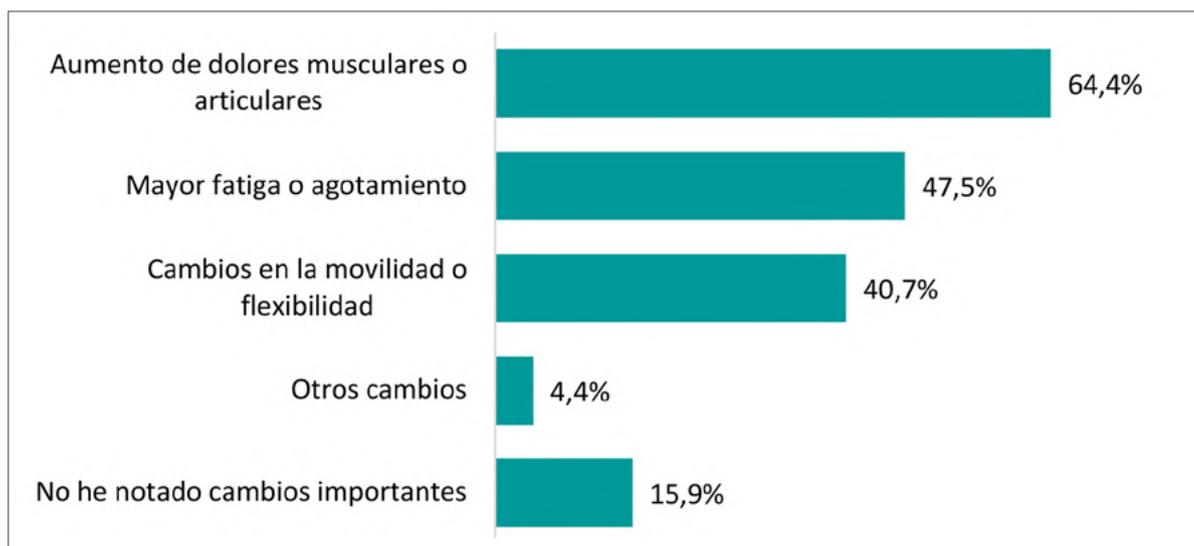
- Sobre la autodeterminación, llama la atención la pérdida de autoprotección y la incapacidad de identificar situaciones de vulneración de sus derechos y para articular mecanismos de defensa.
- En la cuestión relativa a los derechos, es evidente y muy preocupante la falta de garantías en cuanto a los derechos económicos, con unas condiciones de jubilación inaccesibles para muchas personas con discapacidad. Tampoco existen garantías para la flexibilidad de las condiciones laborales, el tránsito entre servicios ni la compatibilidad de distintos tipos de prestaciones.

En el ámbito de los centros especiales de empleo, donde muchas personas con discapacidad desarrollan su vida laboral, se hace urgente analizar cómo se percibe y gestiona este proceso, así como identificar las barreras, necesidades y oportunidades para garantizar trayectorias laborales sostenibles y una vejez digna, activa y plena.

### Cambios en la salud física debido al envejecimiento.

En primer lugar, se analiza si, las personas con discapacidad que trabajan en un CEE detectan que el envejecimiento afecta a su salud física.

**Gráfico 19. Cambios en la salud física debido al envejecimiento**



Base: 295

La principal consecuencia en la salud física como consecuencia del envejecimiento es el aumento de los dolores musculares o articulares (64,4%). Una mayor fatiga o agotamiento es también un cambio habitual (47,5%) así como los cambios en la movilidad o flexibilidad (40,7%).

Hay un 15,9% que hasta el momento, no ha notado cambios importantes en su salud física con el paso de los años.

**Tabla 17. Cambios en la salud física por el envejecimiento y estrato de edad**

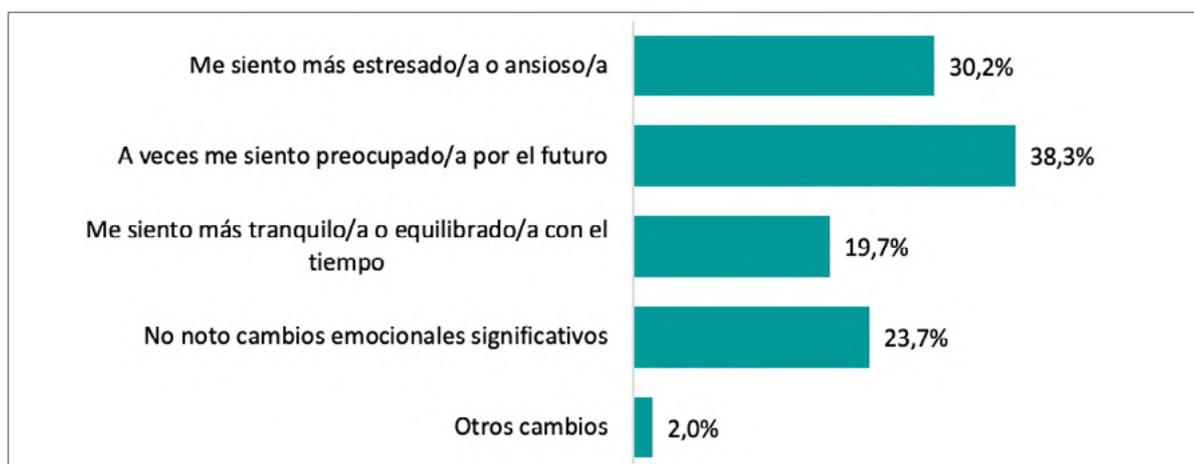
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Aumento de dolores musculares o articulares	52,4%	53,8%	63,9%	76,3%
Mayor fatiga o agotamiento	28,6%	38,5%	44,4%	64,5%
Cambios en la movilidad o flexibilidad	23,8%	36,5%	40,7%	50,5%
Otros cambios	4,8%	3,8%	2,8%	6,5%
No he notado cambios importantes	33,3%	21,2%	13,0%	8,6%

De nuevo la edad se convierte en un factor determinante para estas cuestiones. En concreto, las personas menores de 35 años son las que menos acusan en su salud física el paso del tiempo (33,3% no ha notado cambios importantes). A medida que aumenta la edad, también se hace más notable el peso de las personas que, en una u otra sintomatología, experimentan el envejecimiento. Así, por ejemplo, en el grupo de 55 o más años, un 76,3% ha indicado que el envejecimiento les ha provocado un aumento de los dolores musculares o articulares.

#### Cambios en la salud emocional debido al envejecimiento

El proceso de envejecimiento no solo tiene consecuencias a nivel físico sino que también puede suponer la aparición de cambios en la salud emocional.

**Gráfico 20. Cambios en la salud emocional debido al envejecimiento**



Base: 295

El paso de los años tiene como principal consecuencia en la salud emocional la aparición de preocupaciones relativas al futuro (38,3%). Envejecer (con las consecuencias físicas que se está viendo que conlleva), sumado a una discapacidad hace que surja la preocupación por el futuro. En la misma línea, un 30,2% señala que se siente con más estrés o ansiedad.

Aunque hay un 23,7% que todavía no ha notado cambios emocionales significativos debidos al paso del tiempo.

**Tabla 18. Cambios en la salud emocional por el envejecimiento y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Más estresado/a o ansioso/a	28,6%	32,7%	33,3%	25,8%
Preocupado/a por el futuro	45,2%	30,8%	37,0%	40,9%
Más tranquilo/a o equilibrado/a	19,0%	17,3%	21,3%	19,4%
No he notado cambios importantes	19,0%	32,7%	20,4%	24,7%
Otros cambios	0,0%	1,9%	1,9%	3,2%

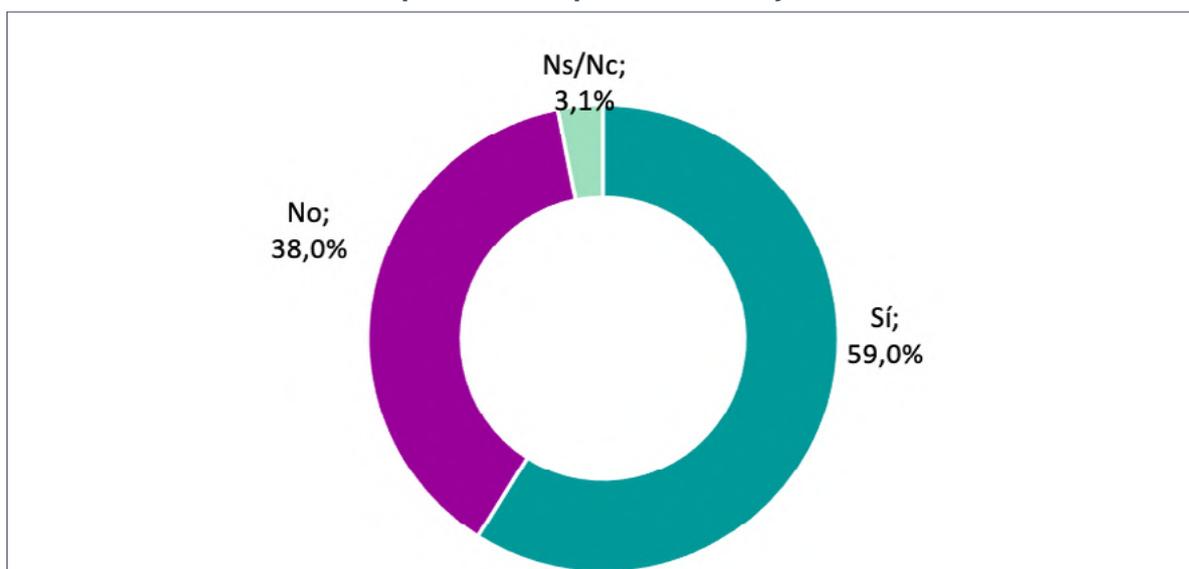
La mayor preocupación por el futuro la revelan las personas menores de 35 años (45,2%), mientras que sienten mayor estrés o ansiedad las personas de entre 35 y 54 años. Sin embargo, a pesar de experimentar más cambios en su salud física, el 24,7% de los mayores de 55 años no han notado cambios importantes en su salud emocional debido al envejecimiento.

#### **Influencia de la discapacidad en el proceso de envejecimiento**

El tema central de esta investigación trata de identificar si existe o no relación entre la discapacidad y el proceso de envejecimiento de las personas con discapacidad que trabajan en un Centro Especial de Empleo y sus posteriores consecuencias dentro del ámbito laboral.

Así, en primera instancia se analiza si, estas personas consideran que su discapacidad está ejerciendo influencia en su proceso de envejecimiento.

**Gráfico 21. Influencia de la discapacidad en el proceso de envejecimiento**



Base: 295

Un 59% de personas trabajadoras en un CEE sí cree que su discapacidad esté influyendo en su proceso de envejecimiento, mientras que el 38% no cree que ambas cosas estén relacionadas.

Las personas que sí encuentran una conexión entre su discapacidad y su envejecimiento señalaron de qué manera perciben que ambas cosas se encuentran relacionadas. Las aportaciones se resumen en las siguientes líneas:

- La discapacidad acelera el envejecimiento. Es decir, hace que la persona se encuentre en peor estado que otra de su misma edad, pero sin discapacidad. Son varios los ámbitos en los que se identifica este empeoramiento:
  - Más deterioro físico.
  - Más dolores.
  - Más fatiga.
  - Mayor necesidad de medicación.
  - Menor movilidad.
  - Menor autonomía.
- Problemas emocionales. Se identifican algunos problemas derivados de la discapacidad y el paso del tiempo:
  - Mayor soledad.
  - Mayor preocupación por el futuro.
  - Sentimientos como decaimiento o depresión.
- Mayor desembolso económico en tratamientos para intentar mantener una buena salud y calidad de vida.

Se plasman algunas de las aportaciones sobre esta cuestión.

- *"Mi envejecimiento es mucho más rápido por mi enfermedad".*
- *"Me siento con un envejecimiento mayor a la edad que tengo, no puedo seguir el ritmo a las personas de mi edad".*
- *"Proceso degenerativo debido a mi discapacidad".*
- *"Menos agilidad y menos capacidad de recuperación".*
- *"Más dolor en relación a lo físico y también afecta a la salud mental".*
- *"En reducción de movilidad. Más depresivo por las limitaciones".*
- *"Mas decaída, preocupada por el futuro".*
- *"Invierte parte de su tiempo en fisios, en material ortopédico, médicos privados".*

**Tabla 19. Influencia de la discapacidad en el proceso de envejecimiento y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	47,6%	57,7%	56,5%	67,7%
No	47,6%	40,4%	39,8%	30,1%
Ns/Nc	4,8%	1,9%	3,7%	2,2%

Son las personas de más edad las que más identifican una influencia entre su discapacidad y su proceso de envejecimiento (67,7%). En el caso de las personas menores de 35 años, aunque los que comparten esta opinión también son numerosos (47,6%) lo son en menor medida que aquellas personas que tienen más edad.

**Tabla 20. Influencia de la discapacidad en el proceso de envejecimiento y tipo de discapacidad**

	<b>Intelectual</b>	<b>Sensorial</b>	<b>Física</b>	<b>Orgánica</b>	<b>Psicosocial / Mental / Psíquica</b>	<b>Parálisis cerebral</b>
Sí	25,0%	50,0%	62,2%	72,7%	57,1%	50,0%
No	75,0%	50,0%	34,3%	22,7%	42,9%	50,0%
Ns/Nc	0,0%	0,0%	3,4%	4,5%	0,0%	0,0%

Las personas con discapacidad física y orgánica son las que en mayor medida creen que hay una influencia de su discapacidad en su proceso de envejecimiento (52,2% de discapacidad física y 72,7% de discapacidad orgánica). Esta relación entre ambos aspectos solo se identifica en el 25% de las personas con discapacidad intelectual.

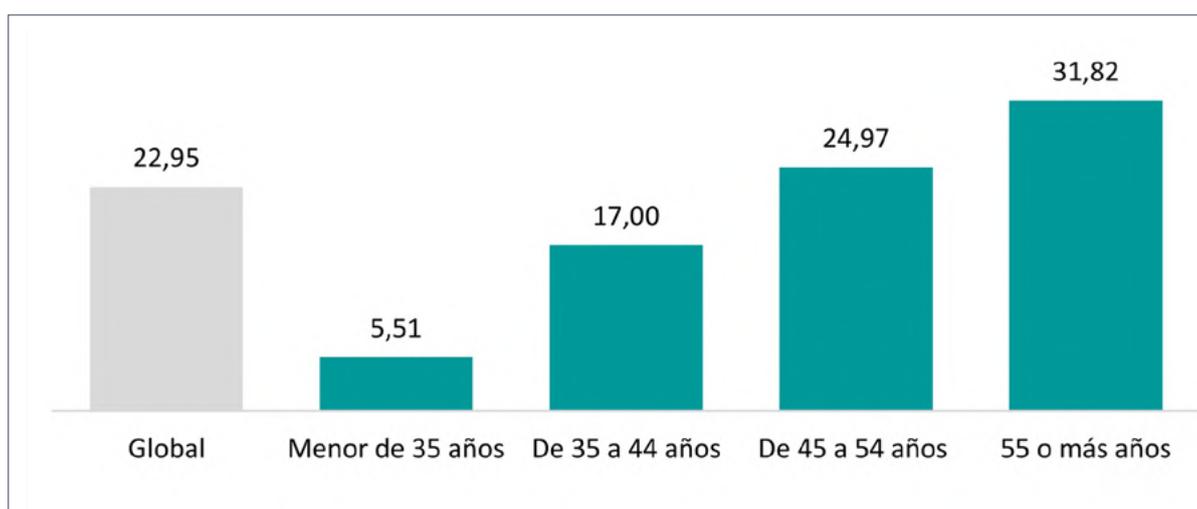
## 4. Descripción del trabajo

Conocer la descripción completa de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad que trabajan en un Centro Especial de Empleo puede ayudar a identificar mejor si existe o no relación entre el trabajo desempeñado y el envejecimiento. Es decir, si éste aumenta los síntomas del envejecimiento o si el trabajo no ejerce una influencia como potenciadora de dichos síntomas, sino que se trata de dos cuestiones independientes.

### Años totales trabajados

En primer lugar, se quiere conocer la experiencia profesional de las personas encuestadas, para lo que se recoge el número total de años trabajados, independientemente de los trabajos desempeñados.

**Gráfico 22. Número de años que lleva trabajando en total**

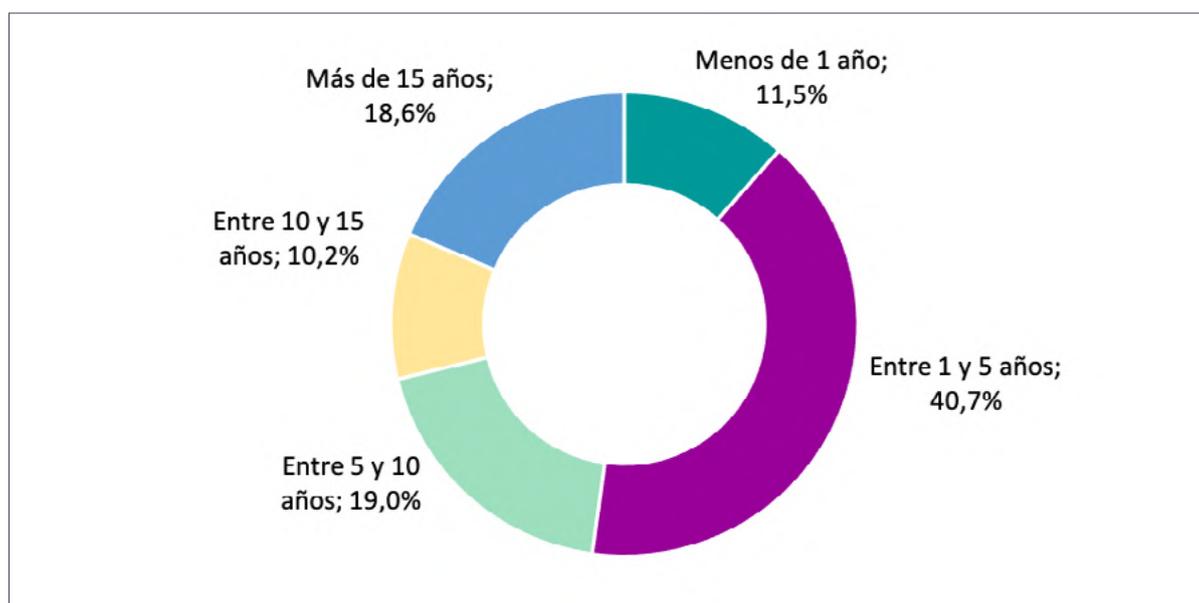


En término medio, la plantilla con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo lleva trabajando 22,95 años en total (teniendo en cuenta todos los trabajos que se han desempeñado). Como es lógico, la edad marca la experiencia laboral, pasando de los 5,51 años en las personas menores de 35 años a los más de 31 años en las personas de 55 o más años. Así, en este grupo de mayor edad hay personas que han trabajado más de 40 años en total.

### Antigüedad en el actual trabajo

La experiencia profesional puede desarrollarse en uno o varios trabajos. Así, se analiza la antigüedad de la persona en relación al trabajo que está desarrollando actualmente.

**Gráfico 23. Tiempo en el actual trabajo**



Base: 295

El tiempo que se lleva en el trabajo actual está entre 1 y 5 años para el 40,7% de las personas entrevistadas. Con menos antigüedad, menos de 1 año, está el 11,5% de personas. En el extremo opuesto se encuentra el 18,6%, es decir, las personas que llevan más de 15 años en su actual trabajo.

**Tabla 21. Tiempo en el actual trabajo y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Menos de 1 año	21,4%	13,5%	11,1%	6,5%
Entre 1 y 5 años	59,5%	40,4%	40,7%	32,3%
Entre 5 y 10 años	19,0%	17,3%	19,4%	19,4%
Entre 10 y 15 años	0,0%	13,5%	7,4%	16,1%
Más de 15 años	0,0%	15,4%	21,3%	25,8%

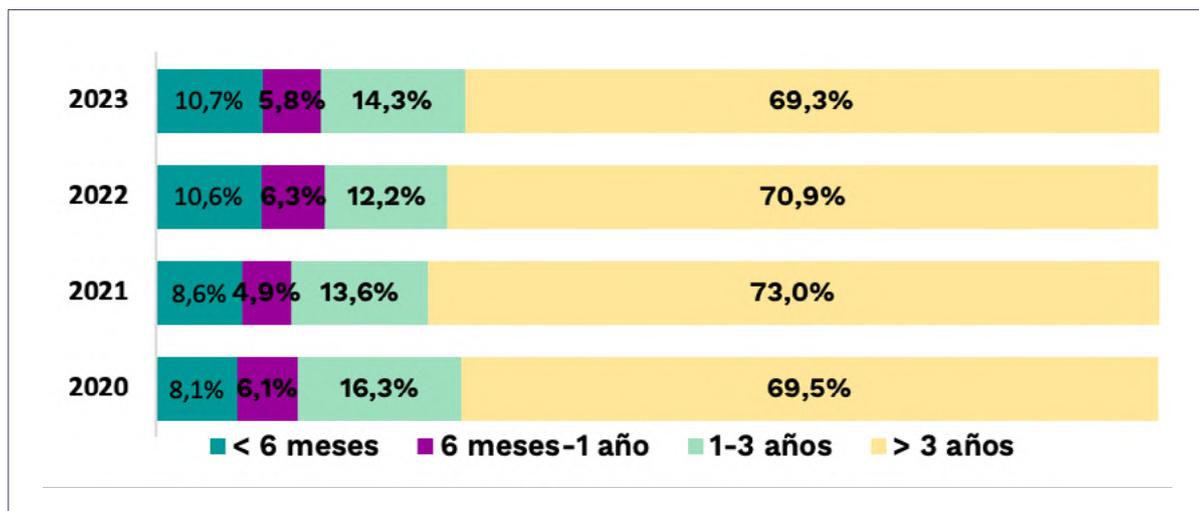
Como es lógico, la edad es un factor que determina la mayor permanencia en un puesto de trabajo ya que son las personas con 55 o más años las que más llevan en su actual puesto al menos 10 años (41,9%).

Ninguna persona con menos de 35 años tiene una experiencia de 10 o más años en su actual trabajo.

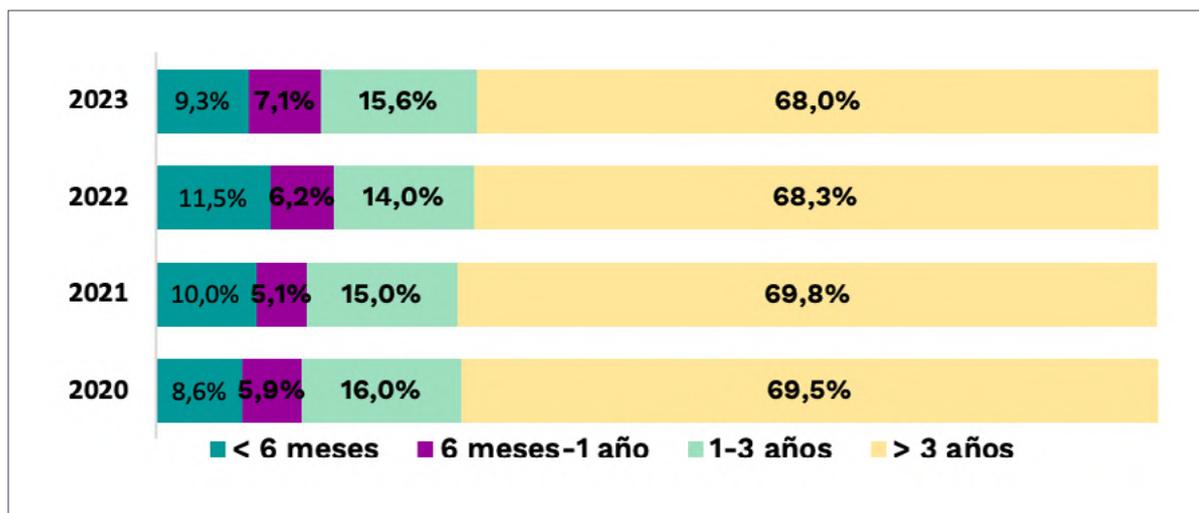
A continuación se muestran datos comparativos sobre la antigüedad en el trabajo de las personas con discapacidad. No se tiene en cuenta si la persona trabaja o no en un CEE. Son datos globales a nivel nacional.

**Gráfico 24. Evolución de las personas con discapacidad ocupadas por tiempo de permanencia en la misma empresa y género.**

**HOMBRES**



**MUJERES**



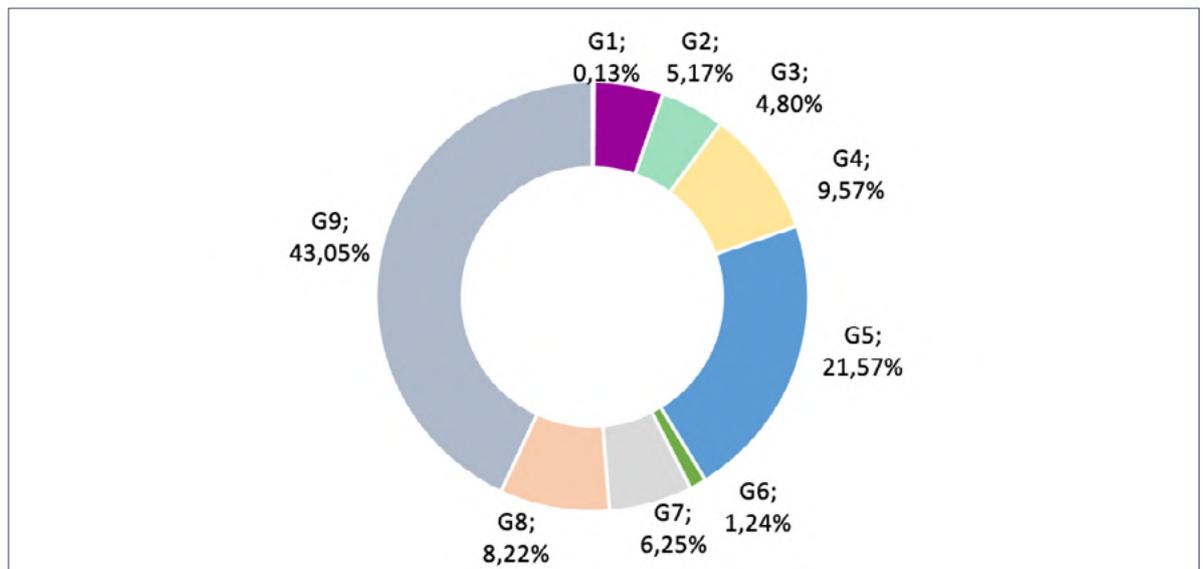
Fuente informe ODISMET

**Categoría profesional**

Es interesante analizar la ocupación de las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo. Para ello se ha utilizado la CON-II (Clasificación Nacional de Ocupaciones) que divide la ocupación en 9 categorías.

Como referencia se presenta la distribución de las contrataciones de personas con discapacidad, atendiendo a estos grandes grupos ocupacionales. Como se observa, para las personas con discapacidad, hay una gran relevancia del Grupo 9: ocupaciones elementales (43,05%), seguido por el Grupo 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (21,57%).

**Gráfico 25. Distribución de la contratación en los grandes grupos ocupacionales**

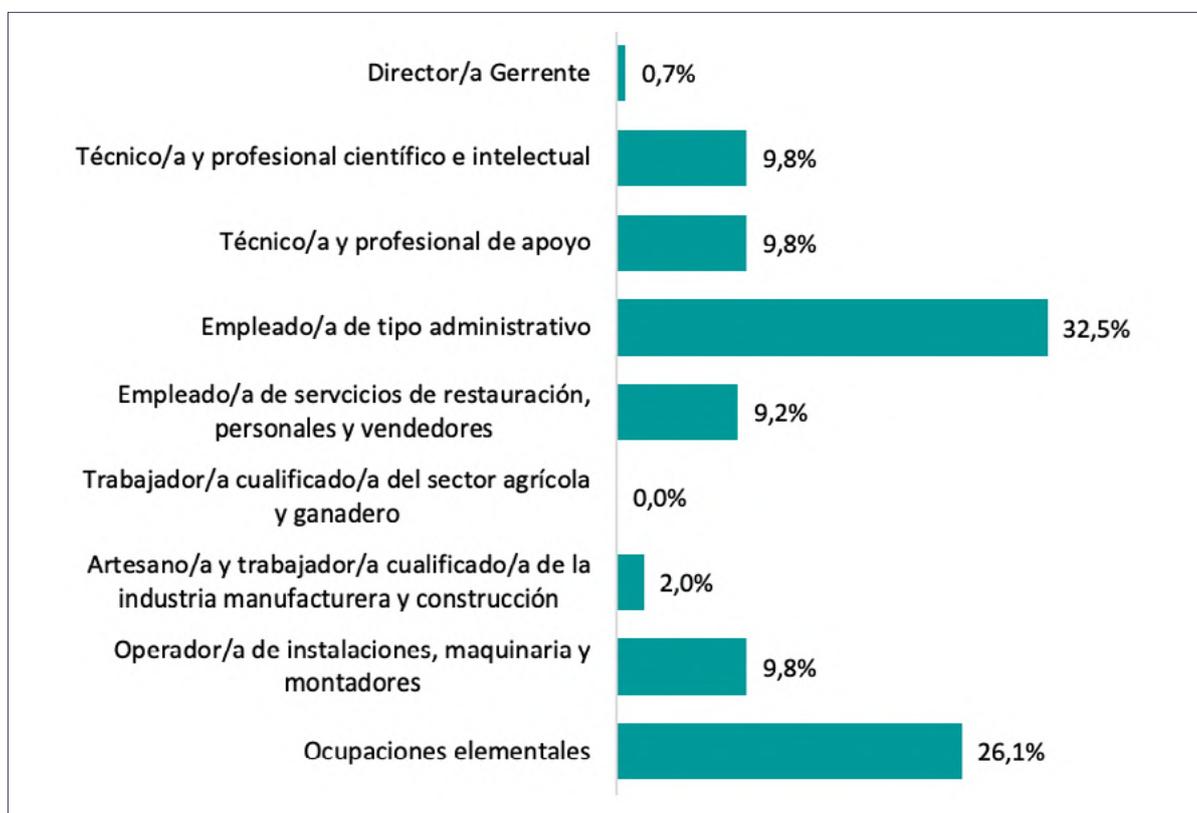


Fuente: Observatorio de las ocupaciones del SEPE a partir de datos del SISPE. Total año 2024

G1	Director/a / Gerente
G2	Técnico/a y profesional científico e intelectual
G3	Técnico/a y profesional de apoyo
G4	Empleado/a de tipo administrativo y de oficina
G5	Empleado/a de servicios de restauración, personales y vendedores/as
G6	Trabajador/a cualificado/a del sector agrícola y ganadero
G7	Artesano/a y trabajador/a cualificado/a de la industria manufacturera y construcción
G8	Operador/a de instalaciones, maquinaria y montadores/as
G9	Ocupaciones elementales

La distribución de las personas trabajadoras en un Centro Especial de Empleo participantes en la investigación de acuerdo a esta clasificación es la siguiente.

**Gráfico 26. Distribución de acuerdo a las categorías profesionales**



Base: 295

Del conjunto de categorías de ocupación hay dos que destacan por encima del resto, el Grupo 4: Empleado/a de tipo administrativo (32,5%) y el Grupo 9: Ocupaciones elementales (26,1%).

Hay otras categorías que tienen un peso similar (9,8%), Técnico/a y profesional científico e intelectual; Técnico/a y profesional de apoyo, operado/a de instalaciones, maquinaria y montadores. Con un 9,2% están los empleados/as de servicios de restauración, personales y vendedores.

**Tabla 22. Categoría profesional y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Director/a / Gerente	0,0%	0,0%	0,9%	1,1%
Técnico/a y profesional científico e intelectual	11,9%	13,5%	10,2%	6,5%
Técnico/a y profesional de apoyo	16,7%	7,7%	11,1%	6,5%
Empleado/a de tipo administrativo y de oficina	54,8%	26,9%	29,6%	29,0%
Empleado/a de servicios de restauración, personales y vendedores/as	2,4%	13,5%	7,4%	11,8%
Trabajador/a cualificado/a del sector agrícola y ganadero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Artesano/a y trabajador/a cualificado/a de la industria manufacturera y construcción	0,0%	1,9%	1,9%	3,2%
Operador/a de instalaciones, maquinaria y montadores/as	0,0%	7,7%	12,0%	12,9%
Ocupaciones elementales	14,3%	28,8%	26,9%	29,0%

La edad no es un factor determinante en la ocupación que se desempeña.

En el grupo de menores de 35 años destacan las personas empleadas de tipo administrativo y de oficina (54,8%). Las ocupaciones elementales son más relevantes a partir de esta edad.

Se analiza si existe relación entre la categoría profesional y el nivel máximo de estudios alcanzado.

**Tabla 23. Categoría profesional y nivel de estudios**

	Fue a la escuela menos de 5 años	Educación especial	Educación primaria, ESO, EGB o Graduado Escolar	Bachillerato, LOGSE, BUP, COU	Formación Profesional	Estudios universitarios
Director/a / Gerente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Técnico/a y profesional científico e intelectual	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	10,3%	86,2%
Técnico/a y profesional de apoyo	0,0%	0,0%	17,2%	20,7%	31,0%	31,0%
Empleado/a de tipo administrativo y de oficina	0,0%	0,0%	13,5%	15,6%	55,2%	15,6%
Empleado/a de servicios de restauración, personales y vendedores/as	0,0%	0,0%	44,4%	14,8%	40,7%	0,0%
Trabajador/a cualificado/a del sector agrícola y ganadero	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Artesano/a y trabajador/a cualificado/a de la industria manufacturera y construcción	0,0%	0,0%	66,7%	16,7%	16,7%	0,0%
Operador/a de instalaciones, maquinaria y montadores/as	0,0%	0,0%	44,8%	17,2%	31,0%	6,9%
Ocupaciones elementales	2,6%	1,3%	58,4%	10,4%	23,4%	2,6%

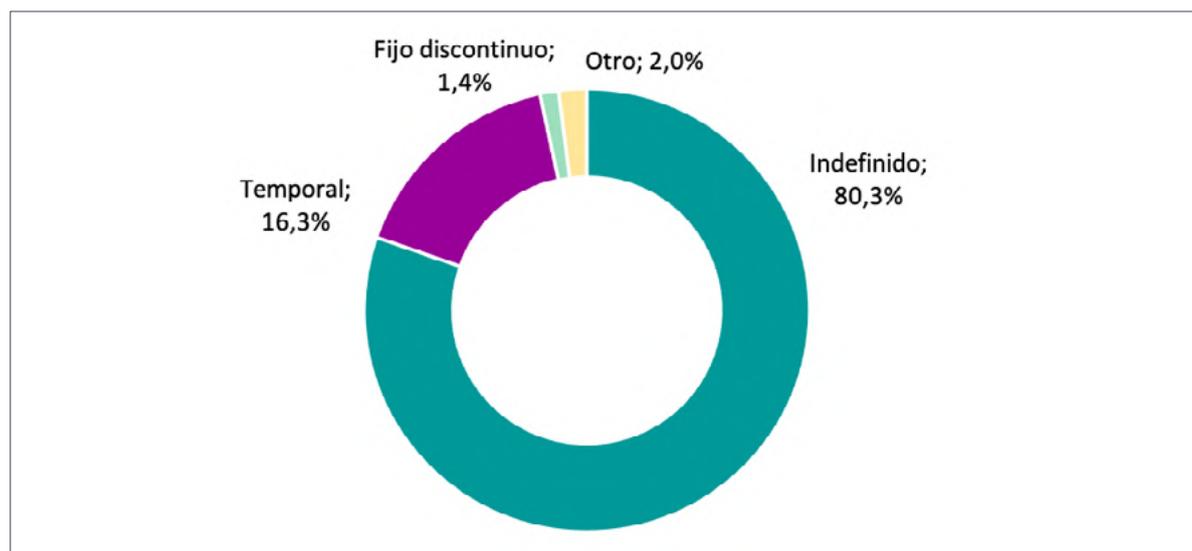
En las ocupaciones de Dirección y Gerencia, así como en Técnico y profesional científico e intelectual, predomina un nivel universitario de estudios. Para el caso de los empleos de tipo administrativo, técnico, etc., la formación profesional es el nivel educativo más frecuente.

Para las ocupaciones más manuales (trabajadores cualificados de la industria, operadores y ocupaciones elementales) destacan las personas con una educación básica (educación primaria, ESO, EGB o Graduado Escolar).

### Tipo de contrato

La mayor o menor estabilidad laboral queda reflejada en el tipo de contrato, tal y como se presenta a continuación.

**Gráfico 27. Tipo de contrato**



Base: 295

Una gran mayoría de contratos, el 80,3% son de tipo indefinido. El 16,3% son temporales mientras que un 1,4% son de carácter fijo discontinuo.

**Tabla 24. Tipo de contrato y estrato de edad**

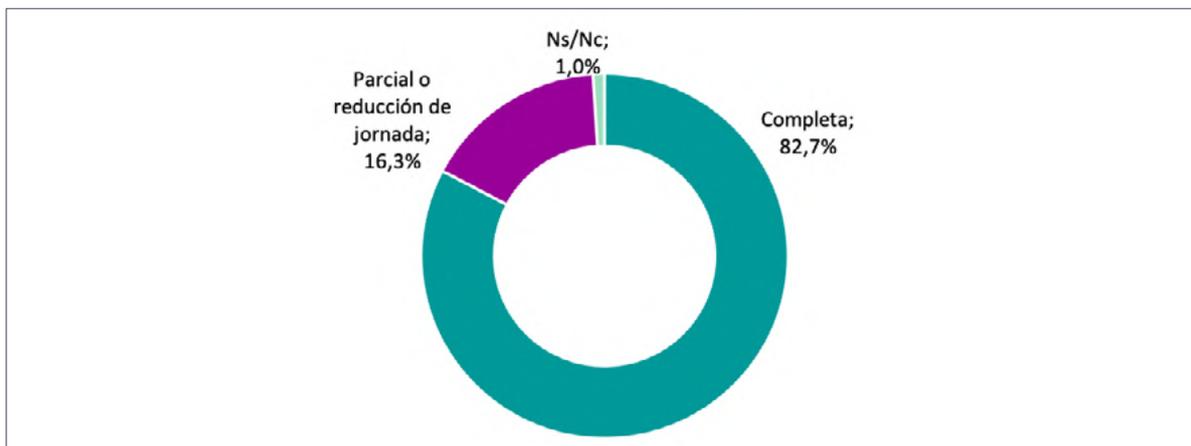
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Indefinido	66,7%	73,1%	82,4%	88,2%
Temporal	28,6%	25,0%	11,1%	11,8%
Fijo discontinuo	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%
Otro tipo	4,8%	1,9%	2,8%	0,0%

Aunque la contratación indefinida es mayoritaria para todos los grupos de edad, destaca especialmente en las personas de 45 a 54 años (82,4%) así como en las de 55 o más años (88,2%). Entre las personas menores de 45 años, en torno a uno de cada cuatro contratos son de tipo temporal. La menor antigüedad en el actual puesto de trabajo, tal y como se ha visto previamente, influye en el tipo de contrato ya que la temporalidad se ajusta sobre todo a las personas que llevan menos de un año en su actual puesto.

### Tipo de jornada

Conocer el tipo de jornada puede ayudar a identificar posibles repercusiones del trabajo en el bienestar y la salud puesto que determinados turnos como los de noche o las rotaciones, pueden afectar a la fatiga o incluso a la conciliación con la vida personal.

**Gráfico 28. Tipo de jornada**



Base: 295

Además de la contratación indefinida, en el 82,7% de los casos se trabaja a jornada completa, por lo que se refleja una gran estabilidad en los puestos de trabajo recogidos por las personas con discapacidad trabajadoras en el CEE. Hay un 16,3% que tiene jornada parcial o reducción de jornada.

**Tabla 25. Tipo de jornada y estrato de edad**

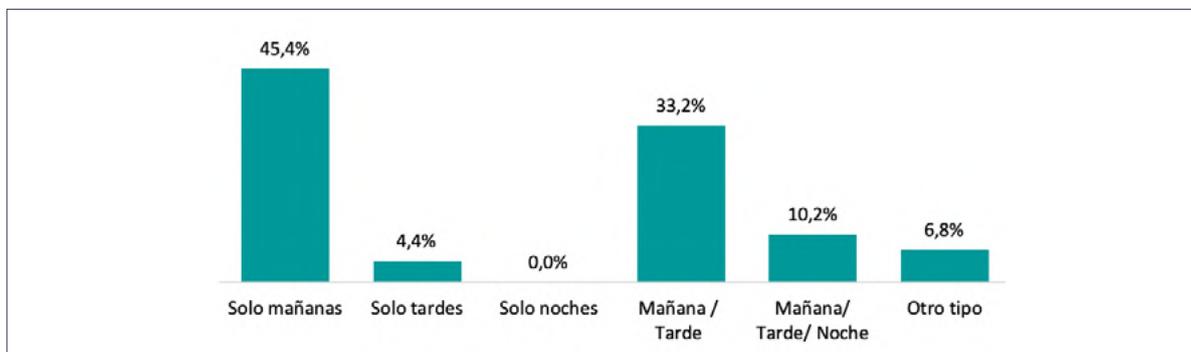
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Completa	71,4%	76,9%	89,8%	82,8%
Parcial o reducción de jornada	26,2%	21,2%	10,2%	16,1%
Ns/Nc	2,4%	1,9%	0,0%	1,1%

La mayor proporción de personas con jornada parcial o con reducción de jornada de nuevo se recoge entre los menores de 35 años (26,2%), mientras que el grupo de 45 a 54 años es el que menos tiene de este tipo de jornada (10,2%).

**Jornada habitual**

Además del tipo de jornada, se analiza cómo es la jornada laboral en cuanto al horario en el que se realiza la misma; por la mañana, tarde o noche.

**Gráfico 29. Jornada habitual**



Base: 295

El 45,4% de personas trabaja solo de mañanas, mientras que en el 33,2% de los casos la jornada es de mañana y tarde. Hay un 10,2% que combina tanto la mañana como la tarde y la noche en su jornada laboral.

**Tabla 26. Jornada habitual y estrato de edad**

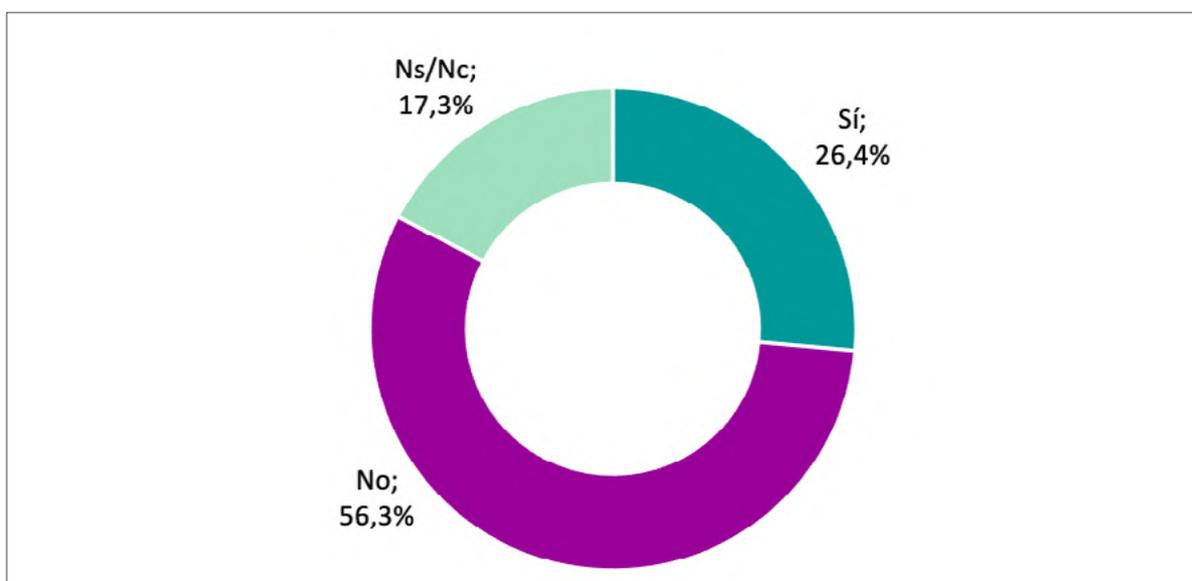
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Solo mañanas	50,0%	38,5%	48,1%	44,1%
Solo tardes	7,1%	5,8%	1,9%	5,4%
Solo noches	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Mañana / Tarde	28,6%	32,7%	31,5%	37,6%
Mañana / Tarde / Noche	9,5%	15,4%	11,1%	6,5%
Otro tipo	4,8%	7,7%	7,4%	6,5%

La edad no es determinante en el tipo de jornada laboral habitual. Un 50% de menores de 35 años tienen jornada de mañana, siendo el grupo que más temporalidad tiene, así como más jornada parcial se ha recogido.

#### Turnos rotativos

Otra cuestión que puede marcar un mayor cansancio o desgaste laboral es la realización del trabajo en turnos rotativos; es decir, el horario de trabajo cambia de manera periódica (por ejemplo, una semana se trabaja por la mañana, otra por la tarde, etc.).

**Gráfico 30. Trabajo a turnos rotativos**



Base: 295

El 26,4% de las personas con discapacidad que trabajan en un CEE tienen turnos rotativos en su puesto de trabajo, es decir, su horario de trabajo cambia de manera periódica (una semana de mañana, otra de tarde, etc.).

**Tabla 27. Turnos rotativos y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	23,8%	30,8%	24,1%	28,0%
No	71,4%	51,9%	56,5%	51,6%
Ns/Nc	4,8%	17,3%	19,4%	20,4%

El grupo de personas con menos de 35 años es el que recoge un mayor porcentaje que ha indicado no trabajar a turnos (71,4%). El grupo de 35 a 44 años es el que más ha indicado que su horario de trabajo varía en función del turno que corresponda (30,8%).

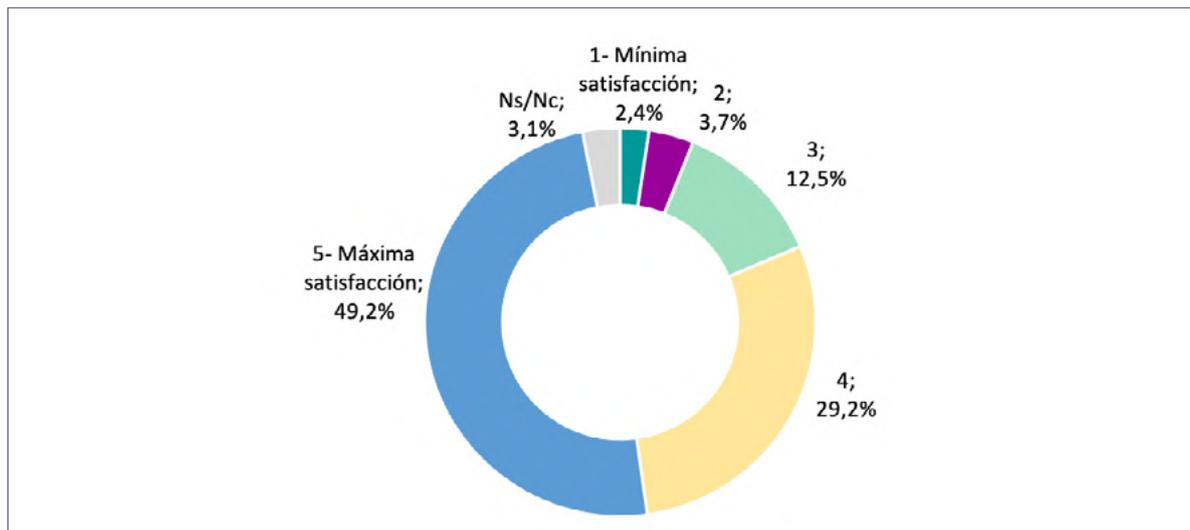
#### 4.1. Satisfacción con el trabajo

Una vez que se ha caracterizado el trabajo en los Centros Especiales de Empleo de las personas con discapacidad participantes en esta investigación, es interesante definir cómo este trabajo es satisfactorio para la persona trabajadora y cómo afecta a la salud física y al bienestar, sumado, además, a las propias circunstancias personales derivadas de la discapacidad y el envejecimiento.

##### Grado de satisfacción con el trabajo

Se solicitó a las personas trabajadoras que evaluaran su grado de satisfacción con su trabajo en los últimos meses, siguiendo una escala de 1 (mínima satisfacción) a 5 (máxima satisfacción), obteniendo los siguientes resultados.

**Gráfico 31. Grado de satisfacción con el trabajo en los últimos meses**



Base: 295

Satisfacción media: 4,23 puntos.

Un 49,2% de personas encuestadas se han manifestado muy satisfechas con su trabajo, mientras que el 29,2% ha indicado estar satisfecho/a. En el lado opuesto, un 6,1% se muestra poco o nada satisfecho/a al respecto.

En término medio, la satisfacción es de 4,23 puntos, lo que refuerza la idea de que, en términos generales, hay una elevada satisfacción con el trabajo que se desempeña actualmente.

**Tabla 28. Grado de satisfacción con el trabajo y estrato de edad**

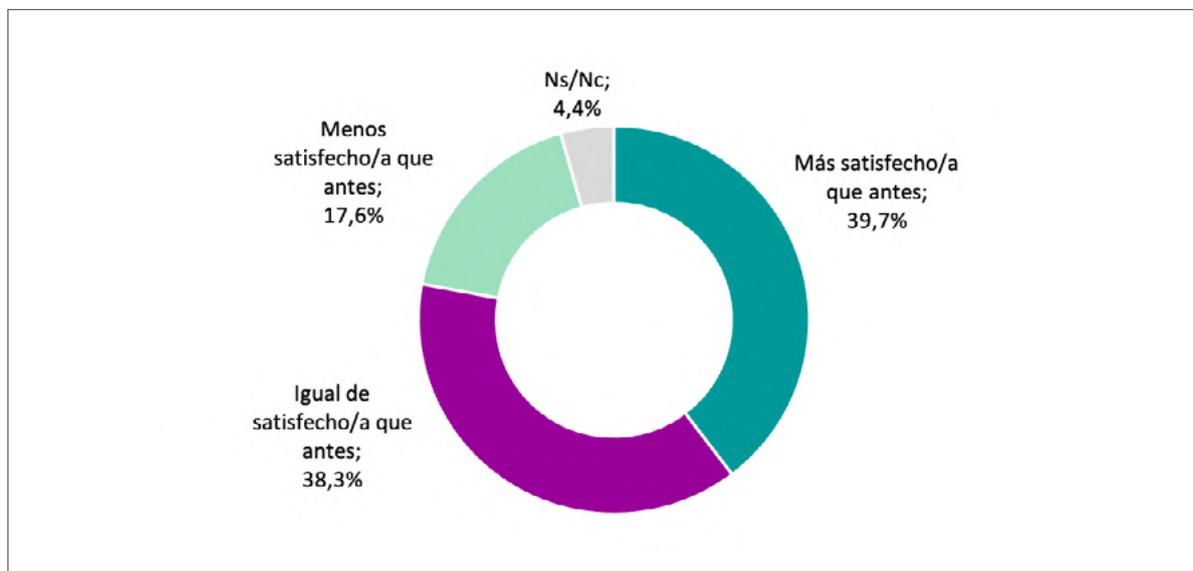
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
1-Mínima satisfacción	0,0%	0,0%	2,8%	4,3%
2	2,4%	1,9%	5,6%	3,2%
3	21,4%	11,5%	9,3%	12,9%
4	38,1%	40,4%	20,4%	29,0%
5-Máxima satisfacción	31,0%	46,2%	58,3%	48,4%
Ns/Nc	7,1%	0,0%	3,7%	2,2%
Satisfacción media	4,05	4,31	4,31	4,16

No hay diferencias significativas en cuanto al nivel de satisfacción con el trabajo en función de la edad de la persona encuestada. Aquel grupo que en mayor medida ha indicado tener una máxima satisfacción es el de 45 a 54 años (58,3%).

#### Evolución de la satisfacción laboral

Los cambios de trabajo o la evolución del mismo pueden variar el nivel de satisfacción presente con respecto al que se tenía hace algunos años. Este cambio se analiza en el siguiente gráfico.

**Gráfico 32. Comparación del grado de satisfacción con el trabajo respecto a hace algunos años**



Base: 295

Es interesante ver como en el 39,7% de los casos se recoge un mayor nivel de satisfacción actual con el trabajo respecto al que se tenía hace unos años. Para el 38,3% la satisfacción es la misma mientras que se detecta una caída en el nivel de satisfacción para el 17,6% de personas encuestadas.

**Tabla 29. Evolución de la satisfacción laboral y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Más satisfecho/a que antes	57,1%	38,5%	40,7%	31,2%
Igual de satisfecho/a que antes	26,2%	48,1%	35,2%	41,9%
Menos satisfecho/a que antes	9,5%	11,5%	19,4%	22,6%
Ns/Nc	7,1%	1,9%	4,6%	4,3%

El 57,1% de personas con menos de 35 años se ha manifestado más satisfecho en la actualidad que respecto a hace unos años. Se trata como se ha visto hasta ahora, de un grupo con menos antigüedad en su actual puesto, que probablemente haya cambiado de trabajo y que, por tanto, ahora esté mejor con su situación laboral. En el extremo opuesto, son las personas de 55 o más años las que declaran en mayor medida (22,6%) que ahora están menos satisfechos/as que antes.

Es interesante analizar la relación conjunta de la satisfacción media actual con el trabajo y la evolución de dicho grado de satisfacción en relación a la que se tenía hace unos años.

**Tabla 30. Evolución media de la satisfacción laboral y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años	Total
Más satisfecho/a que antes	4,48	4,55	4,77	4,72	4,66
Igual de satisfecho/a que antes	3,64	4,28	4,51	4,28	4,29
Menos satisfecho/a que antes	2,75	3,50	2,90	3,24	3,10
Ns/Nc	4,00	5,00	4,50	3,50	4,25

Tal y como es lógico, cuando en la actualidad se indica tener menos satisfacción que respecto a hace unos años, se valora peor el trabajo actual, con una puntuación media global de 3,10 puntos. Sin embargo, cuando ha mejorado la situación laboral, la satisfacción con el puesto actual es muy elevada, de 4,66 puntos en término medio global.

## 4.2. Dificultades para el desempeño del trabajo

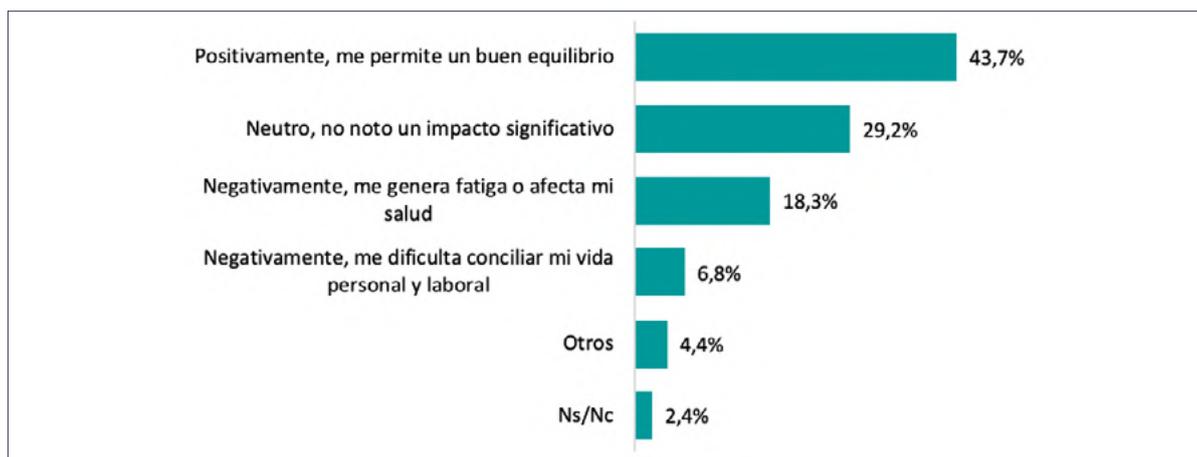
Tal y como se ha venido indicando hasta el momento, hay dos factores clave en esta investigación a la hora de analizar el trabajo en los Centros Especiales de Empleo, la propia discapacidad y el envejecimiento, los cuales no pueden tratarse como elementos independientes, sino que deben ser abordados desde una perspectiva conjunta. Es decir, se trata de dos factores que ven potenciada o incrementada su repercusión en el trabajo cuando se dan de manera conjunta.

A continuación, se analizan diversas cuestiones que tratan de reflejar cómo el paso del tiempo sumado a la discapacidad y otras posibles circunstancias afectan al desempeño del trabajo.

### Relación entre la jornada laboral y el bienestar

En primer lugar, se analiza la relación entre la jornada laboral y la salud y bienestar de la persona trabajadora.

**Gráfico 33. Cómo afecta la jornada laboral a su salud y bienestar**



Base: 295

Las jornadas prolongadas, con nocturnidad y turnos pueden llegar a afectar a la salud de las personas e incluso a su bienestar, dificultando, por ejemplo, la conciliación con la vida personal.

En este caso, el 43,7% está satisfecho con su jornada puesto que indica que ésta le permite tener un buen equilibrio entre ambas facetas, la laboral y la personal.

Sin embargo, si hay personas que notan consecuencias negativas debido a su jornada. En un 18,3% se ha indicado que ésta afecta a su salud (por ejemplo, genera fatiga), mientras que el 6,8% señala que su jornada le dificulta la conciliación con su vida personal.

**Tabla 31. Relación entre la jornada laboral y el bienestar y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Positivamente, me permite un buen equilibrio	54,8%	50,0%	45,4%	33,3%
Neutro, no noto un impacto significativo	33,3%	21,2%	28,7%	32,3%
Negativamente, me genera fatiga o afecta mi salud	9,5%	19,2%	17,6%	22,6%
Negativamente, me dificulta conciliar mi vida personal y laboral	2,4%	11,5%	6,5%	6,5%
Otros	0,0%	3,8%	3,7%	7,5%
Ns/Nc	0,0%	3,8%	2,8%	2,2%

Las personas de menos de 35 años son las que más valoran positivamente la relación entre la jornada y su bienestar (54,8%). Sin embargo, a partir de esta edad aumenta significativamente aquellas personas que establecen una relación negativa entre ambos aspectos; es decir la jornada bien afecta a la salud (más señalado por el grupo de 55 o más años, 22,6%) o bien dificulta la conciliación con la vida personal (más indicado por el grupo de 35 a 44 años, 11,5%).

Se analiza, para cada uno de los tipos de jornada laboral, cómo afecta ésta a la salud y bienestar de la persona trabajadora.

**Tabla 32. Relación entre la jornada laboral y el bienestar y tipo de jornada laboral**

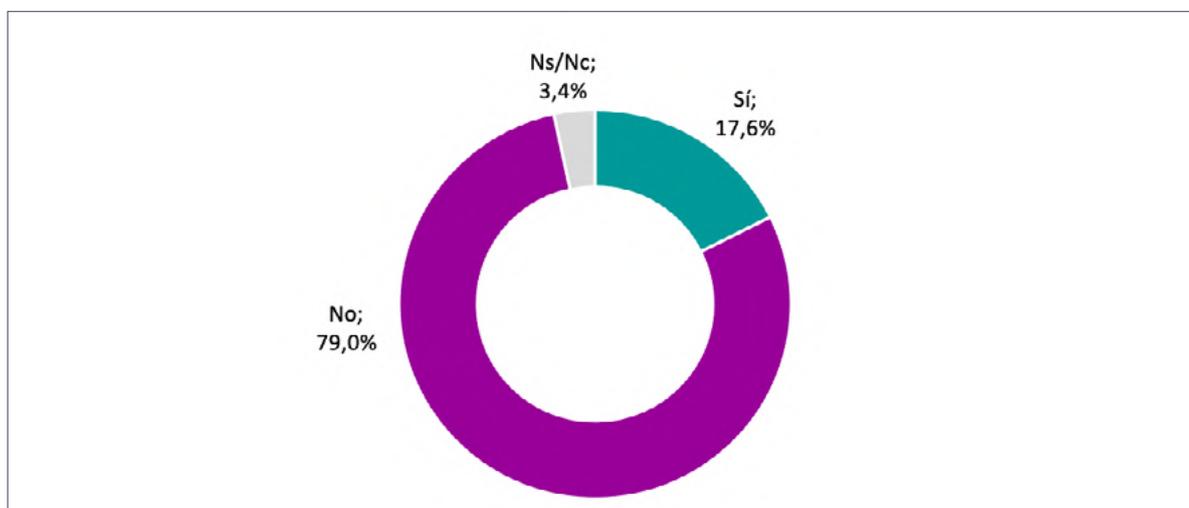
	Solo mañanas	Solo tardes	Solo noches	Mañana / Tarde	Mañana / Tarde / Noche	Otro tipo de jornada
Positivamente, me permite un buen equilibrio	53,0%	69,2%	0,0%	33,7%	30,0%	35,0%
Neutro, no noto un impacto significativo	25,4%	30,8%	0,0%	32,7%	30,0%	35,0%
Negativamente, me genera fatiga o afecta mi salud	14,9%	0,0%	0,0%	23,5%	30,0%	10,0%
Negativamente, me dificulta conciliar mi vida personal y laboral	3,0%	0,0%	0,0%	11,2%	13,3%	5,0%
Otros	4,5%	0,0%	0,0%	4,1%	3,3%	10,0%
Ns/Nc	3,7%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	5,0%

Hay más porcentaje de personas con una valoración positiva cuando se trata de jornadas intensivas, bien de mañana o bien de tarde. Cuando hay jornadas partidas aparecen más valoraciones negativas; es decir, con consecuencias sobre la salud y el bienestar personal. Es especialmente relevante la valoración negativa en las personas que en su jornada laboral hay parte de nocturnidad ya que un 30% considera que esta jornada le causa fatiga o afecta a su salud y el 13,3% señala que hay dificultades para conciliar con su vida personal.

#### Obstáculo o dificultad a la hora de realizar el trabajo

De manera expresa se preguntó si en los últimos meses se habían encontrado con algún obstáculo o dificultad a la hora de realizar el trabajo.

**Gráfico 34. Obstáculo o dificultad a la hora de realizar el trabajo en los últimos meses**



Base: 295

En un 17,6% de los casos se ha indicado que, en los últimos meses, ha encontrado algún tipo de obstáculo o dificultad para poder realizar su trabajo.

**Tabla 33. Obstáculo a la hora de realizar el trabajo y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	19,0%	11,5%	16,7%	21,5%
No	76,2%	88,5%	79,6%	74,2%
Ns/Nc	4,8%	0,0%	3,7%	4,3%

Es el grupo de personas trabajadoras con 55 o más años aquel que en mayor medida (21,5%) ha indicado encontrar en los últimos meses algún obstáculo a la hora de realizar su trabajo. En el lado opuesto, el grupo donde se ha señalado esta opción en menor medida es en el de 35 a 44 años.

Es interesante analizar si existe relación entre la aparición de dificultades en el desempeño del trabajo y la ocupación que se realiza.

**Tabla 34. Obstáculo a la hora de realizar el trabajo y ocupación**

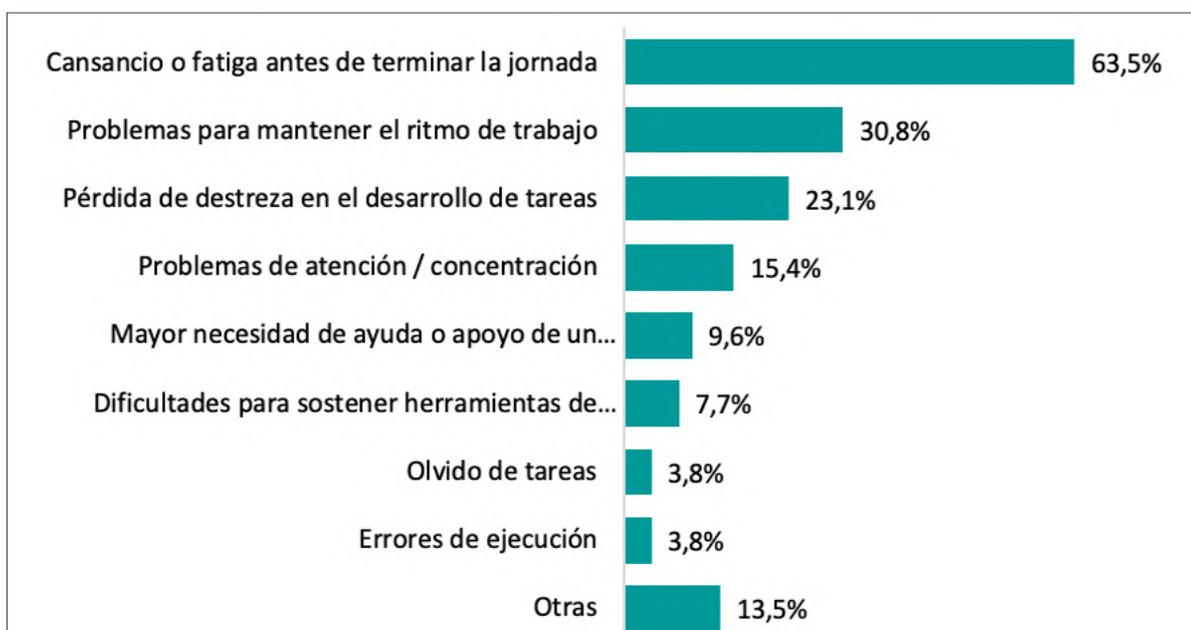
	Sí	No	Ns/Nc
Director/a / Gerente	0,0%	100,0%	0,0%
Técnico/a y profesional científico e intelectual	17,2%	82,8%	0,0%
Técnico/a y profesional de apoyo	24,1%	72,4%	3,4%
Empleado/a de tipo administrativo y de oficina	14,6%	81,3%	4,2%
Empleado/a de servicios de restauración, personales y vendedores/as	11,1%	85,2%	3,7%
Trabajador/a cualificado/a del sector agrícola y ganadero	0,0%	0,0%	0,0%
Artesano/a y trabajador/a cualificado/a de la industria manufacturera y construcción	33,3%	66,7%	0,0%
Operador/a de instalaciones, maquinaria y montadores/as	20,7%	79,3%	0,0%
Ocupaciones elementales	19,5%	75,3%	5,2%

En el Grupo 7 (Artesano/a y trabajador/a cualificado/a de la industria manufacturera y la construcción) es donde mayor porcentaje de personas han señalado la aparición de obstáculos o dificultades para realizar el trabajo en los últimos meses (33,3%). Se trata de una categoría profesional en la que el 50% de las personas que están en ella tienen al menos 55 años.

### Dificultades en el trabajo

Ahondando en las dificultades sobrevenidas para la realización del trabajo, se presentan los siguientes datos al respecto.

**Gráfico 35. Principales dificultades que se encuentran en la realización del trabajo**



Base: 52

De entre aquellas personas que sí tienen dificultades en la realización de su trabajo, la que más ha sido señalada es el cansancio o fatiga antes de terminar la jornada (63,5%).

Un 30,8% tiene problemas para mantener el ritmo de trabajo, mientras que el 23,1% indica que ha notado la pérdida de destreza para el desarrollo de tareas. Los problemas de atención o concentración se han señalado en el 15,4% de los casos.

**Tabla 35. Dificultades en el trabajo y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Problemas de atención / concentración	37,5%	0,0%	16,7%	10,0%
Errores de ejecución	12,5%	0,0%	0,0%	5,0%
Pérdida de destreza	0,0%	16,7%	33,3%	25,0%
Mayor necesidad de ayuda	0,0%	33,3%	5,6%	10,0%
Problema para mantener el ritmo de trabajo	37,5%	33,3%	11,1%	45,0%
Olvido de tareas	12,5%	16,7%	0,0%	0,0%
Cansancio o fatiga antes de terminar la jornada	75,0%	33,3%	72,2%	60,0%
Dificultades para sostener herramientas de trabajo	12,5%	0,0%	5,6%	10,0%
Otras	12,5%	16,7%	5,6%	20,0%

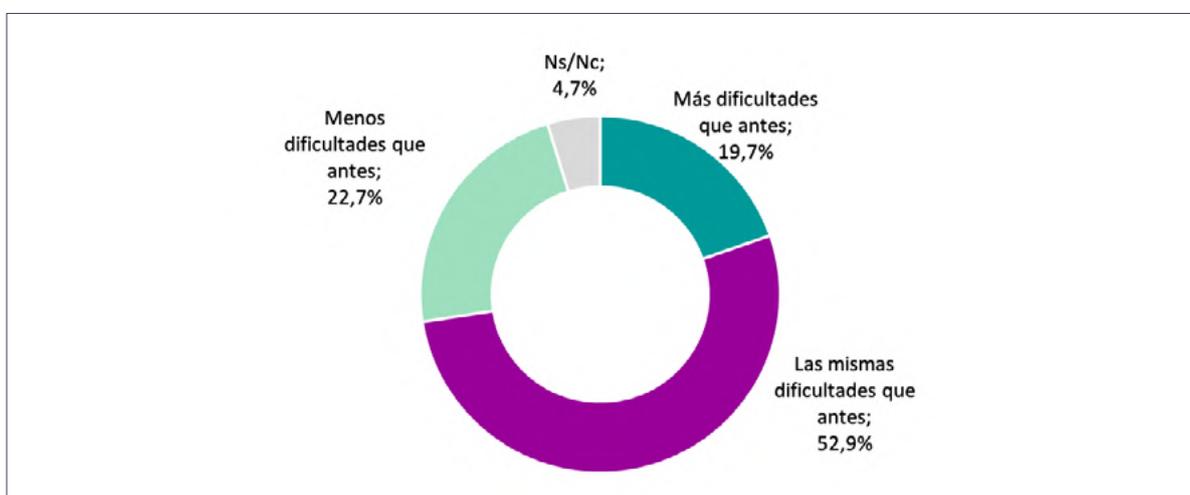
El cansancio o fatiga antes de terminar la jornada es especialmente relevante entre las personas menores de 35 años (75,0%) y las de 45 a 54 años (72,2%).

Los problemas para mantener el ritmo de trabajo se señalan más en el grupo de 55 o más años (45,0%). También destaca este problema entre los trabajadores y trabajadoras menores de 35 años (37,5%) junto con los problemas de atención o concentración (37,5%).

### Evolución de las dificultades en el trabajo

Tener dificultades actualmente en la realización del trabajo puede ser consecuencia de un proceso temporal en el que pueden intervenir diversos factores (cambio de puesto, agravamiento de la discapacidad, envejecimiento...). Esta situación se analiza a continuación.

**Gráfico 36. Dificultades en la realización del trabajo respecto a hace algunos años**



Base: 295

El 52,9% de las personas trabajadoras sostienen que tienen las mismas dificultades que antes para la realización de su trabajo. En un 19,7% de los casos las dificultades actuales son mayores que las de hace años, mientras que el 22,7% tiene menos dificultades.

**Tabla 36. Evolución de las dificultades en el trabajo y estrato de edad**

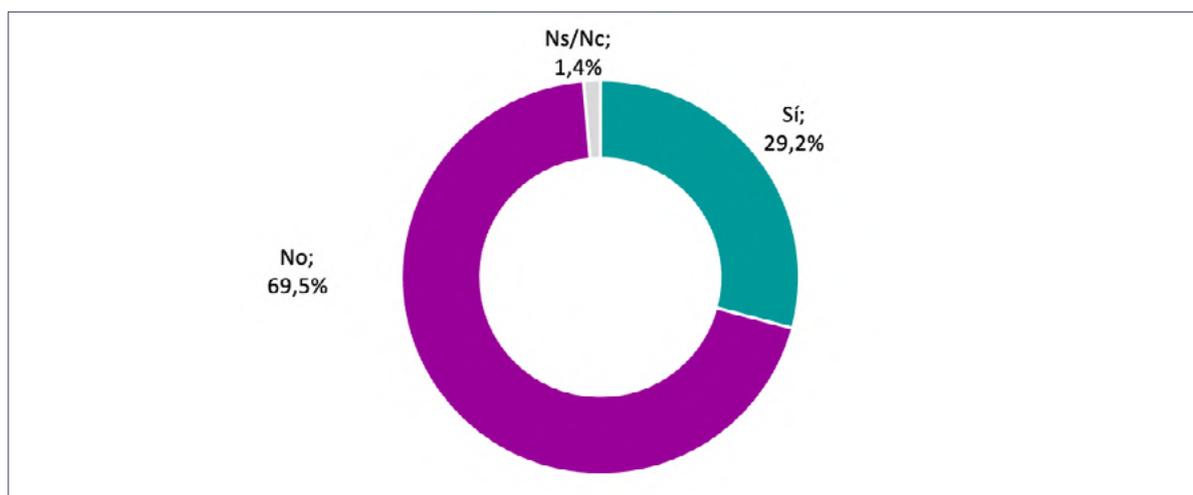
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Más dificultades que antes	7,1%	9,6%	19,4%	31,2%
Las mismas dificultades que antes	45,2%	59,6%	53,7%	51,6%
Menos dificultades que antes	38,1%	25,0%	22,2%	15,1%
Ns/Nc	9,5%	5,8%	4,6%	2,2%

La edad es una variable clave en esta cuestión. Así, a medida que se incrementa la edad, lo hace la proporción de las personas que aseguran tener más dificultades que hace unos años en la realización de su trabajo. Ha señalado esta opción el 31,2% del grupo de 55 o más años.

### Enfermedad crónica o condición de salud que afecte al trabajo

Otro de los factores que puede influir en la aparición de dificultades para el normal desempeño del trabajo es tener alguna enfermedad crónica o condición de salud que afecte al mismo.

**Gráfico 37. Enfermedad crónica que afecta al desempeño del trabajo**



Base: 295

Además de la discapacidad, el 29,2% tiene, actualmente, alguna enfermedad crónica o condición de salud que le afecta en el normal desempeño de su trabajo.

**Tabla 37. Enfermedad crónica que afecta al desempeño del trabajo y estrato de edad**

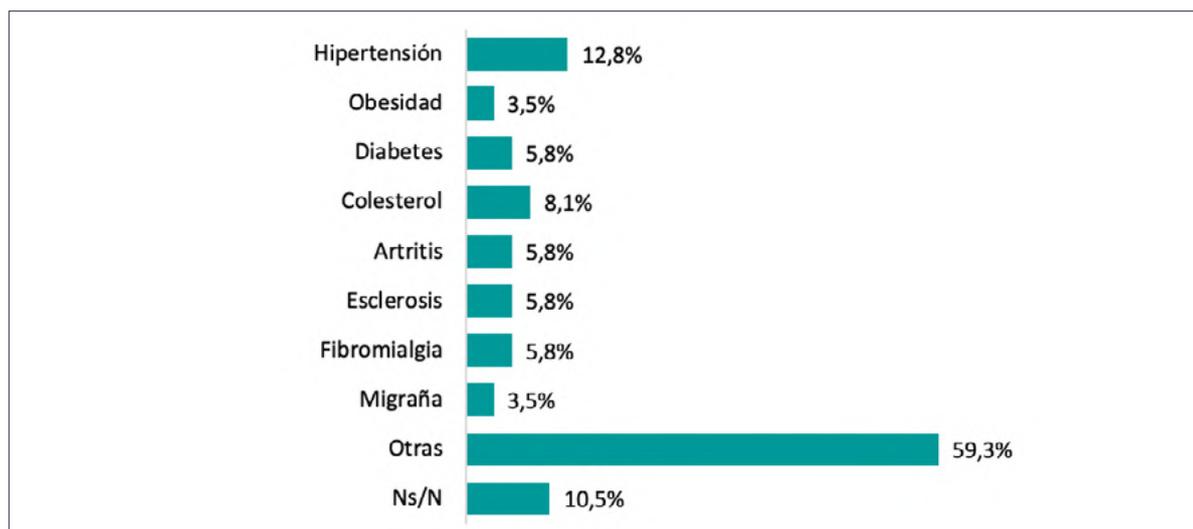
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	16,7%	25,0%	26,9%	39,8%
No	83,3%	75,0%	71,3%	58,1%
Ns/Nc	0,0%	0,0%	1,9%	2,2%

De nuevo la edad se convierte en una variable diferenciadora en este caso respecto a tener o no una enfermedad de tipo crónico. Mientras que esta situación se recoge en el 16,7% de los casos de menores de 35 años, para los mayores de 55 años es una situación que han reconocido tener el 39,8% de los trabajadores y trabajadoras.

### Enfermedad crónica o condición de salud

Todas aquellas personas que indicaron padecer alguna enfermedad crónica o problema de salud que afecta al desempeño del trabajo, señalaron cuál es esta enfermedad.

**Gráfico 38. Enfermedad crónica o condición de salud**



Base: 86

Se ha recogido una amplia variedad de enfermedades de tipo crónico o condiciones de salud entre las personas con discapacidad. De entre ellas, destaca la hipertensión (12,8%) y el colesterol (8,1%) aunque también se detectan otras como la artritis, fibromialgia, etc. La categoría de "otros" es muy significativa (59,3%) existiendo en este grupo una gran diversidad de respuestas, tales como: dolores musculares, lumbalgias, problemas de movilidad, problemas de visión, asma, etc.

Estas enfermedades afectan no solo a la calidad de vida de la persona sino también a su trabajo.

Entre las principales consecuencias citadas se encuentran:

- Mayor fatiga o cansancio durante la jornada laboral.
- Tener que trabajar con dolor constante.
- Menor movilidad que dificulta el trabajo.
- Necesidad de hacer un esfuerzo extra para poder desempeñar correctamente el trabajo.
- Menor capacidad de concentración.
- Ansiedad y estrés.

#### Algunos comentarios literales sobre este aspecto son:

- *"Me reduce la capacidad de atención y productividad laboral".*
- *"Se le cansan más los ojos con tanto ordenador y muchas horas de trabajo".*
- *"Más cansancio y toda la falta de concentración que conlleva las subidas y bajadas de azúcar".*
- *"Necesito un esfuerzo extra para realizarlo".*
- *"En este momento debido al tratamiento me faltan fuerzas para realizar mi trabajo".*

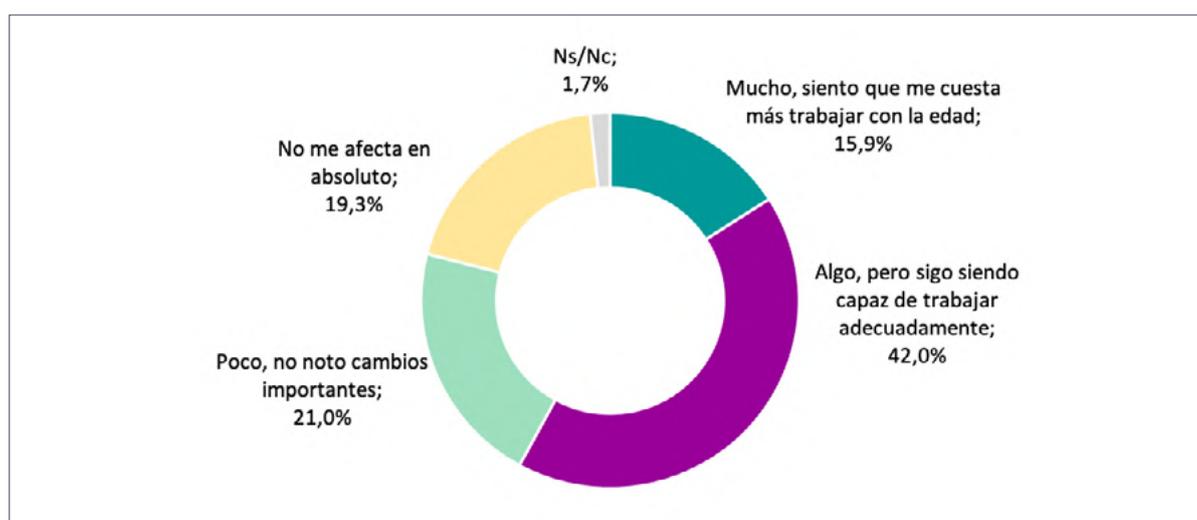
### 4.3. Relación entre el envejecimiento y el desempeño del trabajo

Aunque se ha visto a lo largo de todo el documento como la edad se convierte en un factor determinante y diferenciador en muchas de las cuestiones que afectan al trabajo, se quiere analizar expresamente la percepción sobre esta relación para las personas con discapacidad que trabajan en un Centro Especial de Empleo.

#### Relación entre el envejecimiento y la capacidad para realizar las tareas laborales

En primer lugar, se analiza si la propia persona trabajadora considera que con los años se ve afectada su capacidad para realizar las tareas laborales.

**Gráfico 39. Relación entre el envejecimiento y la capacidad para realizar las tareas laborales**



Base: 295

El 42,0% de personas ha señalado que el envejecimiento afecta algo en su capacidad para trabajar, aunque ésta sigue siendo adecuada. Sin embargo, hay un 15,9% que señala que nota mucho el paso de los años en su trabajo, ya que le cuesta más trabajar con la edad.

En oposición, hay un 21,0% que no ha notado cambios importantes en su trabajo y un 19,3% para el que el envejecimiento no afecta en absoluto a su trabajo.

**Tabla 38. Relación entre el envejecimiento y la capacidad para realizar las tareas laborales y estrato de edad**

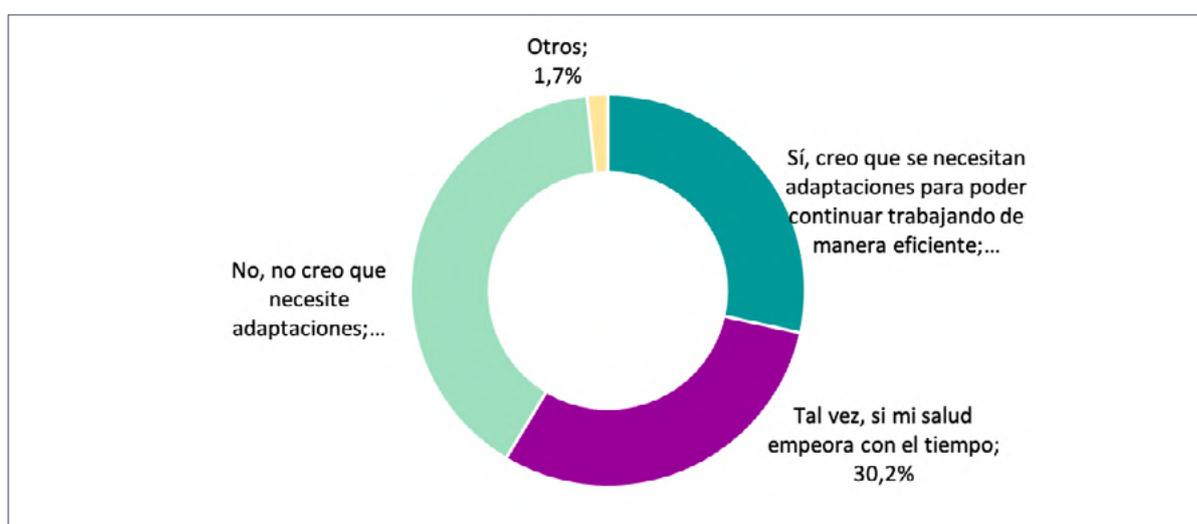
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Mucho, siento que me cuesta más trabajar con la edad	2,4%	9,6%	14,8%	26,9%
Algo, pero sigo siendo capaz de trabajar adecuadamente	19,0%	51,9%	43,5%	45,2%
Poco, no noto cambios importantes	26,2%	21,2%	25,9%	12,9%
No me afecta en absoluto	52,4%	17,3%	14,8%	10,8%
Ns/Nc	0,0%	0,0%	0,9%	4,3%

Como es lógico, la edad determina la respuesta dada a esta cuestión. Son las personas de más de 45 años las que en mayor medida perciben cómo el paso de los años influye en la capacidad de trabajar. En concreto ha indicado esta opción el 26,9% de 55 o más años.

### Adaptación del puesto de trabajo

Las repercusiones que puede tener en el trabajo todos los factores vistos hasta ahora, discapacidad, enfermedad o problema crónico, envejecimiento... pueden llevar a la necesidad de adaptar el puesto de trabajo para facilitar el normal desempeño del mismo por parte de la persona trabajadora.

**Gráfico 40. Adaptación del puesto de trabajo a medida que se envejece**



Base: 295

Un 28,5% señala que será necesario llevar a cabo adaptaciones del puesto de trabajo para poder continuar trabajando en el mismo de una manera eficiente. Aunque no lo tiene claro, el 30,2% señala que si su salud empeora sí será necesario realizar tal adaptación.

El 39,7% cree que no será necesario adaptar su puesto en el futuro puesto que podrá realizar su trabajo de la misma manera que lo hace en la actualidad.

**Tabla 39. Adaptación del puesto de trabajo y estrato de edad**

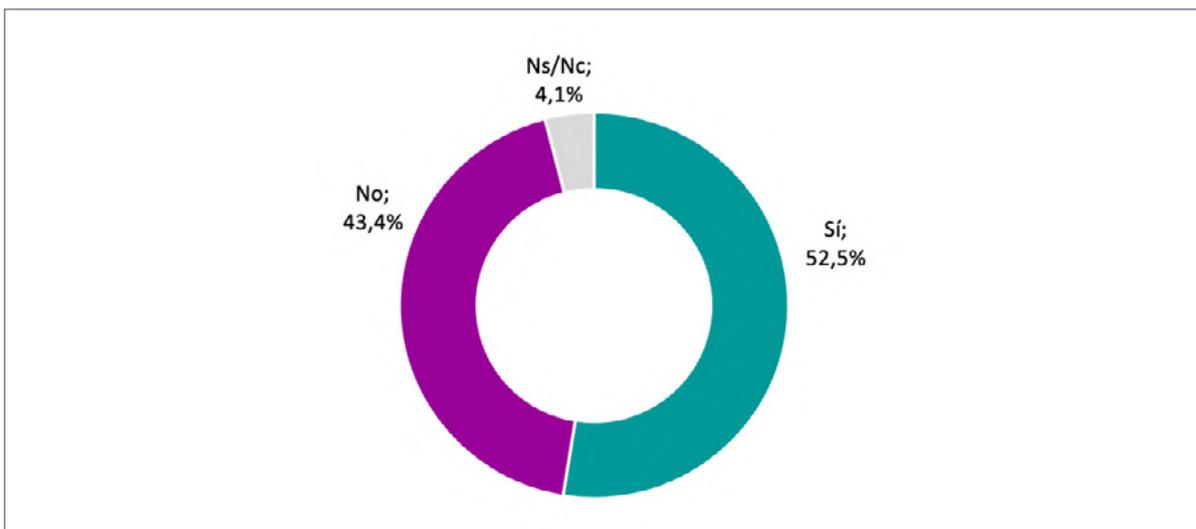
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí, creo que se necesitan adaptaciones	28,6%	30,8%	23,1%	33,3%
Tal vez, si mi salud empeora con el tiempo	38,1%	30,8%	35,2%	20,4%
No, no creo que necesite adaptaciones	33,3%	38,5%	39,8%	43,0%
Otros	0,0%	0,0%	1,9%	3,2%

Para esta cuestión la edad no es relevante como indicador de la mayor o menor necesidad de adaptación futura del puesto de trabajo. Así, el 43,0% de las personas con 55 o más años no cree que en un futuro necesite que su puesto de trabajo sea adaptado, porcentaje que se reduce hasta el 33,3% en los trabajadores y trabajadoras de menos de 35 años.

### Deseo de recibir apoyo para mejorar el bienestar laboral

La necesidad detectada de adaptación de puestos de trabajo en el futuro puede partir de medidas actuales sencillas como recibir más apoyo o ciertos recursos que mejoren en bienestar actual en el trabajo.

**Gráfico 41. Deseo de recibir más apoyo o recursos para mejorar el bienestar en el trabajo**



Base: 295

Más de la mitad de las personas encuestadas (52,5%) ve positivamente recibir más apoyo o algún tipo de recurso que le ayude a mejorar su bienestar en el trabajo.

**Tabla 40. Deseo de recibir apoyo para la mejora del bienestar laboral y estrato de edad**

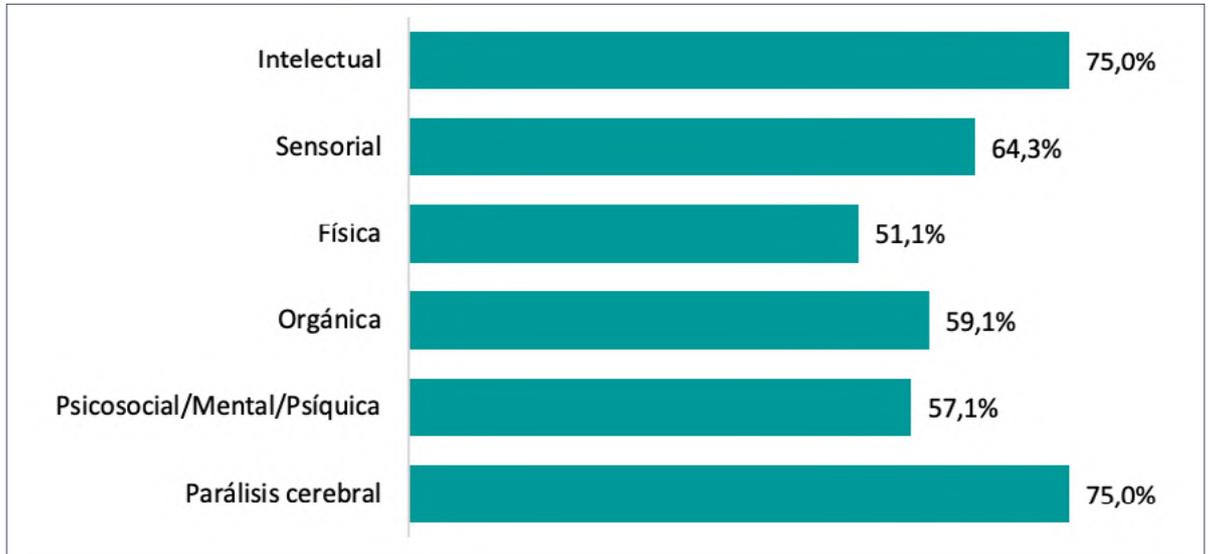
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	52,4%	51,9%	47,2%	59,1%
No	42,9%	48,1%	48,1%	35,5%
Ns/Nc	4,8%	0,0%	4,6%	5,4%

El 59,1% de personas trabajadoras con 55 o más años ha señalado que sí le gustaría poder recibir algún recurso o apoyo que mejore su bienestar en el trabajo. Este porcentaje, aunque también elevado, se reduce hasta el 57,2% para el estrato de 45 a 54 años.

Por tanto, la edad no es la variable que más determine esta opinión. Tampoco lo es la ocupación o puesto desempeñado.

Se analiza a continuación esta cuestión en función del tipo de discapacidad.

**Gráfico 42. % sí le gustaría recibir más apoyos para mejorar el bienestar en el trabajo por tipo de discapacidad**



Base: 295

Sí hay diferencias en cuanto al tipo de discapacidad. Son las personas trabajadoras con discapacidad intelectual (75,0%) y parálisis cerebral (75,0%) las que más apoyan la idea de recibir algún apoyo laboral.

Por el contrario, las personas con discapacidad física son las que en menor medida (51,1%) han señalado que en el futuro les gustaría contar con más apoyos para mejorar su bienestar laboral.

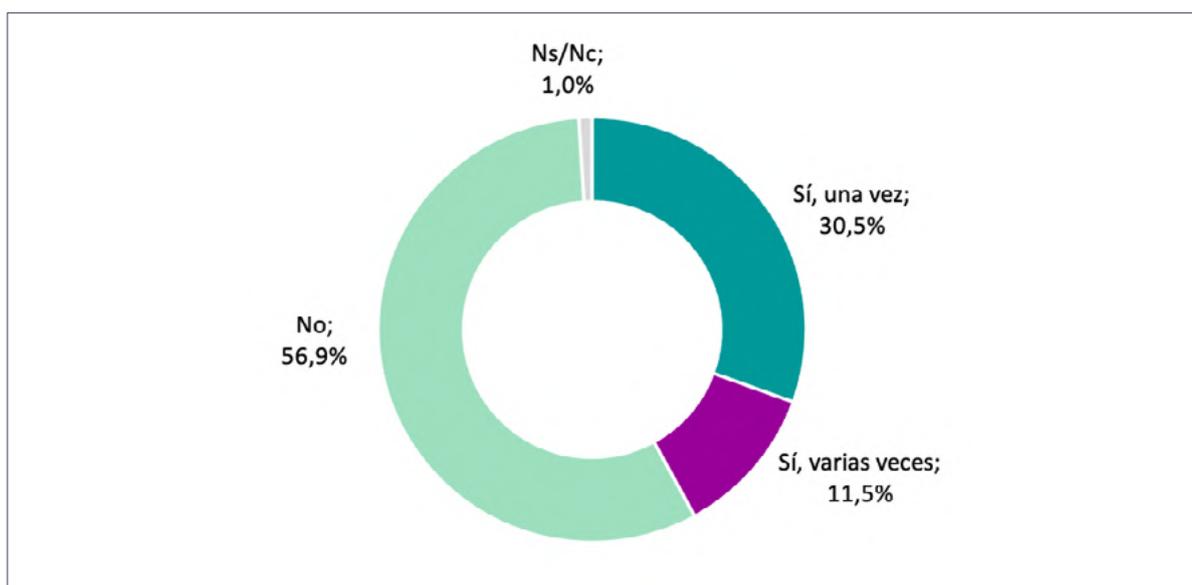
## 5. Bajas laborales

Las bajas laborales (IT) son aquellas situaciones en la que se encuentra el trabajador cuando no puede realizar sus tareas profesionales debido a una enfermedad o accidente. Este tipo de situaciones cobran especial relevancia cuando se producen en el marco del empleo protegido y de manera muy especial cuando dichas bajas se producen en el ámbito de los Centros Especiales de Empleo.

### Solicitud de una baja laboral en los últimos 12 meses

La primera cuestión sobre este tema es determinar, del conjunto de personas con discapacidad trabajadoras en un CEE, qué porcentaje ha tenido que solicitar una baja laboral en los últimos 12 meses.

**Gráfico 43. Solicitud de baja laboral en los últimos 12 meses**



Base: 295

Hay una distribución mayoritaria para quienes en los últimos doce meses no han tenido que solicitar una baja laboral (56,9%) frente al 42,0% que sí han tenido que hacerlo en una o varias ocasiones.

**Tabla 41. Solicitud de baja laboral en los últimos doce meses y estrato de edad**

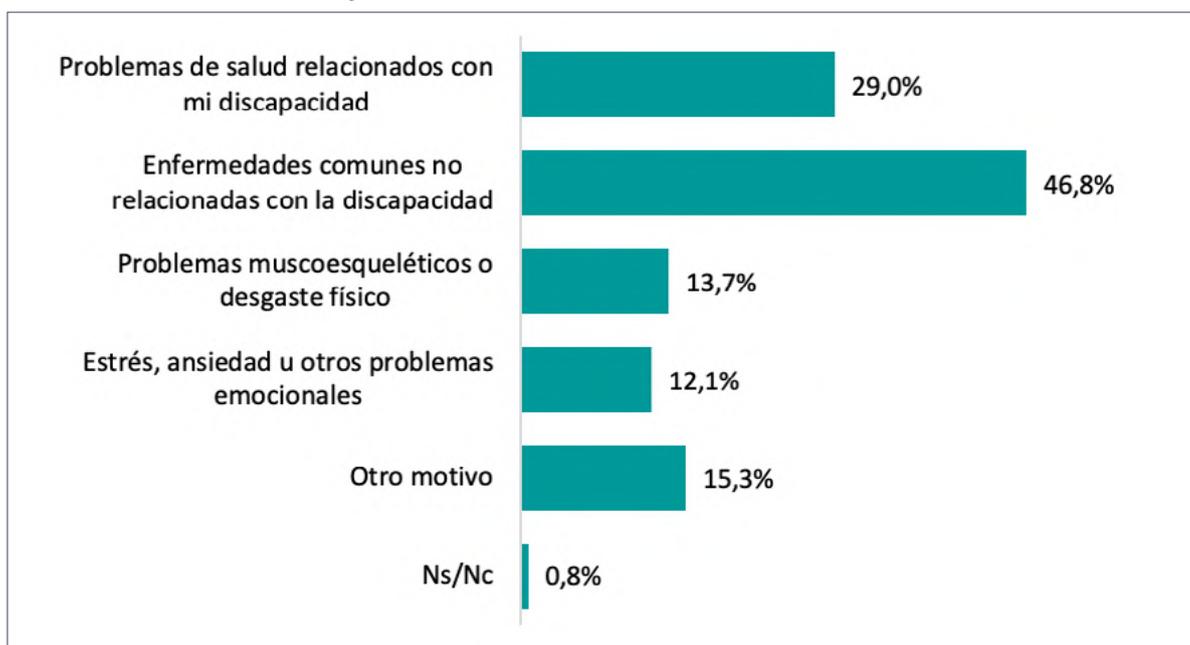
	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí, una vez	21,4%	32,7%	26,9%	37,6%
Sí, varias veces	9,5%	7,7%	13,9%	11,8%
No	69,0%	59,6%	57,4%	49,5%
Ns/Nc	0,0%	0,0%	1,9%	1,1%

El grupo de personas con 55 o más años es el que, en el último año, más ha tenido que solicitar una baja laboral en una o más ocasiones (49,5%). En el extremo opuesto están las personas menores de 35 años, en los que esta situación se da en el 31,0% de casos.

#### Motivo de la baja laboral

Para conocer mejor estas situaciones de baja laboral, se solicitó a las personas encuestadas que indicaran el o los motivos de su baja, siendo éstas las respuestas recogidas.

**Gráfico 44. Motivos de la baja laboral**



Base: 124

De entre aquellas personas que han cogido alguna baja en los últimos doce meses, un 46,8% lo ha hecho por enfermedades comunes que no están relacionadas con la discapacidad. En un 29,0% la baja sí guarda relación con la discapacidad.

Hay un 15,3% que identifica otro motivo entre los que suelen destacar los accidentes y operaciones.

**Tabla 42. Motivo de la baja laboral y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Problemas de salud relacionados con mi discapacidad	7,7%	9,5%	36,4%	37,0%
Enfermedades comunes no relacionadas con mi discapacidad	46,2%	52,4%	45,5%	45,7%
Problemas musculoesqueléticos o desgaste físico	15,4%	9,5%	11,4%	17,4%
Estrés, ansiedad u otros problemas emocionales	15,4%	19,0%	6,8%	15,2%
Otro motivo	23,1%	28,6%	15,9%	6,5%
Ns/Nc	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%

La discapacidad es un factor determinante en las bajas de las personas con 45 o más años, ya que el 36,4% de 45 a 54 años y el 37,0% de 55 o más años ha indicado que su baja fue por un motivo de salud relacionado con la misma.

El desgaste físico o problemas musculoesqueléticos son más relevantes tanto en los trabajadores y trabajadoras de más edad (17,4%) como en los más jóvenes (15,4%).

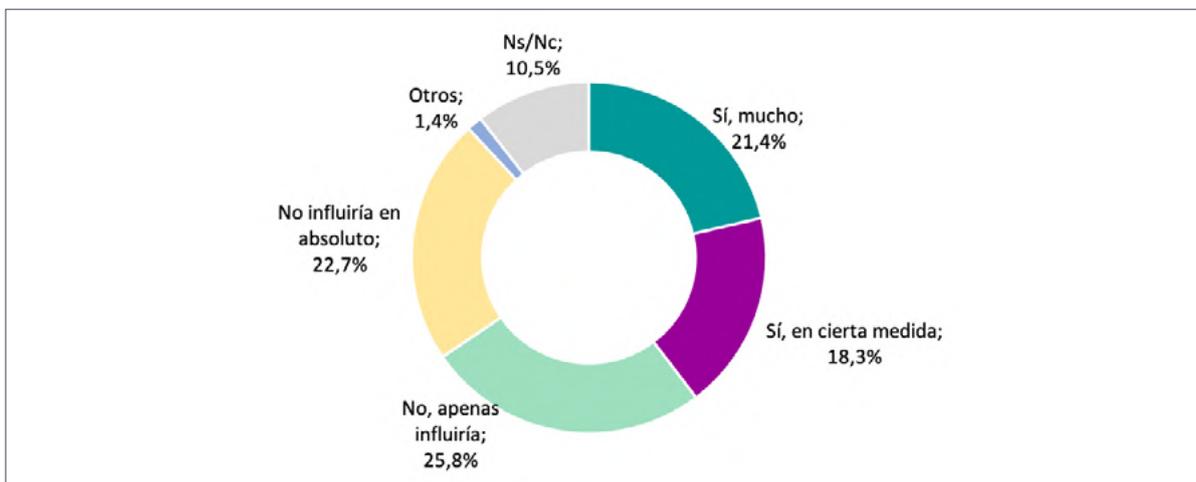
Por otro lado, los problemas de tipo emocional (como estrés, ansiedad) son causa de baja en el 19% de los casos de personas de entre 35 y 44 años.

### Adaptación del puesto y bajas laborales

Se trabaja por tratar de reducir el número de bajas laborales, en particular aquellas que, de uno u otro modo, se encuentran relacionadas con el desempeño del trabajo diario ya que como se ha visto a lo largo de la investigación, hay factores del trabajo que están afectando al normal desarrollo del mismo.

Así, se consultó a las personas trabajadoras si la adaptación del puesto en cuanto a ergonomía, reducción del esfuerzo físico o pausas a realizar en el mismo; podría reducir la necesidad de bajas laborales.

**Gráfico 45. Adaptación del puesto de trabajo y reducción de las bajas laborales**



Base: 295

En cuanto a esta cuestión no se recoge una opinión clara o mayoritaria por parte del personal trabajador en Centros Especiales de Empleo. Para un 21,4% la adaptación del puesto influiría mucho en la reducción de las bajas. Un 18,3% también valora esta medida, aunque con menor intensidad. El 25,8% considera que no habría apenas influencia entre la adaptación del puesto y las bajas, mientras que para el 22,7% se trata de dos aspectos completamente independientes, por lo que el cambio de uno no afectaría al otro.

**Tabla 43. Adaptación del puesto y reducción de las bajas laborales y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí, mucho	19,0%	21,2%	21,3%	22,6%
Sen cierta medida	28,6%	19,2%	14,8%	17,2%
No, apenas influiría	19,0%	32,7%	26,9%	23,7%
No influiría en absoluto	16,7%	13,5%	24,1%	29,0%
Otros	4,8%	1,9%	0,9%	0,0%
Ns/Nc	11,9%	11,5%	12,0%	7,5%

La edad no es un factor determinante para esta cuestión puesto que los pesos de las personas que han indicado cada una de las opciones se encuentran en los mismos rangos independientemente de la edad de cada una.

A continuación, se analiza la relación entre la opinión sobre la adaptación del puesto para reducir el número de bajas y el deseo de recibir más apoyos o recursos para mejorar el bienestar laboral.

**Tabla 44. Adaptación del puesto y reducción de las bajas laborales y deseo de apoyo laboral**

	Sí, deseo más apoyo	No, no es necesario más apoyo	Ns/Nc
Sí, mucho	35,5%	4,7%	16,7%
Sí, en cierta medida	20,6%	13,3%	41,7%
No, apenas influiría	16,1%	39,8%	0,0%
No influiría en absoluto	14,8%	32,8%	16,7%
Otros	1,9%	0,8%	0,0%
Ns/Nc	11,0%	8,6%	25,0%

Aquellas personas a las que les gustaría recibir más apoyos o recursos para mejorar su bienestar en el trabajo opinan, en mayor medida, que la adaptación del puesto reduce la necesidad de solicitar bajas laborales (56,1%, frente al 18,0% de los que no necesitan más apoyo laboral).

## 6. Perspectivas de futuro y sugerencias de mejora

Desde el sector de la discapacidad se está trabajando hacia un nuevo modelo de futuro que actualice y mejore la relación laboral de las personas con discapacidad en varios aspectos entre los que destaca, para el caso que nos ocupa, el cambio en los requisitos para la jubilación.

Así se proponen figuras como, por ejemplo, la compatibilidad de prestaciones o las modificaciones de jornadas, que permitan resolver el problema del deterioro y el envejecimiento prematuro en los trabajadores con discapacidad que trabajan en los CEE.

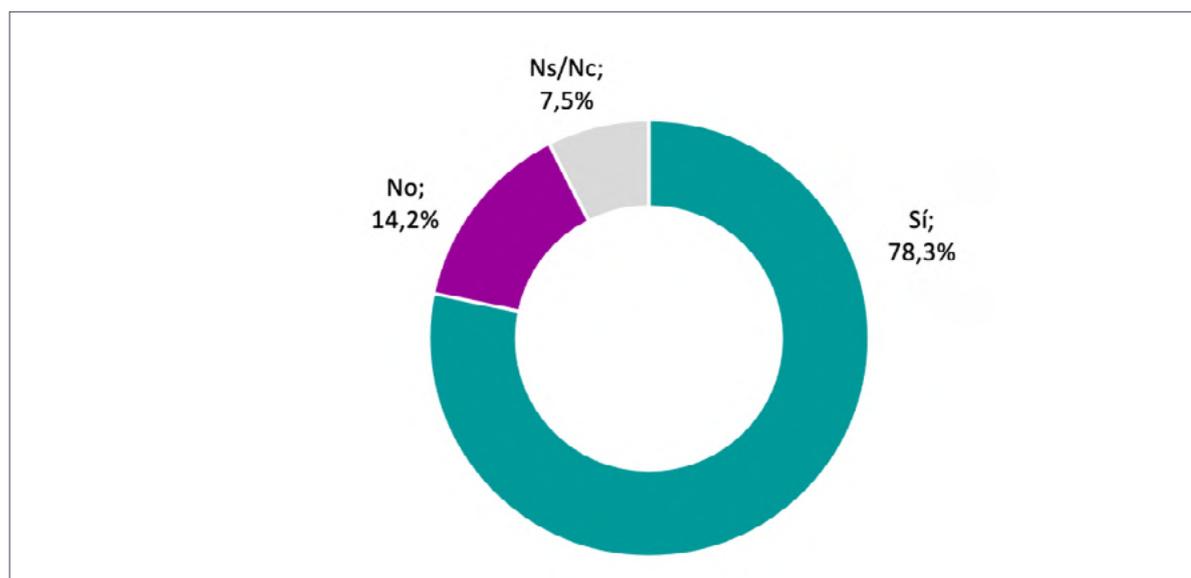
Tomando como referencia, la tesis doctoral “El envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual de los centros especiales de empleo. Una propuesta de medidas de intervención para mejorar su calidad de vida” de Ortega Camarero (2020), los sistemas de jubilación anticipada actuales no están preparados para asumir las nuevas necesidades de deterioro prematuro de los trabajadores con discapacidad. Por este motivo, es necesario evitar que las personas trabajadoras con deterioro se mantengan en activo en sus puestos de trabajo el mayor tiempo posible, bajo el criterio de alargar el momento de la salida del empleo y acercarla lo más posible a la edad de jubilación. Esta situación forzada, que podría traer consecuencias muy negativas para su salud y calidad de vida, obliga a tomar medidas previas que eviten situaciones indeseadas.

Tras el planteamiento de la situación actual de las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo en cuanto al puesto que ocupan, su jornada, su satisfacción con su actual trabajo, pero también en cuanto a las dificultades que encuentran en el desempeño del mismo que, en ocasiones pueden llevar incluso a una baja laboral; es interesante analizar cómo perciben su futuro. Es decir, si hay un planteamiento de cambio de trabajo y jubilación (incluso jubilación anticipada) como consecuencia de su proceso de discapacidad, así como enfermedades y dificultades asociadas al mismo, en relación a su desempeño laboral actual.

### Continuidad con su actual empleo en los próximos 5-10 años

Como resultado de todos los procesos analizados y la situación personal, se plantea si se podrá continuar con el empleo actual en los próximos 5 o 10 años.

**Gráfico 46. Continuidad con su actual empleo en los próximos 5-10 años**



Base: 295

La mayor parte del personal trabajador de un CEE (78,3%) indica que sí cree que podrá seguir trabajando en su actual empleo en un plazo futuro de 5 o 10 años.

Sin embargo, el 14,2% no cree que vaya a seguir trabajando en ese plazo futuro. Los principales motivos argumentados para esta respuesta son:

- Actualmente se encuentra en una edad próxima a la jubilación o pre -jubilación por lo que ya habrá finalizado su etapa laboral.
- La continuidad dependerá del avance de su enfermedad o enfermedades ya que si empeoran no se podrá seguir trabajando.
- El cansancio, desgaste y condición física actual no va a permitir seguir trabajando tanto tiempo.

**Tabla 45. Continuidad con el actual empleo en los próximos 5-10 años y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	95,2%	88,5%	89,8%	51,6%
No	2,4%	3,8%	3,7%	37,6%
Ns/Nc	2,4%	7,7%	6,5%	10,8%

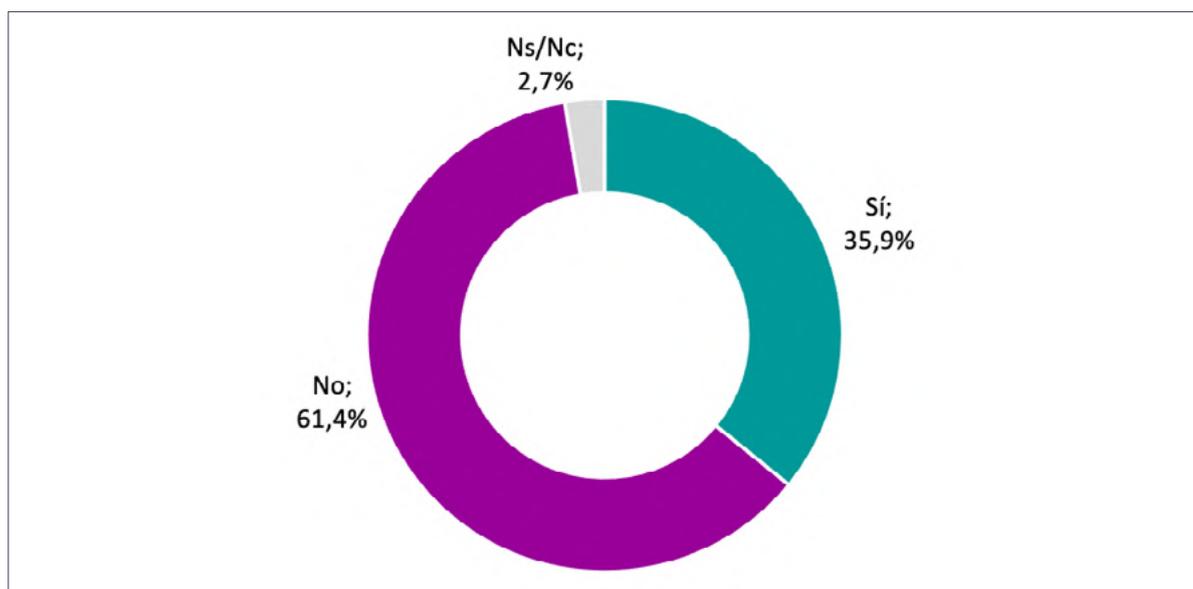
La edad es un factor determinante para esta cuestión. Las personas que han afirmado que no podrán continuar trabajando en un periodo de 5 o 10 años pertenecen mayoritariamente al grupo de 55 o más años (37,6% del estrato).

Entre las personas más jóvenes que han señalado que no podrán continuar se recogen los argumentos relativos al deterioro y/o desgaste debido a la enfermedad el cuál podría ser limitante de la actividad profesional.

### Jubilación o cambio de trabajo debido a la discapacidad

Con respecto a la cuestión anterior, la discapacidad y su posible afección al desempeño del trabajo puede llevar a plantear una jubilación anticipada o un cambio en el puesto de trabajo.

**Gráfico 47. Ha pensado en una jubilación o cambio de trabajo debido a la discapacidad**



Base: 295

Un 35,9% de trabajadores y trabajadoras con discapacidad ha pensado como opción futura, en un cambio de trabajo o una jubilación debido a su discapacidad.

**Tabla 46. Ha pensado en una jubilación o cambio de trabajo debido a la discapacidad y estrato de edad**

	Menor de 35 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 o más años
Sí	14,3%	23,1%	28,7%	61,3%
No	85,7%	75,0%	68,5%	34,4%
Ns/Nc	0,0%	1,9%	2,8%	4,3%

Siguiendo la tendencia de la anterior pregunta, a medida que se incrementa la edad, y en especial en el grupo de 55 o más años (61,3%), se ha pensado en un proceso futuro de jubilación o cambio de trabajo debido a la discapacidad.

Entre los motivos argumentados para esta respuesta se indican principalmente:

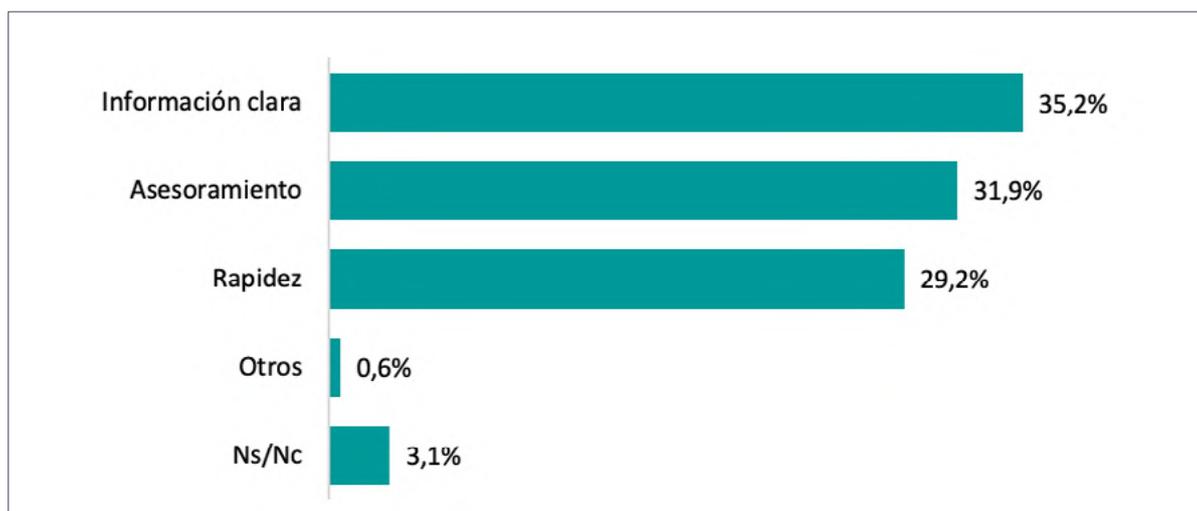
- Con la edad que tiene ya le corresponde una jubilación.
- Le gustaría iniciar un proceso de jubilación anticipada porque ya se han cotizado suficientes años y hay desgaste físico.

- El actual horario, los turnos... no le va bien. Le gustaría tener mejores horarios.
- Tiene mucho agotamiento físico y mental en el actual trabajo por lo que se desearía uno más tranquilo, menos estresante.
- La mala salud y deterioro debido a la discapacidad no le van a permitir continuar trabajando ya que son limitantes. Al menos solicita una adaptación del puesto mientras se pueda para seguir trabajando.

De manera totalmente libre las personas encuestadas han indicado cómo les gustaría que fuera su proceso de jubilación para que éste fuera lo más satisfactorio posible, sobre todo hablando en términos de la planificación, el asesoramiento y los trámites.

Las respuestas recogidas son:

#### Gráfico 48. Aspectos relevantes del proceso de jubilación



Base: 124

- Información clara y detallada del proceso y de los pasos que hay que seguir en el mismo para que sea satisfactorio.
- Asesoramiento y acompañamiento en el proceso para que éste se realice de manera rápida, sencilla. A veces los trámites pueden resultar complejos (plazos, documentación a presentar, términos en los que se habla, etc.).

• *"Me gustaría un asesoramiento entendible".*

• *"Quiero sentirme apoyado en todo momento y asesorado por la empresa".*

- Rapidez del proceso de tramitación. Para que no se demore y se pueda disfrutar de la jubilación en el momento indicado.

• *"Rapidez para la realización de un contrato de relevo".*

- Otros:

• *"El paso a la jubilación debería hacerse mediante planes de adaptación o de sustitución de actividad".*

• *"Valorar la realidad y el problema, claridad y comprensión".*

También hay personas que indican que como quedan muchos años hasta su jubilación todavía no se han planteado cómo debería ser el proceso.



# III. Grupos de discusión



El envejecimiento de la población activa con discapacidad cada vez es más visible en los centros especiales de empleo y, por este motivo, las personas que participaron en el grupo de discusión se mostraron preocupadas ante las dificultades que presentan los trabajadores y trabajadoras con discapacidad a medida que envejecen.

*El tema de edad y discapacidad me afecta bastante directamente por el tema de las aptitudes de los trabajadores cuando pasan el reconocimiento médico, porque cuando llega una edad siempre hay limitaciones, tengo que adaptarles el puesto. Entonces sí que me interesa mucho qué medidas y qué estudios y qué cosas podemos aplicar dentro de la empresa para evitar estas limitaciones de los trabajadores.*

*La verdad que es una preocupación porque el 44% de nuestra plantilla está ahora por encima de los 50 años y es una situación que bueno, entre otras problemáticas que existen, pues nos preocupa ahora muchísimo.*

*Las situaciones empiezan a aumentar y habrá una progresión al alza, seguramente.*

Estas dificultades hacen necesario tomar diferentes estrategias de carácter organizativo, técnico y humano, como la adaptación del puesto de trabajo, flexibilidad laboral, reubicación o cambio de puesto, formación o recualificación del personal, apoyo emocional y acompañamiento laboral, así como medidas de transición laboral.

Las estrategias indicadas fueron nombradas por las personas que participaron en el grupo de discusión, si bien también expresaron una falta de orientación clara en torno a la aplicación práctica de las mismas. Esta percepción pone de manifiesto la necesidad urgente de disponer de herramientas y apoyos estructurados, tanto a nivel preventivo como de adaptación individualizada.

*El día a día es complicado y no hay una varita mágica respecto a estos temas.*

*Vamos interviniendo de manera progresiva, pero es complicado.*

La reincorporación laboral tras bajas prolongadas por enfermedad común, especialmente cuando la persona trabajadora ya presentaba limitaciones previas, genera inquietud entre los y las profesionales que participaron en el grupo de discusión. En ocasiones, el regreso al trabajo tras una baja laboral se produce con un estado de salud deteriorado y sin haber recibido una intervención médica eficaz, lo que provoca que, tras el reconocimiento médico, se detecten más limitaciones que antes de la baja. Esta realidad obliga a adaptar los puestos de trabajo de forma precipitada, dificultando que la respuesta sea eficiente y sostenible en el tiempo.

*Hay trabajadores que ya tienen algunas limitaciones, se van de baja por enfermedad común y cuando vuelven pasa 1 año, año y pico, no les han intervenido o no terminan de solucionar su enfermedad y vuelven peor que estaban. Ese es un caso más o menos habitual en estas circunstancias, y cuando se hace un reconocimiento tras una baja de larga duración, pues al final salen más restricciones que las que tenían antes, con lo cual tienes que comentárselo al responsable de producción de producción y entonces ya es cuando pone el grito en el cielo porque cada vez es más complejo.*

*Entonces estamos hablando de una persona de 62 años... Viene ya limitado y ahora me pasa esto ya. Tendremos que ver qué hacemos con esta persona, reubicarlo o ver que se puede hacer.*

### **Adaptación del puesto de trabajo**

La Ley 2/2025, de 29 de abril (BOE 30 de abril de 2025), por la que se modifican el Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y la Ley General de la Seguridad Social, en materia de incapacidad permanente, establece la derogación del artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores, que hasta ahora permitía el despido automático de empleados al reconocerse una incapacidad permanente.

La nueva ley prioriza en la adaptación del puesto de trabajo y en la posibilidad de reubicación del empleado, en vez de optar por la extinción automática del contrato de trabajo. Actualmente las empresas estarán obligadas a realizar adaptaciones razonables que permitan a las personas con discapacidad ejercer su derecho al trabajo, incluso si la discapacidad se presenta después de haber comenzado su actividad profesional. Este enfoque otorga al trabajador la posibilidad de decidir, siempre que no implique un coste desproporcionado, si prefiere la extinción de su contrato o, por el contrario, optar por la adaptación de su puesto actual o su reubicación en otro compatible dentro de la organización, planteándose así nuevos retos organizativos y económicos para la empresa.

Los siguientes comentarios reflejan una situación especialmente compleja en la que una persona trabajadora, declarada “no apta para trabajar” se mantiene en su puesto por una orden judicial, generando un conflicto entre la obligación legal de mantener el empleo y la imposibilidad práctica de seguir desempeñando sus funciones.

*Ahora hay un Real Decreto que se ha aprobado que básicamente todo lo que salga como no apto no se puede despedir [...] Debería haber algo que si sale algún tipo de aptitud sobrevenida se debería dar algún tipo de extra a la empresa para una mayor adaptación.*

*Nosotros tenemos a un trabajador por orden judicial con un no apto trabajando. Es grave porque tiene que trabajar por orden judicial, pero no puede y lo tenemos que tener en la empresa. Con la nueva ley tenemos que adaptar el puesto, pero, ¿cómo le adapto el puesto? Es que no tiene formación para cambiarle de puesto y tiene que estar allí.*

La obligación de adaptar el puesto de trabajo cuando sea posible agrava el dilema a las empresas principalmente cuando el empleado no cuenta con la formación necesaria para ser reubicado o reasignado a tareas compatibles. Esta situación pone de manifiesto las tensiones entre el cumplimiento legal, la protección del trabajador y la operatividad de la empresa, así como la falta de recursos estructurales (formación, itinerarios de adaptación, soporte técnico o institucional) para dar una respuesta eficaz a estos casos.

*El realizar un programa de capacitación para reconducir a esta persona hacia otros puestos de trabajo, cuando hay falta de formación previa, es muy complejo.*

*No podemos diseñar un puesto para uno. Si tú no puedes hacer el trabajo vamos a adaptártelo o a reubicarte. Y claro, sin formación es difícil.*

### **Apoyo emocional y acompañamiento personalizado**

Este contexto puede producir efectos colaterales negativos, tanto en el equipo como en la persona afectada. El clima laboral se puede ver afectado por la presencia de un trabajador declarado no apto que, por normativa, debe seguir vinculado a la empresa. Los compañeros pueden percibir una distribución desigual de la carga de trabajo y el propio trabajador puede experimentar una sensación de exclusión al no poder cumplir con sus funciones habituales.

*Luego están los compañeros que dicen es que está aquí trabajando, pero yo estoy haciendo la carga de trabajo. Entonces crea ese mal ambiente y mala sensación del propio trabajador porque al final está allí, pero no está haciendo las cosas. Y esto es edad, discapacidad y esta nueva ley de que hay que tratar el puesto sí o sí, y la preocupación por toda la empresa de tener un trabajador que es un no apto para el puesto de trabajo.*

Por este motivo, es fundamental atender el ámbito emocional. Al respecto, se plantea una intervención basada en el acompañamiento personalizado, a través de una figura similar a las unidades de apoyo, que actúa como enlace entre la persona, su familia y el entorno laboral. Este enfoque tiene como objetivo fomentar la confianza y el bienestar, evitando que la persona se sienta controlada o vigilada. Teniendo en cuenta que este tipo de intervenciones requieren tiempo y un trabajo progresivo, se resalta la importancia de una atención continua para lograr resultados significativos a largo plazo.

*El tema físico sí que hay que protegerlo o prevenirlo de alguna manera, pero el tema emocional es algo que nos está afectando muchísimo en algún equipo concreto, entonces nosotros estamos trabajando mucho a nivel emocional.*

*Nosotros ahora estamos haciendo un trabajo de acompañamiento con la persona. Tenemos una figura dentro de la empresa muy similar a las unidades de apoyo. La idea es trabajar con la persona, con el entorno familiar y llevando esa situación, ese acompañamiento a su ámbito laboral. Es decir, de cómo de alguna forma la tutoriza o le acompañan para velar para que también se sienta cómoda, que no esté vigilada, ni mucho menos.*

*Hay una buena aceptación porque al final tú abres a que la persona pues te traslade también un poco sus motivaciones, sus intereses. Y bueno, de momento parece que hay una buena aceptación, pero esto también significa que hay que hacer un trabajo muy lento, muy lento.*

### Atención y cuidado temprano

Además, de cara a la prevención del envejecimiento en las personas con discapacidad se hace alusión a la importancia de la atención y cuidado temprano. En el ámbito laboral implica cuidar la salud física y mental de la plantilla con la finalidad de mantener la empleabilidad, evitar el desgaste prematuro y mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. Así, el cuidado preventivo a través de hábitos saludables se convierte en una herramienta clave para una vejez activa y digna.

*Una cosa que los estamos haciendo más con perfiles jóvenes, pero en prevención, porque nos hemos dado cuenta de que a día de hoy perfiles que vienen, que son muy jóvenes, que a lo mejor no tienen formación y son sus primeros puestos de trabajo. Entonces tienen más posibilidades de lesionarse [...] El hecho de que intenten ir a un fiffiffiffiisio, a un gimnasio, a natación o cosas de este tipo les viene muy bien para evitar posibles lesiones [...]. Hay en algunos puestos que se está normalizando, es que no hace falta que me llegue a romper y que me salga un no apto*

*Entre compañeros todo se contagia entonces en la parte de físico lo enfocamos en que vayan aprendiendo y ver que otros compañeros están normalizando el ir al fiffiisio, que no hace falta ir al fiffiisio para cuidarse, hace que lo vean de otra manera. Es una prevención del envejecimiento para que haya calidad de vida.*

*Por su deterioro físico o también por su falta de hábitos saludables, lo que hablábamos antes del ejercicio físico, la alimentación que no es adecuada, el empeoramiento es que lo vamos viendo... Tenemos personas de 45 años con ningún tipo de hábitos saludables en su vida y parece que tengan 70 años.*

En el grupo de discusión se hizo alusión al deterioro cognitivo que presentan los trabajadores. Al respecto mencionaron la utilidad de una herramienta llamada "Prolab", diseñada para realizar se-

guimientos periódicos mediante entrevistas, permitiendo identificar áreas específicas de deterioro, especialmente cognitivo, a través de comparativas antes y después de las intervenciones. Sin embargo, se pone de manifiesto la reticencia de los propios destinatarios, lo que limita su puesta en marcha pese a su potencial.

*Sacaron una herramienta "Prolab", no sé si la conocéis, pero planteaba entrevistas de seguimiento cada cierto tiempo y había comparativas entre previos y post para ver en qué áreas concretas había un empeoramiento. Entonces, de cara a adecuar cosas sí que es cierto que daba información. Era muy, muy interesante. Lo único que no lo pusimos en marcha porque los perfiles que nos venían a la cabeza eran los más reacios a trabajar con ellos [...] Hace tiempo que no le echo un vistazo, pero era muy interesante para el deterioro cognitivo que puede haber. Era muy interesante.*

De este modo, en algunos equipos existe una dificultad de abordar el deterioro cognitivo con las propias personas afectadas, ya que muchas veces no reconocen o no aceptan estos cambios. Esta resistencia dificulta la intervención temprana y la planificación de apoyos adecuados, haciendo necesario desarrollar estrategias sensibles y personalizadas para tratar estos temas con respeto y eficacia.

*La gente sí que es cierto que es muy reacia a admitir que tiene cierto envejecimiento cognitivo por el tipo de discapacidad que tiene. A lo mejor tiene 40 años y te dice, "¿pero que me estás contando?" Pero sí que estamos viendo que está más errático, que no se habitúa...*

*Respecto a cómo tratas este tema con las personas, es una de las barreras, cómo gestionamos esto, cómo trabajamos este aspecto con las personas que empeoran en ese sentido, la verdad que es complicado.*

### **Ayudas a Centros Especiales de Empleo**

Por otro lado, a lo largo del grupo de discusión se puso de manifiesto la complejidad que enfrentan los centros especiales de empleo ante las adaptaciones del puesto de trabajo, que se vuelven técnicamente difíciles o económicamente inviables. Al respecto, se subraya la necesidad de ayudas específicas para adaptar los puestos de trabajo.

*Ayudas para casos extremos de adaptaciones del puesto que son complicadas. Ayudas para estos casos [...] Al final ese Real Decreto debería ir acompañado de alguna ayuda económica*

*El coste de comprar una máquina para que el trabajador pueda trabajar es muy grande [...] Es complicado el encaje y por eso es importante el tema de las ayudas.*

*Proporcionar recursos para que las empresas puedan hacer este tipo de adaptaciones es fundamental [...] No se le está proporcionando a la empresa los recursos para afrontar estas situaciones.*

Asimismo, se reclama que las adaptaciones no se impongan de forma inmediata, sino que se permita un margen temporal suficiente para formar a la persona en nuevas tareas o reubicarla adecuadamente, evitando decisiones apresuradas que puedan perjudicar tanto al trabajador como al equilibrio de la plantilla. Todo ello evidencia la necesidad de un apoyo institucional sólido y flexible que contemple tanto recursos económicos como tiempos razonables de transición.

*La adaptación de los puestos a veces es fácil, pero hay otras veces que es muy complicado. En la mayor parte es complicado. Entonces ese apoyo a la empresa, algo económico y los tiempos, que no tenga que ser de un día para otro. Un tiempo de formación, para poderlo adaptar para otro puesto, que nos den más margen a la empresa porque al final vamos a tener a un trabajador que no va a trabajar en lo que ha estado contratado. Entonces todo eso debería contemplarse.*

.....  
: *Me parece importante que no sea tan rápida la adaptación, sino que nos den un tiempo  
: para darles formación para que pueda empezar de nuevo en otro puesto, pero con tiempo  
: y formándole a él.*

### **Figura del formador o mentor**

En este contexto surge la idea de incorporar a estos trabajadores como formadores o mentores de nuevas incorporaciones, aprovechando su experiencia y conocimiento del entorno laboral. Esta fórmula permite aliviar la presión sobre las empresas respecto a la adaptación de puestos complejos o económicamente inviables y, además, refuerza el sentimiento de utilidad, pertenencia y reconocimiento en los trabajadores con más experiencia.

.....  
: *Incluso que los que no puedan trabajar estén como formadores... No puede realizar las fun-  
: ciones, pero sí que puede formar a una persona nueva.*

.....  
: *Y el tema de mentor es súper interesante. Que sean como mentores de las nuevas incorpo-  
: raciones. Es una forma de aprovechar su conocimiento y de que vean el valor que también  
: aportan a la organización.*

### **Medidas de transición laboral**

Las medidas de transición laboral, como la prejubilación o la jubilación anticipada con apoyo económico, buscan ofrecer salidas dignas y adaptadas para aquellas personas con discapacidad cuyo deterioro funcional les impide continuar desempeñando su trabajo de forma efectiva.

La edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento puede ser reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65% o, también, con una discapacidad igual o superior al 45%, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

Al respecto, existe una falta de conocimiento generalizada entre las personas trabajadoras con discapacidad sobre sus condiciones específicas de jubilación. Esta desinformación puede generar falsas expectativas y decisiones mal orientadas. De ahí la conveniencia de que las personas trabajadoras acudan a la Seguridad Social para recibir asesoramiento personalizado, ya que ello les permite comprender mejor su situación real y tomar decisiones más informadas sobre su futuro laboral.

.....  
: *Casi todo el mundo tiene asociado me jubilo a los 65 o según me toque, pero sí que es cierto  
: que, según el tipo, grado de discapacidad que tienes, los años que llevas trabajando des-  
: de que te reconocieron el grado de discapacidad y tal, cada persona tiene personalizado  
: el momento en el que le toca jubilarse y muchos lo desconocen. Entonces, asumen eso y  
: nosotros les aconsejamos que vayan a la Seguridad Social y que se informen de verdade-  
: ramente en qué momento se tienen que jubilar. Entonces, por lo menos se van ubicando.*

En el grupo se hizo mención a dos tipos de jubilación: anticipada y parcial.

En la jubilación anticipada se ponen de manifiesto factores personales y económicos: hay quienes están dispuestos a jubilarse antes, incluso con una pensión menor, priorizando su bienestar, mientras que otros prefieren mantenerse activos laboralmente o se ven forzados a enlazar bajas hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

.....  
: *Habría que valorar si la jubilación anticipada sería una buena alternativa.*

.....  
: *Depende de si la persona está dispuesta. Hay personas que desearán jubilarse, pero habrá  
: otras personas que les planteas la jubilación y a lo mejor no es una alternativa para ellos.*

*Dependiendo de la pensión que les pueda quedar, es decir, hay gente que no le importa y dice, bueno, prefiero hacerlo antes y hay gente que está aguantando, aguantando, enlazando bajas hasta que llega ya la edad de jubilarse.*

En cuanto a la jubilación parcial, el Gobierno ha rebajado la edad de jubilación de los y las trabajadoras con discapacidad que quieren jubilarse parcialmente. En la actualidad las personas con discapacidad que trabajan pueden hacerlo con 25 años de cotización y con un contrato de trabajo a tiempo parcial vinculado a un contrato de relevo celebrado con otro trabajador. Al reducir la jornada laboral, mejora la calidad de vida de la persona trabajadora y, a la vez, se genera una oportunidad para la incorporación de nuevos perfiles al mercado laboral. Se trata, por tanto, de una figura que contribuye tanto al bienestar individual como a la renovación del empleo.

*Al final el que va engancho bajas se acaba desmotivando porque está aguantando una relación laboral, que realmente no es real, por un tema económico. Sin embargo, si tiene la opción a trabajar menos horas, tiene tiempo libre y mejora su calidad de vida, y da opción a que otra persona enganche con la vida laboral quizás es una figura que es interesante.*

No obstante, aunque la jubilación parcial puede ser una medida beneficiosa al final de la vida laboral, su alcance es limitado para quienes aún están lejos de cumplir los requisitos por edad o cotización. Por tanto, teniendo en cuenta la opinión de algunas personas que participaron en el grupo de discusión, aunque la jubilación parcial aporta flexibilidad en ciertos contextos, no responde a todas las realidades laborales y deja fuera a colectivos especialmente vulnerables, que requieren de alternativas más adaptadas y equitativas.

*Pero eso es al final de tu vida laboral. O sea, no puedes hacer eso con 50, si te quedan 8 años todavía de cotización. Entonces nosotros tenemos casos, pero son con 64 a lo mejor, entonces realmente tampoco te soluciona el problema que tenemos.*

*Hay personas que empiezan tarde a trabajar y no tienen otra opción. Tienen 61 y empezaron antes de ayer a trabajar y no tienen otra opción. Entonces eso también se nos da.*

# IV. Bibliografía



- CERMI (2023) Las personas con discapacidad mayores en España. Disponible en: <https://back.cermi.es/catalog/document/file/yjtod-las-personas-con-discapacidad-mayores-en-espana-inclusion-35-accesible.pdf>
- FUNDACIÓN ADECCO. Blog Diversidad & Inclusión. Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/blog-diversidad-inclusion/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>
- INAEM. Centros Especiales de Empleo. Disponible en: [https://inaem.aragon.es/centros-especiales-de-empleo?P\\_l\\_back\\_url=%2Fbuscador%3Fq%3Dempleo%2Ben%2Bun%2Bcentro%2Bespecial%2Bde%2Bempleo](https://inaem.aragon.es/centros-especiales-de-empleo?P_l_back_url=%2Fbuscador%3Fq%3Dempleo%2Ben%2Bun%2Bcentro%2Bespecial%2Bde%2Bempleo)
- INE (2020 y 2023) Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia.
- INE (2023) El empleo de las personas con discapacidad.
- NE (2025) Tasas de actividad, empleo y paro por grupos de edad.
- INE Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) 2011. Estructura
- LEY 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2025/04/29/2>
- OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO DE FUNDACIÓN ONCE (ODISMET). Banco de datos.
- OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO DE FUNDACIÓN ONCE (2025) Informe 10. Disponible en: [https://odismet.es/sites/default/files/2025-04/Informe10\\_Odismet\\_Digital.pdf](https://odismet.es/sites/default/files/2025-04/Informe10_Odismet_Digital.pdf)
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES. SEPE (2025) Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.sepe.es/homesepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD Y SEPAD (2021) Estudio sobre la situación de las personas con discapacidad en proceso de envejecimiento y necesidades de prestación de apoyos en Extremadura. Disponible en <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/DISCAPACIDAD-ENVEJECIMIENTO-SEPAD-v1.pdf>

- ORTEGA CAMARERO M.T. (2020) El envejecimiento de los trabajadores con discapacidad intelectual de los centros especiales de empleo. Una propuesta de medidas de intervención para mejorar su calidad de vida. Universidad de Burgos. Facultad de Educación. Disponible en: [https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/5939/Ortega\\_Camarero.pdf?Sequence=1&isallowed=y](https://riubu.ubu.es/bitstream/handle/10259/5939/Ortega_Camarero.pdf?Sequence=1&isallowed=y)
- PLENA INCLUSIÓN (2023) Envejecimiento laboral: identificación de prácticas. Disponible en: <https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2024/01/Envejecimiento-Laboral-identificacion-practicas.pdf>
- REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD (2023) Libro Blanco sobre empleo y discapacidad. Disponible en: [https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro\\_blanco\\_empleo\\_discapacidad.htm](https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudios-publicaciones/libro_blanco_empleo_discapacidad.htm)

# V. Anexos



# 1. Cuestionario

## **BLOQUE 1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

### **Género:**

- Femenino
- Masculino
- Otros

Edad: \_\_\_\_

Municipio de residencia: \_\_\_\_

### **¿Tienes certificado de discapacidad?**

- Sí
- No -> Fin de la encuesta

### **Tipo de discapacidad (Respuesta múltiple)**

- Intelectual
- Sensorial
- Física
- Orgánica
- Psicosocial / Mental / Psíquica
- Parálisis cerebral

### **Porcentaje de discapacidad:**

- Entre el 33% y el 44%
- Entre el 45% y el 64%
- Entre el 65% y el 74%
- Igual o superior al 75%

## BLOQUE 2. SALUD Y BIENESTAR

En términos generales, ¿cómo calificarías tu autonomía personal? En cuanto a la realización de las actividades básicas de la vida diaria (como asearse, vestirse, desplazamientos...)

Ahora, en estos meses	Comparado con hace algunos años
<input type="checkbox"/> Muy alta (no necesito ayuda)	<input type="checkbox"/> Tengo más autonomía que antes
<input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Mi autonomía es igual que antes
<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Tengo menos autonomía que antes
<input type="checkbox"/> Baja	
<input type="checkbox"/> Muy baja (necesita ayuda)	

### ¿Y cómo calificarías tu estado de salud?

Ahora, en estos meses	Comparado con hace algunos años
<input type="checkbox"/> Estoy muy bien	<input type="checkbox"/> Mi salud es mejor que antes
<input type="checkbox"/> Estoy bien	<input type="checkbox"/> Mi salud es igual que antes
<input type="checkbox"/> Estoy normal	<input type="checkbox"/> Mi salud es peor que antes
<input type="checkbox"/> Estoy mal	
<input type="checkbox"/> Estoy muy mal	

### ¿Con qué frecuencia haces ejercicio (pasear, hacer deporte, montar en bicicleta, nadar...)?

Ahora, en estos meses	Comparado con hace algunos años
<input type="checkbox"/> A menudo	<input type="checkbox"/> Más que antes
<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> El mismo que antes
<input type="checkbox"/> Nunca hago ejercicio	<input type="checkbox"/> Menos que antes
<input type="checkbox"/> El mismo que antes	
<input type="checkbox"/> Menos que antes	

### ¿Puedes indicarnos si utilizas algunos de los siguientes productos de apoyo?:

- Silla de ruedas manual
- Silla de ruedas eléctrica
- Andador
- Muletas y/o Bastones
- Scooter
- Otros \_\_\_\_\_
- No utilizo ningún producto de apoyo

### **BLOQUE 3. PERCEPCIÓN DE ENVEJECIMIENTO**

#### **¿Qué cambios has notado en tu salud física debido al envejecimiento?**

- Aumento de dolores musculares o articulares.
- Mayor fatiga o agotamiento.
- Cambios en la movilidad o flexibilidad.
- No he notado cambios importantes.
- Otros: \_\_\_\_\_

#### **¿Y en tu salud emocional?**

- Me siento más estresado/a o ansioso/a.
- A veces me siento preocupado/a por el futuro.
- No noto cambios emocionales significativos.
- Me siento más tranquilo/a o equilibrado/a con el tiempo.
- Otros: \_\_\_\_\_

#### **¿Crees que tu discapacidad está influyendo en tu proceso de envejecimiento?**

- Sí -> ¿De qué manera? \_\_\_\_\_
- No

### **BLOQUE 4. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO**

Aproximadamente, y teniendo en cuenta el total de trabajos que has tenido, ¿cuántos años llevas trabajando? \_\_\_

#### **¿Cuánto tiempo llevas en tu actual trabajo?**

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 10 y 15 años
- Más de 15 años

#### **Categoría profesional:**

- Directoras y gerentes
- Técnicas y profesionales científicas e intelectuales
- Técnicas y profesionales de apoyo
- Empleadas contables, administrativas y de oficina
- Servicios de restauración, personales y vendedoras
- Trabajadoras cualificadas del sector agrícola y ganadero
- Artesanas y trabajadoras cualificadas de la industria manufacturera y construcción
- Operadoras de instalaciones, maquinaria y montadoras
- Ocupaciones elementales
- Otros: \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

**Tipo de contrato:**

- Indefinido
- Temporal
- Fijo discontinuo
- Otro: \_\_\_\_\_

**Tipo de jornada:**

- Completa
- Parcial o reducción de jornada

**¿Y trabajas a turnos en tu puesto de trabajo?**

- Sí -> ¿Trabajas a turnos fijos o rotativos?
- No

**¿Tu jornada habitual cuál es?**

- Solo mañana
- Mañana / Tarde
- Mañana / Tarde / Noche
- Solo noches
- Otros: \_\_\_\_\_

**¿Cómo afecta tu jornada laboral a tu salud y bienestar?**

- Positivamente, me permite un buen equilibrio.
- Neutro, no noto un impacto significativo.
- Negativamente, me genera fatiga o afecta mi salud.
- Negativamente, me dificulta conciliar mi vida personal y laboral.
- No me afecta
- Otra: \_\_\_\_\_

**De 1 a 5, ¿en qué medida estás satisfecho/a con tu trabajo? 1 sería mínima satisfacción y 5 máxima satisfacción**

Ahora, en estos meses	Comparado con hace algunos años
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> Más satisfecho que antes
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> Igual de satisfecho que antes
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> Menos satisfecho que antes
<input type="checkbox"/> 4	
<input type="checkbox"/> 5	

**¿Encuentras algún obstáculo o dificultad a la hora de realizar tu trabajo?**

Ahora, en estos meses	Comparado con hace algunos años
<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> Más dificultades que antes
<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Las mismas dificultades que antes
	<input type="checkbox"/> Menos dificultades que antes

**Si nos dicen que sí en la anterior: ¿Cuáles son las dificultades que encuentras? Indicar las principales**

- Problemas de atención / concentración
- Errores de ejecución
- Pérdida de destreza en el desarrollo de tareas
- Mayor necesidad de ayuda o apoyo de un responsable
- Problemas para mantener el ritmo de trabajo
- Olvido de tareas
- Cansancio o fatiga antes de terminar la jornada
- Dificultades para sostener herramientas de trabajo
- Otros: \_\_\_\_\_

**Para realizar tus tareas en el trabajo:**

- Necesitas MÁS APOYO que antes
- Necesitas EL MISMO apoyo que antes
- Necesitas MENOS apoyo que antes
- No necesito ningún tipo de apoyo

**Si indican necesitar algún tipo de apoyo -> ¿Qué tipo de apoyo necesitas? \_\_\_\_\_**

**¿Tienes actualmente alguna enfermedad crónica o condición de salud que afecte al desempeño de tu trabajo?**

- Sí
- No

**Si indican que sí en la anterior:**

**¿Podrías indicarnos de qué enfermedad se trata?**

- Hipertensión
- Obesidad
- Diabetes
- Colesterol
- Otros: \_\_\_\_\_

**¿Cómo te afecta en el trabajo? \_\_\_\_\_**

**¿En qué medida sientes que el envejecimiento afecta a tu capacidad para realizar tus tareas laborales?**

- Mucho, siento que me cuesta más trabajar con la edad.
- Algo, pero sigo siendo capaz de trabajar adecuadamente.
- Poco, no noto cambios importantes.
- No afecta en absoluto.

**¿Consideras que tu puesto de trabajo debería ser adaptado a medida que envejeces?**

- Sí, creo que se necesitan adaptaciones para poder continuar trabajando de manera eficiente.
- Tal vez, si mi salud empeora con el tiempo.
- No, no creo que necesite adaptaciones.
- Otros: \_\_\_\_\_

**¿Te gustaría recibir más apoyo o recursos para mejorar tu bienestar en el trabajo?**

- Sí - > ¿Qué tipo de apoyo o recursos? \_\_\_\_\_
- No

## **BLOQUE 5. BAJAS LABORALES**

**En los últimos 12 meses, ¿has tenido que solicitar una baja laboral?**

- Sí, una vez.
- Sí, varias veces.
- No.
- Prefiero no responder.

**¿Cuál fue el motivo de tu baja laboral?**

- Problemas de salud relacionados con mi discapacidad.
- Enfermedades comunes no relacionadas con mi discapacidad.
- Problemas musculoesqueléticos o desgaste físico.
- Estrés, ansiedad u otros problemas emocionales.
- Otra causa (especificar).

**¿Crees que adaptar tu puesto de trabajo (ergonomía, pausas, reducción de esfuerzo físico) podría reducir la necesidad de bajas laborales?**

- Sí, mucho.
- Sí, en cierta medida.
- No, apenas influiría.
- No influiría en absoluto
- Otros: \_\_\_\_\_

## **BLOQUE 6. PERSPECTIVAS DE FUTURO**

**¿Crees que podrías continuar trabajando en tu empleo actual en los próximos 5-10 años?**

- Sí
- No -> ¿Por qué motivo?

**En el último año, ¿has pensado en tu jubilación o en posibles cambios de trabajo debido a tu discapacidad?**

- Sí -> ¿Por qué motivo? \_\_\_\_\_
- No

**¿Cómo te gustaría que fuera este proceso de jubilación en términos de planificación, apoyo y trámites? ¿Qué aspectos considerarías importantes para que tu proceso de jubilación sea satisfactorio? (información clara, acompañamiento, rapidez en los trámites, etc.)**

-----

## **BLOQUE 7. SUGERENCIAS DE MEJORA**

**¿Qué medidas crees que podrían ayudar a los trabajadores con discapacidad a envejecer mejor en los Centros Especiales de Empleo? \_\_\_\_\_**

## **BLOQUE 8. OTROS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**¿Con quién convives? (Respuesta múltiple)**

- Con familiares cercanos como mi padre, mi madre, o mi/s hermano/a/os/as
- Con otros familiares
- Con mi pareja
- Con mis hijos/as
- Con amigo/a/os/as
- Con otros/as compañeros/as
- Vivo solo/a
- Otros: \_\_\_\_\_

**La vivienda en la que resides actualmente**

- Dispone de todas las dotaciones y equipamiento básico que cubren mis necesidades y carece de barreras arquitectónicas.
- No dispone de todas las adaptaciones, pero se podrían realizar.
- No dispone de todas las adaptaciones y no podrían realizarse.

**Estado civil:**

- Soltero/a
- Casado/a - Pareja de hecho
- Separado/a - Divorciado/a
- Viudo/a

**Nivel de estudios máximos alcanzados:**

- Fue a la escuela menos de 5 años
- Educación especial
- Educación primaria, ESO, EGB o Graduado Escolar
- Bachillerato, LOGSE, BUP, COU
- Formación Profesional
- Estudios universitarios (diplomatura, licenciatura, grado universitario, doctorado, máster, etc.)

## 2. Guion cualitativo

### 1. Introducción:

- Bienvenida.
- Presentación del estudio.

### 2. Presentación de los participantes:

- Presentación de los participantes, indicando su nombre, cargo y centro especial de empleo al que representan.

### 3. Desarrollo de la sesión:

- Percepción sobre la situación de envejecimiento en las personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo.
- Repercusión en los Centros Especiales de Empleo y actuaciones de los equipos de prevención y recursos humanos.
- Dificultades que surgen para adaptar los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Procesos de jubilación en los trabajadores con discapacidad.
- Necesidades y propuestas para mejorar las actuaciones dirigidas a paliar las dificultades que provoca el envejecimiento en los Centros Especiales de Empleo.

### 4. Despedida y cierre:

- Agradecimiento por la asistencia.

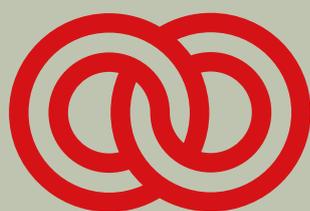
## 3. Participantes en el grupo de discusión

En la siguiente tabla aparece el nombre de las personas que participaron en el grupo de discusión, así como su perfil profesional.

NOMBRE	PERFIL
<b>Rosana González</b>	Técnica del área de desarrollo de personas. GRUPO COGAMI
<b>Montserrat Julve</b>	Técnica de RRHH. FUNDACIÓN DFA
<b>Begoña Maranchón</b>	Responsable de Unidades de Apoyo. GRUPO AMIAB
<b>Ignacio Marco</b>	Responsable de Seguridad y Salud. GRUPO AMIAB
<b>Eva María Pita</b>	Responsable de Seguridad y Salud. GRUPO COGAMI



Estudio realizado con financiación  
de Fundación ONCE - Expediente  
P0864-2024



Fundación  
**ONCE**



Más Información

[www.aecemco.es](http://www.aecemco.es)  
[aecemco@cocemfe.es](mailto:aecemco@cocemfe.es)