

# La inclusión laboral de las personas con discapacidad: una necesidad estratégica

A lo largo de la historia, las personas con discapacidad hemos sido frecuentemente abordadas desde perspectivas tendientes a nuestra exclusión social, o al asistencialismo, lo que a menudo ha conllevado la invisibilización de nuestras realidades y reivindicaciones en numerosos contextos.



**Pau Castellví Canet**

Coordinador de Datos y  
Conocimiento del programa  
Lábora del Ayuntamiento de  
Barcelona  
Investigador en la Universitat  
Oberta de Catalunya

**E**stas perspectivas no se derivan únicamente del diagnóstico de una condición médica, como se asume a menudo en el dominio público, sino que están profundamente arraigadas en un sistema discriminatorio de barreras sociales, económicas, culturales y arquitectónicas que la sociedad impone basándose en el estigma, los prejuicios y, por encima de todo, el desconocimiento.

Estas barreras generan una situación de exclusión estructural que impide la participación plena y equitativa de las personas con discapacidad en diversos ámbitos de la vida, como el económico, el cultural y el político. Alimentan un contexto que refuerza la marginalización de gran parte del colectivo, a menudo a través de la institucionalización, lo que restringe su autonomía y su reconocimiento como sujetos de derechos plenos y agrava su exclusión tanto del espacio público como del mercado laboral, especialmente en el ámbito empresarial.

Aunque el discurso sobre la discapacidad ha evolucionado a lo largo de los años, muchas organizaciones siguen abordando la contratación de personas con discapacidad desde paradigmas asistencialistas, centrándose más en cumplir con cuotas establecidas por la legislación (la LGD) o en mejorar su imagen pública que en reconocer el valor estratégico de contar con una plantilla diversa. En muchos entornos económicos, se comprende a las personas con una discapacidad visible únicamente en el contexto del mercado protegido, mediante Centros Especiales de Empleo y sus enclaves laborales en empresas ordinarias, y no de contratación directa. Este enfoque, sin embargo, omite una oportunidad clave para las empresas y los equipos de alto rendimiento: la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es una cuestión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC); es una necesidad clave para la estrategia, la capacidad de innovación y la competitividad de las empresas líderes. Veamos por qué.

#### Talento oculto y desaprovechado: una pérdida inasumible para la competitividad de las empresas

Más allá de la inclusión laboral de las personas con discapacidad por una cuestión de derechos humanos, uno de sus argumentos más poderosos es el potencial desaprovechado que representan aquellas personas que quedan fuera del mercado laboral debido a las barreras existentes. En una gran parte del mundo, las personas con discapacidad tienen una tasa de empleo significativamente inferior a la de las personas sin discapacidad. Como hace constar el Tribunal de Cuentas de la Unión Europea en su informe especial de 2023 dedicado al apoyo de las personas con discapacidad, según datos de 2021 (Eurostat), solo el 50,8 % de las personas con discapacidad tienen un empleo, frente al 75 % de las que no tienen discapacidad; esta brecha se situó aquel año en el 24,2 %, casi el mismo nivel que en 2014 (22,7 %). En otras palabras, las medidas promovidas no están siendo significativamente efectivas, bajo criterios empíricos, a la hora de mitigar esta realidad. Esta brecha no solo representa una injusticia so-

cial, sino también una pérdida de talento para las empresas y para la sociedad.

Otros estudios apuntan que las empresas que apuestan por la diversidad en sus equipos mejoran sus resultados. La consultora McKinsey, en 2020, calculaba que las organizaciones con una plantilla diversa tienen entre un 15 % y un 36 % más de probabilidades de superar a sus competidores en términos de rendimiento financiero. The Inclusion Initiative, un grupo de investigación de la London School of Economics (LSE) liderado por la profesora Grace Lordan, revela que abordar las brechas de diversidad es clave para mejorar la productividad. Su trabajo ha permitido desvelar que, en Reino Unido, la productividad es un 20 % inferior a la de sus principales competidores en los mercados internacionales por la falta de diversidad en los equipos de trabajo, de entre otros factores,. Si bien gran parte de la bibliografía se enfoca en la diversidad de género o étnica, el patrón recurrente es que los equipos diversos, en un sentido amplio, cuando trabajan de forma inclusiva son más creativos y eficaces. Esta “diversidad” también incluye la funcional y, en particular, la presencia de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

#### De la caridad a la estrategia: un cambio de paradigma necesario

Sin embargo, muchas empresas siguen entendiendo la contratación de personas con discapacidad no como una oportunidad estratégica, sino solo como una forma de cumplir con sus objetivos de RSC, lo cual es problemático. Reducir la inclusión de las personas con discapacidad a una cuestión de cumplimiento normativo o de responsabilidad caritativa minimiza el valor que el trabajo de estas personas pueda tener en las organizaciones. Cuando la contratación se realiza bajo esta óptica, se percibe como un acto de “beneficencia”, que puede poner a la persona trabajadora en una situación desconectada del entorno laboral y sus necesidades, en lugar de reconocer el valor real que aporta.



“Muchas organizaciones siguen abordando la contratación de personas con discapacidad desde paradigmas asistencialistas, centrándose más en cumplir con cuotas establecidas por la legislación (la LGD) o en mejorar su imagen pública, que en reconocer el valor estratégico de contar con una plantilla diversa.”



Además, el enfoque asistencialista impide que las empresas desarrollen entornos laborales verdaderamente inclusivos, accesibles y productivos. Muchas veces, estas políticas se limitan a cubrir el expediente, por ejemplo, contratando sin apostar por la formación y promoción, o sin abordar las barreras estructurales que les impiden desarrollar todo su potencial.

En este sentido, resulta clave recurrir a recursos a favor de la inclusión, la equidad y la accesibilidad universal, como el empleo con apoyo (que cada vez recibe más ayudas públicas), los planes de inclusión y accesibilidad y herramientas enfocadas a la generación de datos para orientar y evaluar la eficacia de las medidas impulsadas.



### La inclusión y la accesibilidad universal: un beneficio para todos

Las estrategias de inclusión no solo benefician a las personas con discapacidad, sino que también crean un impacto positivo en toda la organización y la sociedad. Este principio, que recibe el nombre de “efecto Curb Cut” (o “efecto de corte de bordillo”), establece que medidas inicialmente diseñadas para un grupo particular, como las rampas en las aceras para personas usuarias de sillas de ruedas, terminan siendo útiles para muchos otros colectivos, como las familias con cochecitos o viajeros con maletas. De manera similar, las mejoras en accesibilidad dentro de los procesos laborales o en las comunicaciones aumentan la eficiencia y pueden facilitar el trabajo a toda la plantilla. El uso de tecnologías asistivas y herramientas digitales accesibles también puede mejorar la productividad de otros empleados que requieran herramientas más eficientes. Por ejemplo, las subtítulos automáticos, pensadas para personas con discapacidad auditiva, también resultan esenciales para personas en ambientes ruidosos o para aquellos que prefieren trabajar con el volumen bajo.

Los entornos laborales inclusivos también fomentan la creatividad y la innovación, ya que las perspectivas diversas son clave para la resolución de problemas. Un estudio de Cloverpop de 2017 analizó 588 decisiones empresariales y descubrió que los equipos más diversos toman decisiones acertadas el 87 % de las veces, en comparación al 66 % del equipo medio. Esto apoya la idea de que la inclusión no solo mejora la calidad de las decisiones, sino que también puede contribuir al rendimiento empresarial.

### Sostenibilidad del estado del bienestar: los beneficios estructurales de la inclusión laboral

En un contexto demográfico cambiante, donde el envejecimiento de la población y la discapacidad son factores cada vez más relevantes, la inclusión de personas

con discapacidad en el mercado laboral ordinario resulta esencial para garantizar la sostenibilidad del estado del bienestar. Al encontrar un entorno laboral adaptado a sus necesidades, las personas con discapacidad pueden alcanzar altos niveles de autonomía personal y profesional, lo que no solo reduce su dependencia de ayudas públicas, sino que también les permite llevar una vida independiente y productiva.

Este impacto se traduce en una disminución de los gastos públicos asociados a pensiones no contributivas y ayudas económicas, mientras que, al mismo tiempo, se amplía la base de contribuyentes, reforzando el sistema de seguridad social. En este sentido, el empleo digno de una persona con discapacidad tiene un doble valor económico: por un lado, reduce su necesidad de asistencia pública y, por otro, al cotizar e incrementar su aportación a través de impuestos, contribuye de manera activa a la economía. Esto promueve un ciclo positivo en el que la accesibilidad laboral se convierte en un pilar clave para un estado del bienestar sostenible, fortaleciendo la vida independiente y fomentando una participación activa y productiva en la sociedad.

Además, en un escenario donde se anticipa una escasez de población trabajadora en gran parte de Europa debido al envejecimiento de la población, la inclusión laboral de personas con discapacidad se convierte en una parte crucial de la solución; pues puede contribuir, por ejemplo, a hacer más sostenible nuestro sistema de pensiones, que sufre una creciente falta de contribuyentes.

En este contexto, si bien es cierto que las empresas juegan un papel central en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario, el Estado también tiene una función clave. Casos como los de Israel y Grecia indican, por ejemplo, que compatibilizar las pensiones más bajas con ingresos laborales podría aumentar la tasa de empleo de este colectivo y, además, contribuir a combatir la precariedad a la que a menudo se enfrenta.



### Conclusión: la inclusión y la accesibilidad como motor de cambio social y económico

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se está convirtiendo en una necesidad estratégica para cualquier empresa que aspire a ser competitiva en el siglo XXI. El talento, la creatividad y la diversidad son pilares fundamentales de una economía moderna e inclusiva. La literatura permite concluir que aquellas empresas que reconozcan este valor no solo contribuirán a crear una sociedad más justa, sino que estarán mejor posicionadas para afrontar los retos del futuro. En definitiva, la inclusión es una inversión, no un acto de caridad.

En este contexto, desde Intermedia y la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) estamos liderando el desarrollo del DEIA Index, una herramienta innovadora basada en principios de ciencia abierta, cuyo objetivo es transformar los datos en un motor real de cambio para

“Los entornos laborales inclusivos fomentan también la creatividad y la innovación, ya que las perspectivas diversas son clave para la resolución de problemas.”

las empresas comprometidas con la inclusión. Este índice, desarrollado como parte de mi doctorado industrial, permitirá a las organizaciones evaluar y mejorar continuamente sus prácticas en diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad, basándose en datos empíricos. Las empresas que se sumen a esta iniciativa podrán beneficiarse de un diagnóstico riguroso y, a largo plazo, de certificaciones que acrediten su progreso de manera sólida. Como herramienta gratuita, la única contraprestación será la donación anónima de sus datos, lo que facilitará la realización de nuevas investigaciones y fomentará un ciclo constante de mejora y validación científica de las mejores prácticas laborales.

¿Podría tu empresa o entidad tener interés en formar parte de esta iniciativa, para contribuir a convertir los datos en una fuerza para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral? No dudes en contactarnos (pcastellvic@uoc.edu).

**¿Necesitas mayor Autonomía en tu hogar?**

Ahora ya no hay que pensar en cambiar de domicilio

**Adom**

ACCESIBILIDAD | ADAPTACIÓN | AUTONOMÍA

[www.adom-autonomia.com](http://www.adom-autonomia.com)



**SOLUCIONES INTEGRALES EN AUTONOMÍA Y ACCESIBILIDAD**

**Más movilidad con grúas de techo**  
Comunica cama-silla-wc-ducha.  
Control por mando a distancia.

**Baño 100% accesible**  
Ducha 100% plana, sin escalones ni mamparas,  
baños 100% transitables en silla de ruedas.

**Más control del hogar**  
Teléfono, interfono, televisor, persianas, luces...  
Control sobre todo el hogar en un único mando a distancia.

**Autonomía para entrar y salir de casa**  
Automatización de puertas, elevadores, en casa o en la escalera. Acceso también disponible por control remoto.




**¡INFÓRMATE!** Proyectos personalizados. Expertos en soluciones para cada discapacidad. Te asesoramos en la obtención de ayudas y subvenciones.

Pídenos presupuesto sin compromiso

[info@adom-autonomia.com](mailto:info@adom-autonomia.com) t. 900 103 371