



## Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad

**Fundación Integralia DKV**

Calle Constitución, 3, 1ª Planta  
08960 Sant Just Desvern  
Barcelona

**Tel.: 93 479 75 01**

La Fundación Integralia DKV nació a partir de una necesidad en la atención a los clientes de DKV, convirtiéndose en 25 años en una entidad del tercer sector social de referencia en el ámbito de la discapacidad. Su misión es la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. Nació en el año 2000 con tan solo 9 empleados y hoy gestiona 8 centros especiales de empleo (CEE) repartidos por toda España y 644 empleados.

Esta publicación forma parte de su programa editorial para la sensibilización sobre la inclusión de las personas con discapacidad.

Más información:

**[www.fundacionintegralia.org](http://www.fundacionintegralia.org)**

# Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Fundación  
**INTEGRALIA DKV**







# ÍNDICE

## 1. INTRODUCCIÓN

## 2. ACERCAMIENTO A LA DISCAPACIDAD

### 2.1 Tipos de discapacidad

## 3. COMUNICACIÓN

### 3.1 ¿Cómo podemos evitar prejuicios cuando usamos el lenguaje?

### 3.2 Trato con personas con discapacidad

## 4. ANÁLISIS Y ADAPTACIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

### 4.1 Análisis del puesto

### 4.2. Perfil profesional

#### 4.2.1 Determinar el perfil profesional o laboral

#### 4.2.2 Adaptaciones en el puesto de trabajo

### 4.3. Prevención de riesgos laborales

## 5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 5.1 Ofertas de trabajo inclusivas

### 5.2 Recursos y canales de difusión de la oferta

### 5.3 Proceso de selección

### 5.4 Accesibilidad de las pruebas en el proceso de selección

## 6. CONTRATACIÓN

### 6.1 Ventajas de contratar a personas con discapacidad

#### 6.1.1 Bonificaciones/subvenciones a la contratación de personas con discapacidad

#### 6.1.2 Requisitos de las empresas para beneficiarse de estas ventajas fiscales

#### 6.1.3 Beneficios intangibles en la contratación de personas con discapacidad

## 7. ACOGIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 7.1 El empleo con apoyo

### 7.2 Acogida

### 7.3 Sensibilización de trabajadores/as de cada centro

### 7.4 Gestión de la discapacidad

## 8. SEGUIMIENTO DE LOS TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

### 8.1 Creación de la figura de experto en inclusión y discapacidad

### 8.2 El rol del experto en inclusión y discapacidad

### 8.3 Seguimiento y evaluación del trabajador con discapacidad

### 8.4 La modalidad de empleo con apoyo

## 9. TELETRABAJO

Teletrabajo: una oportunidad para las personas con discapacidad



## 1. INTRODUCCIÓN

Que las personas con discapacidad tienen menos oportunidades para acceder al mercado laboral que el resto de la población es un hecho. Los principales indicadores de acceso al empleo así lo muestran. La tasa de actividad de las personas con discapacidad en España según INE 2023 es del 35,5%, muy por debajo del 78,5% de las personas sin discapacidad. Esto implica que casi dos tercios del colectivo están fuera del mercado laboral. La tasa de ocupación se sitúa en el 28,5%, también significativamente menor que la población general, mientras que la tasa de paro es del 19,7%, casi ocho puntos superior a la de la población sin discapacidad. La tasa de actividad de las personas con discapacidad en Cataluña es del 35,5%, según los datos más recientes de 2023. Esto es significativamente inferior a la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, que se sitúa en el 78,5%. A estos indicadores se les suma otros que impactan directamente en el acceso al empleo, como son los niveles formativos o las competencias digitales, donde usualmente también presentan peores cifras que la media.

No obstante, en la Fundación Integralia DKV tenemos más de 20 años de experiencia en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Es un hecho, y así lo hemos constatado durante todo este tiempo, que cuando una persona con discapacidad tiene una oportunidad laboral -y además recibe competencias profesionales a través de la formación-, su rendimiento es similar al de cualquier otra persona.

Incluso en muchos casos, este rendimiento es superior. Y esto tiene una explicación muy sencilla. Cuando una persona tiene dificultades para acceder al empleo, es muy común que genere compromiso y



Fundación  
**INTEGRALIA DKV**

agradecimiento cuando se les presenta una oportunidad laboral. Un compromiso que, sin duda, se traslada también a su rendimiento en el trabajo.

Nuestro es el deber, el de entidades del tercer sector de la discapacidad, de Administraciones Públicas y del sector empresarial, de revertir esta situación. Somos los principales actores y agentes que debemos promover el cambio para que las oportunidades laborales sean igual de accesibles para todo el mundo. Un objetivo que además está completamente alineado con los ODS 8 -Crecimiento económico para todos- y ODS 10 -reducción de las desigualdades-.



Pero es que además tenemos un marco legislativo, la Ley General de la discapacidad, que tiene como misión, entre otras cosas, de garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Una ley cuyo grado de conocimiento todavía es muy bajo y en la que todos tenemos una responsabilidad compartida con su cumplimiento. Pero de ello hablaremos más adelante.

Nuestro objetivo es que las empresas sean entornos profesionales inclusivos por propia convicción, y no solo por el cumplimiento de la ley. Que normalicen la contratación de personas con discapacidad como una acción alineada a su negocio pero con un gran impacto en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Y decimos alineado con el negocio porque si hay un interés que es transversal a todo el sector empresarial es el de la búsqueda y la captación de talento. En España hay cerca de 2 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. No podemos permitirnos el lujo de cerrarles la puerta de acceso al mercado laboral y desaprovechar todo este talento oculto que en la Fundación Integralia DKV llevamos 20 años aflorando.

Esta guía está elaborada por diversos profesionales de la Fundación Integralia DKV y tiene un enfoque multidisciplinar. Pretende captar toda esta experiencia acumulada, no solo en la propia Fundación, sino también en diversas empresas que han confiado en ella para impulsar una política de contratación inclusiva en sus organizaciones, con todos los beneficios que ello conlleva y que serán detallados a lo largo de todo el manual.



Nuestro objetivo es que las empresas sean entornos profesionales inclusivos por propia convicción, y no solo por el cumplimiento de la ley.

## 2. ACERCAMIENTO A LA DISCAPACIDAD

La percepción de la discapacidad tal y como la entendemos hoy ha experimentado una evolución a lo largo de la historia, donde ha ido atravesando diversos modelos o paradigmas. El primero que se conoce, y que abarca desde la antigüedad clásica hasta la edad media, es el **modelo de prescindencia**, cuyo origen se fundamentaba en motivos religiosos (pecado, castigo divino, posesión demoníaca). Las personas con discapacidad eran innecesarias o inútiles ya que no contribuían a satisfacer las necesidades de la comunidad.

Algo más cercano es otro modelo que está presente en la modernidad y que llega hasta nuestros días. Se trata del llamado **modelo médico o modelo rehabilitador**. Para este modelo, la discapacidad es una anomalía que debe ser curada. Por eso, lo que debemos intentar es acercarla a la normalidad, corregir la discapacidad. La discapacidad es sobre todo una cuestión sanitaria y una cuestión de solidaridad (o incluso caridad). Existe una obligación por parte del Estado de procurar que estas personas “sufran” (éste es el término que se utiliza) lo menos posible su discapacidad. Y esto se hace principalmente a través de la elaboración de políticas sanitarias y de servicios.

Pero hay que esperar a la aparición de otro modelo, el denominado **modelo social**, para que el abordaje de la discapacidad pueda incorporarse al discurso de los derechos humanos. Para el modelo social, la discapacidad es la unión de dos variables que podemos identificar de manera breve con los términos **condición y situación**.

Las personas con discapacidad son personas con una determinada limitación que se enfrentan a barreras sociales, ambientales, actitudinales y físicas. El modelo social surge en la segunda mitad del siglo XX de la mano de los movimientos de vida independiente y será el que permita que la discapacidad sea considerada finalmente como una cuestión de derechos humanos.

El encuentro entre discapacidad y derechos humanos, desde un punto de vista normativo, se produce con la aprobación por parte de Naciones Unidas de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** en el año 2006 y que España ratificó en el año 2008. La Convención sembró un cambio en la mirada de la discapacidad, ya que puso el foco en las barreras del entorno y la actitud, definiendo la discapacidad como “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con ‘deficiencias’ y las barreras, debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás”.

El modelo social sitúa el foco de la limitación en las barreras sociales, ambientales, actitudinales y físicas



En España el modelo social está presente en la ley del año 2003 Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal (LIONDAU) pero principalmente en la actual **Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad** (LGD) del año 2013, que tiene por objeto:

a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

b) Establece el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Actualmente, se reconoce que la discapacidad es un fenómeno que resulta de la interacción entre factores individuales (personas con una condición determinada) y factores sociales (un entorno y unas actitudes poco favorables para la participación de estas personas). Por eso, la determinación de quién tiene o no una discapacidad no depende únicamente de las características personales, sino de cómo la sociedad donde viven organiza su entorno.



Gráfico 1. Tipos de Discapacidad

## 2.1 Tipos de discapacidad

- **Discapacidad física:** La discapacidad física a la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute en el desarrollo de determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones o barreras.
- **Discapacidad orgánica:** Podemos hablar de la discapacidad orgánica, cuando la afectación reside en los órganos y vísceras, es decir, cuando está afectado el aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, urinario e inmunológico. Por último, se puede incluir

en esta categoría los déficits de las estructuras musculares, relacionadas con el movimiento de las extremidades.

- **Discapacidad sensorial:** originada en el aparato visual, oído, garganta y estructuras y en el lenguaje. Principalmente se distinguen:
  - Discapacidad visual: Incluye la deficiencia (total) en la vista y de baja visión (parcial).
  - Discapacidad auditiva: Pérdida o anomalía del sistema auditivo, tiene como consecuencia la discapacidad para oír. Incluye la sordera (no percibe nada, es una pérdida profunda) y la hipoacusia (pérdidas leves, moderadas y severas).
  - Discapacidad del habla: Dificultades con el habla que van desde problemas de potencia de voz, articulación, calidad del habla hasta la incapacidad para hablar.
- **Discapacidad intelectual:** Funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. Se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.
- **Discapacidad por enfermedad mental:** Trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes. El origen puede ser provocado por diversos trastornos mentales como; la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, ansiedad, etc...



### 3. COMUNICACIÓN

Un capítulo fundamental en la inclusión sociolaboral de una persona con discapacidad es la comunicación. En nuestra forma de expresarnos, en cómo nos comunicamos con los demás, hay encerrados prejuicios y estigmas que, de manera involuntaria, también perpetúan la desigualdad del colectivo de personas con discapacidad a la hora de acceder a sus derechos y libertades.

El lenguaje, por ejemplo, es una de las herramientas más poderosas en la construcción de una realidad y, en función de cómo lo usemos, estaremos también dando significados a todo aquello que nos rodea. Tal y como dijo el escritor mejicano Salvador Elizondo, “el mundo no es más que el producto de una acalorada discusión acerca de los límites de la lingüística”.

No existe hoy ningún espacio, sobre todo en colectivos vulnerables, donde no se realice una revisión semántica con tal de adecuar los valores de respeto, igualdad, solidaridad, etc. al uso de la lengua. Seguramente nos impactaría mucho escuchar en boca de otra persona el término “tullido” a la hora de referirse a una persona con discapacidad.

El lenguaje evoluciona en la misma medida que evoluciona nuestra percepción de determinados colectivos. Acompaña también hacia el camino de la inclusión; hacia el respeto de los derechos de todas las personas sin importar su discapacidad.

Cabe entonces debatir. Pensar. Pensarnos. Hasta dar con las teclas idóneas que escriban las palabras idóneas, **aquellas que vistan y conformen una realidad libre de discriminación, estigmas y prejuicios.**

En cómo nos comunicamos con los demás también hay prejuicios y estigmas que perpetúan la desigualdad del colectivo de personas con discapacidad

#### 3.1 ¿Cómo podemos evitar prejuicios cuando usemos el lenguaje?

- Uno de los errores más frecuentes a la hora de dirigirnos a personas con discapacidad es la propia sustantivación. Si usamos el término “discapacitado”, estamos definiendo a una persona cuya discapacidad condiciona absolutamente su esencia o su ser. El término adecuado es “persona con discapacidad”, de modo que adjetivamos el término persona, y la discapacidad es una condición más que posee, no su esencia.
- Evitar términos peyorativos como tullido, minusválido, inválido, cojo, retrasado, incapacitado, loco, trastornado, etc... Son términos con una carga y connotación muy negativa y que perpetúan el estigma hacia las personas con discapacidad.
- Al igual que no queremos que se utilicen términos peyorativos, tampoco es deseable utilizar eufemismos a la hora de referirnos hacia las personas con discapacidad. Pueden generar incluso inseguridad jurídica. “Capacidades diferentes”, “diversidad funcional”, etc...



- Evitemos expresiones condescendientes como “pobrecito” o “pobrecita”. El hecho de tener una discapacidad no implica no vivir una vida plena, digna y feliz. Estos términos transmiten la imagen de que una persona con discapacidad, por el hecho de tener discapacidad, está sufriendo y ve condicionada su vida a la hora de participar activamente en la sociedad como el resto de las personas. De hecho, muchas personas que han sido diagnosticadas con una discapacidad es a partir de este diagnóstico y de la aceptación consciente de sus capacidades desde esta condición, comparten que tienen ahora mejor vida que antes de la discapacidad.
- Prescindir de verbos o sustantivos con una carga negativa a la hora de referirnos a cómo una persona convive con su discapacidad. “Sufre”, “padece”, “está postrado en una silla”, etc.
- Las personas con discapacidad no son héroes o heroínas por el hecho de tener una discapacidad. Huyamos de esta imagen idealizada de la discapacidad. Tampoco ayuda a normalizar su inclusión. Estas historias tan excepcionales son, precisamente, una excepción. Las historias excepcionales se encuentran en la misma medida en personas con o sin discapacidad.
- Cuando queramos realizar una contraposición entre las personas con discapacidad y el resto de ciudadanos, evitemos expresiones del tipo “las personas con discapacidad, al contrario que las personas normales”. Estamos estableciendo una diferencia de una manera muy acusada.
- Las imágenes también comunican. Si alguna vez queremos ilustrar una discapacidad a través de una imagen, evitemos aquellas que puedan ser sensacionalistas, dramáticas, etc... Esto es muy frecuente en la

ilustración de salud mental, donde se utilizan imágenes de personas con luces muy duras, con alta carga emocional o torturadas.

### 3.2 Trato con personas con discapacidad

- Ante todo tener clara su condición de persona antes que su discapacidad. Trato con dignidad y respeto.
- Tratar a una persona con discapacidad con plena normalidad. Evitemos cambiar nuestra forma de hablar. Así evitaremos caer en prejuicios o en la sobreprotección.
- Pongamos el foco en las capacidades de una persona y no en su discapacidad. Así seremos mucho más positivos y constructivos y evitaremos pensamientos limitantes hacia terceras personas.
- Evitar comentarios paternalistas y facilitar la toma de decisiones independientemente de la discapacidad.
- No dirigirnos a un acompañante cuando queramos hablar a una persona con discapacidad. Puede resultar extremadamente ofensivo.
- No todas las personas afrontan su discapacidad de la misma manera. También hay diferencias individuales entre sus aptitudes personas, autonomía personal, etc... que hacen que cada persona tenga niveles diferentes de funcionamiento aunque tengan el mismo tipo de discapacidad.

## 4. ANÁLISIS Y ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

A la hora de analizar los puestos de trabajo y la adaptación de los mismos, necesitamos manejar algunos conceptos básicos que nos ayudarán a tener un marco de conocimiento sobre el análisis y la adaptación de los puestos de trabajo. Son conceptos respaldados por la normativa sobre Igualdad de oportunidades y no discriminación.

- **Accesibilidad universal:** es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas». El centro de trabajo ha de cumplir con estas características y cumplir con los criterios de accesibilidad universal.
- **Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida. Deben facilitar la accesibilidad y la participación en igualdad de condiciones con las demás. Estos ajustes son individuales y dependerá de la discapacidad de la persona. Existe la posibilidad de obtener financiación por parte de las administraciones públicas.



Gráfico 2. Pasos propuestos para el análisis de puestos

Fundación  
**INTEGRALIA DKV**

Los ajustes razonables abarcan:

- Formación previa al empleo
- Procesos de selección (adaptar las pruebas de acceso)
- Desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo)
- Formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas)
- Promoción profesional

## 4.1 Análisis del puesto

Una vez determinado el glosario para entender los conceptos claves, pasamos a desgranar los factores que debemos tener en cuenta a la hora de realizar un análisis del puesto de trabajo.

La evaluación de los aspectos formales e informales permitirá detectar qué perfiles necesitamos para nuestra organización, valorando también su discapacidad

Primero hay que definir todas las características del trabajo a realizar y qué requerimientos tienen para que el trabajador/a logre un desempeño satisfactorio. Es por ello que este paso requiere una elaboración que va más allá de la mera descripción del puesto.

Se debe evaluar tanto los aspectos formales de la descripción del puesto como los aspectos informales (cómo es el entorno general de la empresa, dónde se come, dónde se realizan reuniones, qué características tienen, dónde se encuentran los servicios, etc.). Esta evaluación permitirá determinar qué perfiles necesitamos para nuestra organización y qué personas, valorando también su discapacidad, encajan con ellos. Para realizar el análisis de puestos se proponen cinco pasos previos:

Estos cinco pasos se pueden categorizar de la siguiente manera:

- Ubicación geográfica y accesibilidad de la empresa.
- Ubicación del puesto de trabajo y accesibilidad dentro de la empresa.
- Descripción del puesto.
- Actividades, tareas y funciones esenciales del puesto.
- Requerimientos del trabajo: senso-perceptivos, cognitivos y motrices.
- Tolerancia y resistencia al trabajo: cantidad de horas, ritmo de trabajo, complejidad.
- Condiciones del ambiente.
- Condiciones de seguridad.

## 4.2. Perfil profesional

Debemos tener siempre claro que implementar una cultura de la diversidad en una organización, en concreto una contratación inclusiva de personas con discapacidad, requiere que pongamos el foco en la persona de manera transversal a todas nuestras decisiones y procesos.

### 4.2.1 Determinar el perfil profesional o laboral

El perfil profesional o laboral es una herramienta que sirve para recoger información relevante del candidato/a y que permite conocerlo mejor: sus habilidades, capacidades e intereses, pero también las necesidades de apoyo que precisa cada persona con discapacidad, con la finalidad de hacer el mejor encaje laboral posible, especialmente en aquellas discapacidades más severas.

Gracias a este análisis podremos saber cuáles son los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo, qué perfil de capacidad es recomendada para realizar esta tarea, y qué adaptaciones son necesarias o recomendadas.



### 4.2.2 Adaptaciones en el puesto de trabajo

La adaptación del puesto de trabajo para las personas con discapacidad es una obligación legal recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esto afecta a diversas áreas, **como la supresión de barreras arquitectónicas, ajustar iluminación o la adaptación del mobiliario**. En todos los casos los puestos de trabajo deben adaptarse a los trabajadores/as con discapacidad con el objetivo de lograr que sean accesibles y permitan desarrollar sus capacidades y habilidades. Para afrontar los costes necesarios, existen ayudas públicas y subvenciones a disposición de las empresas que lo soliciten.

Los incentivos estatales para la contratación de personas con discapacidad contemplan una subvención para la adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros en los casos de:

- Contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo o de contratos formativos.
- Contratación temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Contrato de interinidad para sustituir a personas con discapacidad.

En los casos de contratación para la formación y el aprendizaje y la contratación en prácticas, la subvención es de la misma cuantía, 901,52 euros, pero siempre y cuando el contrato tenga una duración mínima de 12 meses.

Además de los incentivos estatales, existen otros gestionados por las Comunidades Autónomas destinados igualmente a la adaptación del

puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal. El importe varía según la Comunidad Autónoma y puede desde ir desde 901 euros a 3.600 euros, siempre y cuando la solicitud se dirija al organismo competente.

Muchas veces cometemos el error de pensar en la discapacidad desde una perspectiva física. Pero hay que abordar la discapacidad desde sus diferentes tipologías y realizar los ajustes propios del puesto de trabajo en base a ellas, tanto en el contenido, en la organización y los tiempos, y la secuencia de las tareas.

Debemos asegurarnos de que las adaptaciones están listas antes del primer día de trabajo del nuevo trabajador/a con discapacidad, para que se sienta acogido/a desde el inicio y no se encuentre con limitaciones y/o barreras. Las principales adaptaciones son:

- Adaptación ergonómica (sillas y demás)
- Adaptación hardware (teclado, auriculares, pantalla)
- Flexibilidad (descansos, horarios, etc.)
- Sensibilización/comunicación con compañeros, entorno laboral.

En todos los casos, la adaptación del puesto de trabajo debe ser privada y confidencial, y debe garantizar la autonomía y los derechos del trabajador/a.

El plan de adaptación de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad puede variar a lo largo de su vida laboral en la empresa, conforme a la evolución de su estado de salud y/o los avances tecnológicos. Lo óptimo es que estos cambios se vean reflejados en el presupuesto anual. Las nuevas adaptaciones se irán identificando gracias al seguimiento que se realiza sobre el trabajador/a.

No todas las personas con discapacidad requieren que la empresa adapte sus puestos de trabajo a sus necesidades especiales. **Los trabajadores/as más susceptibles de estos ajustes son los siguientes:**

- Personas con parálisis cerebral, con discapacidad por salud mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

La base fundamental para la adaptación de puestos de trabajo es la de establecer una relación entre los requisitos de la tarea y las capacidades de la persona en particular para realizarla. De este modo, podremos determinar cuál es el puesto de trabajo más adecuado o las modificaciones que hay que realizar en el ya existente.

De este modo aseguramos su accesibilidad y que no se produzca el deterioro de las limitaciones funcionales existentes y/o el surgimiento de nuevas limitaciones.

### 4.3. Prevención de riesgos laborales

Con carácter general, la evaluación de riesgos ha de tener en cuenta la naturaleza de la actividad de la empresa, y tener en consideración aquel trabajador/a que está expuesto a riesgos especiales. Complementariamente se han de tener en cuenta la protección a colectivos vulnerables, entre ellos el de las personas con discapacidad. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece claramente el marco general de la cultura de la prevención y su aplicación particular a las personas con discapacidad. En su artículo 15 la Ley



31/95, establece la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo concerniente a la concepción de los puestos de trabajo, y el artículo 25 señala, específicamente, la obligación de garantizar la protección de los trabajadores/as con discapacidad física, sensorial, orgánica, intelectual o enfermedad mental.

Los componentes principales de cualquier método de adaptación son dos:

1. Las exigencias o demandas del puesto de trabajo.
2. La capacidad funcional del trabajador.

El proceso consiste en **conjugar estos dos aspectos o variables** (exigencias del puesto y capacidad funcional) con el objeto de detectar posibles desajustes que impiden que el trabajador/a pueda ocupar un determinado puesto o que su discapacidad pueda ser agravada o se produzca otra nueva.

Para posibilitar la evaluación, han de tomarse en cuenta las limitaciones presentes en cada persona según el tipo de discapacidad que posea. A continuación, repasamos brevemente los principales preceptos a tener en cuenta.

### 1. Discapacidad física

La atención de las dificultades motoras exige acudir al examen de la funcionalidad y de esfuerzo de la persona, sin obviar el conocimiento del espacio de movilidad.

Estas discapacidades son a veces contrarrestadas o minimizadas por los distintos tipos de prótesis y ortesis motoras, que sustituyen

Los componentes principales de cualquier método de adaptación son las exigencias o demandas del puesto y la capacidad funcional del trabajador

o complementan uno o más segmentos de un miembro, y también sillas de ruedas, muletas, andadores, y otras ayudas que aumentan la movilidad y capacidad para controlar y manipular el entorno. En relación con la actividad laboral, el contraste de análisis debe servirnos para determinar si estas ayudas son suficientes para realizar las tareas laborales sin ningún tipo de riesgo añadido y, en casos más singulares, la conveniencia de introducir modificaciones o incorporación de otras ayudas.

### 2. Discapacidad sensorial

La vista, el oído, el habla o la capacidad para leer, escribir, etc... son elementos que propician también parámetros singulares a valorar. La discapacidad auditiva atiende a todos los niveles de disminución de la capacidad, es decir, el grado de alcance de la discapacidad auditiva, por ejemplo, puede oscilar entre un grado ligero hasta la sordera. También, en este caso, pueden presentarse asociaciones a otros tipos de discapacidad. En todo caso, los problemas más graves que derivan de esta situación están referidos a la comunicación y el aislamiento.

Las medidas de inclusión laboral, y particularmente de protección del trabajador/a que presenta una discapacidad sensorial, comporta especial atención en varios aspectos:

### 2.1 Discapacidad auditiva

- Amplificación de las señales audibles, para los casos de discapacidad auditiva parcial, si bien tiene que contrarrestarse el efecto negativo hacia otros trabajadores/as, siente así que la medida pasa por la personalización de las medidas.
- Refuerzo de señales que genéricamente se conciben como audibles por las de tipos visuales y/o táctiles. Sería el caso, por ejemplo, de señales auditivas de alarma o peligro, disponiendo señales adicionales visuales y/o táctil.
- La información tiene que suponer el refuerzo de escritura, no solo en la faceta de instrucción de tareas laborales, sino también en la ubicación de letreros de forma que no tenga que hacerse uso de una petición complementaria que exija recepción de sonido.
- Evitar la exposición al ruido, por el efecto agravante que pueda representar en la deficiencia.

### 2.2 Discapacidad visual

- Adaptación de los espacios con elementos significativos y a la vez eliminando aquellos que no facilitan su libre circulación por el centro.
- Adecuación de pantallas de pvd's (pantalla de visualización de datos) y programas informáticos.

### 3. Discapacidad intelectual

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, la máxima que hemos de seguir siempre es la de utilizar lenguaje claro, de modo que toda tarea, instrucción, explicación, sea lo más fácil de entender para la persona. Nunca hemos de dar nada por sobreentendido. Este lenguaje claro ha de estar presente en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales y en la información práctica para el uso de EPI'S. Además, debemos prestar especial atención en la gestión del cambio, algo que usualmente puede suponer episodios de estrés para las personas con discapacidad intelectual, tales como la introducción de nuevas herramientas, nuevas tareas, nuevo entorno laboral, etc... la información siempre ha de ser accesible y fácilmente comprensible<sup>1</sup>.

### 4. Salud mental

Los riesgos psicosociales en las personas que tienen discapacidad por salud mental pueden -no necesariamente- ser más altos que el del resto de la población y son los que más hemos de tener en cuenta a la hora de abordar los riesgos laborales. Debido a la variedad de trastornos mentales que puede tener una persona (trastornos del estado de ánimo, trastornos de la personalidad, trastornos disociativos, trastornos del control de impulsos) es difícil generalizar en la prevención y por tanto hay que abordarla de manera individual. De manera general, los aspectos a tener en cuenta para las personas con este tipo de discapacidad son los relacionados con la gestión del cambio, la gestión del estrés, sobrecarga de trabajo y los tipos de trabajos encomendados.

<sup>1</sup> Guía para la prevención de riesgos laborales para trabajadores con discapacidad intelectual. Servicio de información sobre Discapacidad de Servicios Sociales de Castilla León.



## 5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es importante, tanto en el proceso de reclutamiento como en el de selección, que la empresa garantice el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y oportunidades para todas las personas involucradas.

Se recomienda el uso de la **discriminación positiva** en las políticas de inclusión de personas con discapacidad en las empresas. El idóneo es **reservar puestos de trabajo** para este colectivo, al margen o más allá del cumplimiento normativo que exige la LGD (Ley General de Discapacidad) y que favorezca la participación de candidatos/as con discapacidad y compitiendo en igualdad de condiciones con todos los presentados.

Este tipo de segmentación puede ser ilustrado en las ofertas de trabajo como otra muestra más del compromiso contra la discriminación y la apuesta por la diversidad. De este modo, se hace pública la preferencia por candidatos/as de colectivos infrarrepresentados en la plantilla, como puede ser el caso de las personas con discapacidad. Todo ello sin comprometer la búsqueda y captación de talento.

### 5.1 Ofertas de trabajo inclusivas

En muchas ocasiones, el lenguaje y los requisitos utilizados en las ofertas de trabajo pueden dificultar la presencia de candidatos/as con discapacidad. Por esa razón, aunque parezca poco relevante, debemos determinar la estructura de las ofertas de trabajo de la empresa para que abarque a los colectivos vulnerables, como el de las personas con discapacidad.

Algunos de los factores a tener en cuenta para hacer que las ofertas de empleo sean más inclusivas son:

- **Lenguaje:** Utiliza un lenguaje sencillo para que las personas con discapacidad de cualquier tipo puedan entender las ofertas y postularse a la misma. Incluso plantearse adaptarlo en formato de “Lenguaje fácil”. De igual manera, utiliza un lenguaje no sexista en las ofertas, así como evitar palabras que transmitan estereotipos.
- **Compromiso con la diversidad y la inclusión:** Incluyamos en la descripción de la empresa nuestro compromiso con la inclusión y especialmente el interés de incorporar personas con discapacidad en la plantilla.
- **Descripción de la oferta:** Incorporar con el mayor detalle posible las funciones del puesto de trabajo, así como las exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas, exigencias sensoriales como la visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo cognitivo y/o mental como memoria, atención, entre otras.
- **Nivel de estudios:** No será necesario exigir determinado título oficial cuando no resulta imprescindible para la realización de las tareas del puesto anunciado. Una de las mayores dificultades de las personas con discapacidad es que no han tenido la igualdad de oportunidades en su proceso educativo formativo que el resto de personas sin discapacidad y la ausencia de formación universitaria o la falta de no poseer certificados de formación. formación certificada les dificulta mucho acceder a un trabajo.

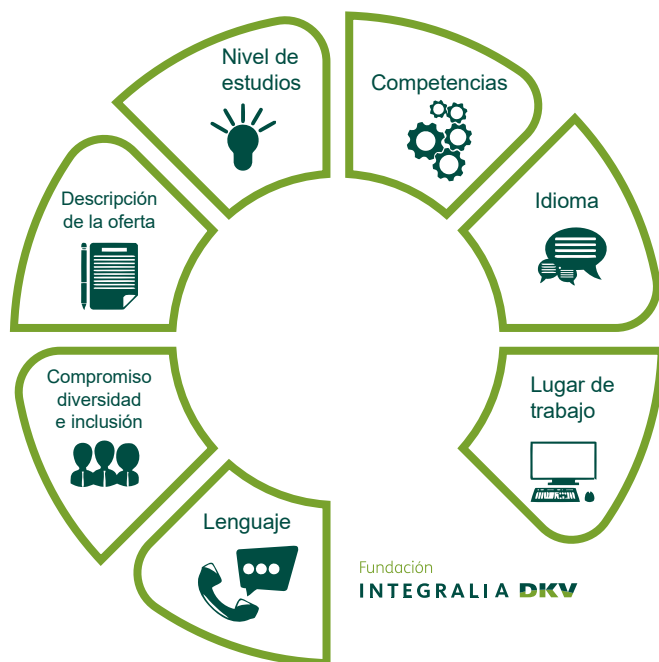


Tabla 3. Factores a tener en cuenta para hacer que las ofertas de empleo sean más inclusivas

- **Competencias:** Incluya las competencias que necesita la persona para desempeñar el puesto de trabajo.
- **Idioma:** La exigencia de un segundo idioma es uno de los obstáculos más comunes en las ofertas y que hacen que los candidatos se autoexcluyan. Si realmente no es imprescindible, cataloguémoslo como un requisito valorable o incluso ni lo mencionemos.
- **Lugar de trabajo:** Dejar lo más claro posible la dirección del lugar de trabajo, ya que el desplazamiento es un factor vital, especialmente para las personas con movilidad reducida. Puede ser un factor determinante para apuntarse a una oferta.

De igual manera, deberíamos incluir si las instalaciones son accesibles o no, para no encontrarnos en la situación de tener que descartar a candidatos por este motivo.

Tanto a la hora de elaborar la descripción de la oferta, como más adelante el proceso de selección, se deben contemplar tres aspectos distintos del candidato o candidata; como se recoge en el Cuaderno Nº3 El reclutamiento y la selección de personal elaborado por la Red Acoge:

1. El conocimiento y la experiencia que atesora (el saber), que evidencia la formación académica y experiencia del candidato o candidata<sup>2</sup>.
2. La capacidad para realizar las tareas (el saber hacer) que se centra en aspectos subjetivos sobre cómo lleva a cabo su trabajo; si trabaja adecuadamente en equipo, su manera de relacionarse con los distintos niveles jerárquicos, el nivel de supervisión que requiere, etc.
3. Sus cualidades como persona (el ser), para descubrir su aspecto personal y su alineación con la misión, visión y valores de la empresa.

## 5.2 Recursos y canales de difusión de la oferta

Cuantos más recursos de reclutamiento tengamos a nuestra disposición, mayor será el número de candidatos/as con discapacidad que se presenten a las ofertas. Por eso se recomienda utilizar el mayor número de fuentes posibles, tanto las tradicionales como las especializadas, para que el proceso de reclutamiento sea exitoso.

<sup>2</sup> Cuaderno Nº 3 El reclutamiento y la selección de personal. Una apuesta por la diversidad. (página 9) Red Acoge. 2010. <https://indicediversidad.org/wp-content/uploads/2020/06/cuaderno-3-08.02.pdf>

### 5.3 Procesos de selección

Una vez hayamos realizado el proceso de búsqueda y de captación de perfiles, nos enfrentamos al proceso de selección. Generalmente, las empresas utilizan el proceso de entrevista directa para determinar quién es el candidato/a que mejor se adecúa al puesto.

Para este proceso, existen algunas recomendaciones específicas que nos pueden ayudar a la hora de realizar una entrevista a una persona con discapacidad y preservar la igualdad de oportunidades a la hora de defender su valía para el puesto.

- Tener un conocimiento general de los tipos de discapacidad y de las limitaciones que comportan antes de realizar la selección.
  - Anticiparse a las posibles necesidades de las personas con discapacidad antes del inicio del proceso de selección.
- ▶ Averigüe si el candidato/a sabe leer los labios y situarse de cara a la persona durante la reunión.
  - ▶ No manipule, a menos de que se lo pida, las ayudas técnicas que utilice la persona (bastones, silla, muletas...)
  - ▶ Si la persona llega con un/a intérprete no le hable a él/ ella, diríjase directamente a la persona a entrevistar.
  - ▶ Cuando quiera hablar detenidamente con una persona que está en silla de ruedas, siéntese para estar a la altura de los ojos de dicha persona.
  - ▶ Resista la tentación de hablar como si esa persona tuviera dificultades para expresarse; no levante la voz.

- ▶ Si el candidato/a tiene perro guía, no lo alimente, no lo acaricie, ni lo distraiga. Muchas veces realizamos estas acciones y, aunque lo hagamos con buena voluntad, podemos distraerlo y ocasionar perjuicios a la persona con discapacidad visual a la que ayuda.
- ▶ Maneje la confidencialidad y la información de forma consensuada entre el candidato/a, el departamento de recursos humanos y el equipo donde vaya a incorporarse.
- ▶ Busque mentores dentro de la empresa que apoyan la inclusión laboral.
- ▶ Establecer otras pautas de temporalidad a la hora de incorporar a trabajadores/as con discapacidad en la empresa (es posible que el proceso de obtención de candidatos/as con discapacidad dure más tiempo).
- ▶ Cumplimiento de los códigos éticos de la compañía.

Es importante saber que no se deberán hacer preguntas acerca de la discapacidad del candidato/a. Hay infinidad de puestos de trabajos, al igual que hay una gran diversidad de personas, porque todos y cada uno somos únicos y tenemos unas u otras aptitudes hacia un puesto laboral.

Si estamos buscando una persona con un certificado con un grado igual o superior al 33%, podremos preguntar a cerca de la posesión o

**No es conveniente realizar preguntas acerca de la discapacidad del candidato/a. Se trata de una información confidencial**

no del mismo, pero nunca de la discapacidad a la que hace referencia. Se trata de una información confidencial.

Llegados a este punto, no nos ha de inquietar que la persona pueda o no realizar la actividad por su discapacidad. Tendrá una experiencia laboral o una serie de competencias profesionales (que ya habremos valorado en su CV) que lo acredite.

#### 5.4 Accesibilidad de las pruebas en el proceso de selección

Si nuestro proceso de selección incluye la realización de unas pruebas psicotécnicas se aconseja verificar que estas pruebas son accesibles. Se deberá comentar al candidato/a la existencia de estas pruebas como requisito y parte del proceso de selección. La misma persona nos indicará si necesita algún tipo de adaptación para llevarlas a cabo correctamente.

Deberemos moldear las pruebas utilizadas para filtrar candidatos/as. Las más comunes suelen ser entrevistas, dinámicas de grupo o tests psicotécnicos. Algunas empresas se plantean si estas pruebas deben ser diferentes para las personas con discapacidad.

Pueden ser las mismas que se utilizan en el resto de los procesos, pero hay que ser más flexibles a la hora de aplicarlas para seleccionar personas con discapacidad. La clave estará en elegir cual será la prueba más adecuada para cada persona en función de la discapacidad que tenga y en relación con el puesto específico al que opte.





## 6. CONTRATACIÓN

Una vez traslademos a la persona la selección de su candidatura, ya podremos ahondar en las adaptaciones (si las requiriera) para su puesto de trabajo. Las adaptaciones y la inclusión de una persona con discapacidad no son solo las referidas a su puesto en concreto. Para que la inclusión de un candidato/a con discapacidad sea exitosa, también es recomendable realizar un ejercicio de sensibilización con todo nuestro equipo. No ha de ser necesariamente muy complejo. Solamente debemos procurar que el equipo tenga información sobre qué es la discapacidad y de cómo esta no ha de repercutir negativamente en el puesto de trabajo. La mayor parte de los prejuicios y estigmas acerca de las personas con discapacidad nacen del desconocimiento.

La información y sensibilización destinadas a todas las estructuras de la organización son siempre una cuestión imprescindible. Esta línea de actuación puede establecerse en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación y otra a los mandos de supervisión o coordinación.

Los departamentos de personas o RRHH y los especialistas en políticas DEI (diversidad) en las empresas suelen ser el enlace entre el trabajador/a con discapacidad y la organización empresarial. Es desde este ámbito desde donde se debe promover la normalización verdadera para la mejora de la productividad y la consecución de los resultados del modo más exitoso posible.

Por otra parte, deberemos asegurarnos de que las condiciones de trabajo (su horario, retribución, vacaciones anuales, tiempo de contratación, etc.) quedan lo suficientemente claras, especialmente en el caso de personas con discapacidad intelectual.

- Se debe ofrecer orientación sobre la empresa, el entorno de trabajo, el puesto de trabajo, etc. como a cualquier trabajador/a.
- La información básica del trabajo, de la empresa, los manuales internos, el código ético y de conducta, los procedimientos internos que sigue la empresa, las medidas de seguridad, etc., deben presentarse en formatos accesibles a las personas con discapacidad.
- Cuando se contrata a una persona con discapacidad, la empresa tiene el deber de llevar a cabo los ajustes razonables que sean necesarios en el entorno laboral, el lugar de trabajo, los horarios de trabajo o de formación.
- Es de gran importancia involucrar en el proceso a los demás trabajadores/as de la empresa, especialmente a las personas que lo harán más de cerca de la persona con discapacidad.

### 6.1 Ventajas de contratar a personas con discapacidad

La Ley General de la Discapacidad (LGD) exige a las empresas de más de 50 trabajadores/as la obligatoriedad de incorporar una cuota de personas con discapacidad no inferior al 2%. Sin embargo, el espíritu de esta normativa no ha de ser la imposición, sino la constitución de un trampolín hacia la normalización de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. En otras palabras, las empresas que contratan personas con discapacidad descubren otras muchas ventajas, más allá del mero cumplimiento de ley.

Cuando se contrata a una persona es porque se está convencido de que esta es capaz de cumplir con las tareas que le vamos a asignar. El concepto de “capacidad” es el que debe prevalecer frente al de discapacidad, nuestro objetivo será siempre detectar las capacidades y competencias de la persona.

La discapacidad la podemos encontrar en todos los ámbitos de nuestra sociedad y, por supuesto, entre nuestros trabajadores/as, directivos/as, proveedores y accionistas. Pero también entre nuestros clientes o potenciales clientes.

Las personas con discapacidad forman parte de la diversidad de la empresa, cuya composición social está integrada por sexos, razas, religiones y edades distintas. Lo esencial es saber gestionar esta diversidad.

### 6.1.1 Bonificaciones/subvenciones a la contratación de personas con discapacidad

Las personas con certificado de discapacidad representan más del 4,7 % del total de población en edad laboral. Además de las bonificaciones en materia de Seguridad Social, existen subvenciones directas para la contratación de estos trabajadores/as.

El Servicio Público de Empleo (SEPE) publica el cuadro que resume las bonificaciones y reducciones en cuotas de la Seguridad Social para la contratación de personas con discapacidad. Se recomienda acudir a las tablas que estén actualizadas al respecto de esta información.

### Contratación indefinida

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo completo: bonificación de las cuotas de la Seguridad Social que pueden ir desde 4.500 €/año hasta 6.300 €/año, en función del grado de discapacidad, edad y sexo del trabajador/a. Además, recibirás una subvención única de 3.907€ para contratar a una persona con discapacidad.
- Bonificaciones y subvenciones a tiempo parcial: cuando este mismo contrato sea a tiempo parcial, la bonificación irá en función de la jornada pactada. Esta proporción también se aplica a la subvención única por contrato de 3.907€.



Gráfico 4.  
Bonificaciones/Subvenciones  
a la contratación

Fundación  
**INTEGRALIA DKV**

- Deducciones: a estos incentivos se suma la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 9.000 € por cada trabajador/a con discapacidad contratado (grado entre 33% y 65%) y 12.000 € si el grado es igual o superior al 65%, siempre que su contratación suponga la contratación.
- Subvención por adaptación del puesto: además, la empresa percibirá una subvención de hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

#### Contratación temporal

- Bonificaciones y subvenciones a tiempo parcial: la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.
- Subvención por adaptación del puesto: la empresa también percibirá una subvención de hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

#### Otros Contratos

- **Contrato en prácticas:** (de 6 meses a 2 años). La ley permite contratar titulados/as siempre que no hayan transcurrido 6 años desde la terminación de sus estudios. En este caso, se establece una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social del 50%.



Gráfico 5. Tipos de contratación

El concepto de “capacidad” es el que debe prevalecer frente al de discapacidad, nuestro objetivo será siempre detectar las capacidades y competencias de la persona

- **Contrato de formación:** La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas, sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años. La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%.
- **Contrato de trabajo de interinidad** para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores/as con discapacidad, durante el tiempo en que persista la situación: se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales.

### 6.1.2 Requisitos de las empresas para beneficiarse de estas ventajas fiscales

- Estar al corriente el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por comisión de infracciones muy graves no prescritas.

- El contrato se formalizará por escrito y se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- El contrato deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- En los contratos indefinidos, las compañías beneficiarias estarán obligadas a la estabilidad de estas personas un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores/as con discapacidad. Por otra parte, en este tipo de contratación, la persona no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar.

### 6.1.3 Beneficios intangibles en la contratación de personas con discapacidad

- Mejora del clima laboral de la empresa.
- Mejora de la imagen reputación corporativa y del compromiso social de cara a nuestro equipo.
- Mejora de la imagen reputación corporativa ya los grupos de interés (clientes, proveedores, líderes de opinión, consumidores, accionistas, inversores, etc) de cara a nuestros clientes y nuestros clientes y accionistas y *stakeholders*.
- Ventaja competitiva frente a empresas del mismo sector, por el apoyo social y administrativo. (Prioridad en las contrataciones con la administración por la cláusula social que contempla la Ley de contratación con el sector público) Disminución de la rotación: las personas con discapacidad tienen un mayor nivel de fidelización con la organización para la que trabajan, y se sienten vinculadas a



ella; esto genera que deseen permanecer por más tiempo en su puesto de trabajo.

- Ventajas fiscales y económicas: la contratación de un trabajador con discapacidad trae consigo un conjunto de ayudas e incentivos fiscales y de la Seguridad Social que aumenten el valor de esa persona, en cuanto a su menor coste con respecto a otras en el mismo puesto.

En resumidas cuentas, la discapacidad puede que sea el empuje para comenzar un nuevo modelo de empresa, un generador de valor que no se conforme meramente con lo económico, sino que además sea un agente de cambio en la sociedad en la que desempeña su actividad.

La contratación de personas con discapacidad nos convierte en agentes de cambio de la sociedad donde desempeñamos nuestra actividad



## 7. ACOGIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Hoy en día es de suma importancia la adopción de estrategias para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en lo profesional a través de itinerarios personalizados, que mejoren no solamente su empleo y su inclusión socio-laboral, sino también el mantenimiento del mismo y la promoción laboral.

El departamento de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de facilitar a la persona con discapacidad que se incorpora en una organización ciertas acciones que le acompañen y le orienten no solamente en la empresa, sino en el ámbito laboral en general, para situarlos en una mejor posición laboral dentro y fuera de la compañía.

### 7.1 El empleo con apoyo

Según el Real Decreto 870/2007 se define como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de personas que desempeñan puestos equivalentes.

Son unos servicios individualizados y pretenden que las personas con discapacidad puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo, con el apoyo de profesionales. Con ello se quiere que las condiciones de estas personas sean, al menos, similares a las de los que ocupan puestos equivalentes”.

El programa de empleo con apoyo está destinado a las personas con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, y siempre que tengan parálisis cerebral, discapacidad por salud mental o discapacidad intelectual de un grado reconocido del 33% o más, o bien que sean personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad reconocido del 65% o superior.

La primera consecuencia es que los trabajadores/as deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario por un contrato indefinido o un contrato de duración determinada de un mínimo de seis meses.

Al realizar contratos como entidad propia con el trabajador con discapacidad, dará derecho a las empresas a los beneficios que la normativa otorga y que ya hemos visto. El empleo con apoyo debe estar controlado por un preparador/a laboral, que se dedica a dar soporte al trabajador/a y a la empresa durante el proceso de inserción.

Entre sus funciones están la de analizar el perfil del trabajador/a y los puestos de trabajo, además de realizar un anclaje adecuado a las necesidades de las dos partes. También facilita la adaptación del trabajador/a con discapacidad dentro de la empresa con programas de sensibilización para sus compañeros/as.

Es importante la adopción de estrategias que puedan favorecer los itinerarios personalizados

Las empresas que lleven a cabo el empleo con apoyo se podrán beneficiar de las subvenciones que se ofrecen para estos casos.

## 7.2 Acogida

El proceso de acogida es uno de esos momentos clave donde transmitir los valores de una organización a las personas de su equipo. Estos mismos trabajadores/as, sin duda, pueden ser a futuro los mejores embajadores de la cultura e imagen de la organización. De este modo, tendrá un equipo entregado al proyecto empresarial, de modo que los procesos de producción serán más eficaces. Una buena acogida contribuye a lograr todos estos objetivos, pero además tiene otras ventajas:

- Da una imagen de organización y orden de cara a los nuevos miembros de su equipo.
- La adaptación a la cultura y procesos por parte del trabajador es menor.
- El trabajador/a es productivo más rápidamente.
- Aumenta el compromiso hacia el proyecto empresarial.
- Mejora la comunicación interna.
- Disminución del porcentaje de abandono del trabajador/a en los primeros meses, por una falta de adaptación.

La acogida es un proceso clave en toda organización. La persona debe poder sentirse cómodo e integrado desde el primer momento, para ello hay que propiciar un entorno donde se sienta arropado y que le permita adaptarse rápidamente a su nuevo lugar de trabajo.

Este entorno debe de estar basado además en el respeto y la tolerancia, especialmente si alguna persona del equipo tiene algún tipo de discapacidad. En la medida de lo posible, es deseable que se genere un entorno de trabajo cooperativo y que los propios miembros del equipo también colaboren en el caso de que la persona con discapacidad necesite un apoyo, de modo que pueda desarrollar todo su potencial.

Todas las formaciones de acogida en la empresa, así como los documentos, deberán resaltar su apuesta por la inclusión y la promoción de la no discriminación entre los miembros de su equipo. De esta manera, todas las nuevas incorporaciones podrán saber de antemano que es posible que puedan encontrarse con personas en sus puestos de trabajo que tienen algún tipo de discapacidad.

Además de velar porque se utilice un lenguaje inclusivo en todos los materiales de acogida, es deseable que también sean accesibles para todo el mundo... Por ejemplo, utilizando formatos de lectura fácil para personas con discapacidad intelectual o usando subtítulos o audiodescriptivos en caso de que la persona tuviera una discapacidad sensorial.

En la Acogida es fundamental no implicar sólo al departamento de Personas o Recursos Humanos, sino también a los compañeros/as con los que tratará el nuevo trabajador/a, para facilitarle el camino y para que se cree una relación laboral buena y efectiva.

Uno de los elementos más básicos para que el trabajador/a se sienta realmente acogido/a es que entienda perfectamente cuál es su puesto de trabajo: qué responsabilidades implica, qué tareas tiene que realizar, las relaciones jerárquicas que pueda haber, las formas de trabajo, etc. Además, sus objetivos deberán estar muy claros en todo momento en el corto plazo y, en la medida de lo posible, también en el largo. Sólo así la persona sabrá dónde estar en cada momento y qué hacer, para eliminar la sensación de incertidumbre que suele generar el primer día en un empleo.

Una persona con autoridad en el departamento que recibe la incorporación conviene que presente a la persona, ya sea antes de que esta llegue o el mismo día de su entrada. Es recomendable que lo haga diciendo su nombre y apellidos, su origen, el departamento y puesto de trabajo al que se incorpora.

### 7.3 Sensibilización de trabajadores/as de cada centro

Es de suma importancia preparar la acogida y asegurarnos de que el equipo de trabajo donde se van a incorporar las personas con discapacidad está sensibilizado. Debemos asegurarnos de que el equipo conoce las necesidades de estas personas y se sensibilizan frente a esta condición para garantizar una adecuada inclusión; pero también que conozcan sus capacidades, competencias y necesaria adaptación a las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.

Para ello proponemos realizar actividades de sensibilización y formación en el contexto y la realidad que viven las personas con discapacidad en su día a día, las diferentes tipologías de discapacidad, etc. en los equipos de trabajo donde se incorporen las personas con discapacidad

especialmente dirigidas a los mandos directivos e intermedios, puesto que es un rol clave para el éxito de la inclusión.

La sensibilización es un factor fundamental y que debería trabajarse una vez la empresa tenga claro que quiere apostar por la inclusión. Además, lo recomendable es hacerlo de forma paralela procesos de captación de talento. Así conseguirá permear su cultura inclusiva en toda la organización, facilitando la inclusión de personas con discapacidad en el equipo. Para ello, la organización puede ayudarse de un plan de comunicación interna previamente definido y cuya ejecución sea constante en el tiempo, a través de los canales de comunicación internos: intranets, apps, aulas virtuales y webinars. Este plan deberá alimentarse a lo largo de tiempo con las experiencias propias del equipo y de los trabajadores/as con discapacidad que se van integrando en la plantilla.

### 7.4 Gestión de la discapacidad

Adaptar el comportamiento al de las personas con discapacidad implica en muchas ocasiones una conducta a la que no estamos acostumbrados/as. Los errores que se pueden cometer son de varios tipos: ser excesivamente paternalista, creer que necesitan ayuda e ignorarlos. Por ello, el elemento clave de la interacción con personas con discapacidad es la naturalidad. Algunos de los consejos que se pueden aplicar a todas las discapacidades son:

- Pregunta si necesita ayuda sólo si la persona parece necesitarla.
- No subestimes a la persona, tener una discapacidad no significa que esté incapacitada.
- Que la persona te marque el ritmo, concede toda la independencia posible.



Algunas recomendaciones para interactuar con una persona con:

### Discapacidad física

- Para hablar con una persona en silla de ruedas o con acondroplasia, situarse de frente y a su misma altura.
- No apoyarse en la silla de ruedas o en su andador ya que forma parte de su espacio personal.
- Si se está en grupo, no se debe hablar con el resto de personas fuera de su campo visual.
- Preguntar si necesita ayuda para transportar objetos o paquetes.
- No separarle nunca de sus muletas, bastones o andador.
- En compañía de una persona que camina despacio y/o utilizamuletas ajustarse a su paso.

### Discapacidad auditiva:

- Situarle frente a la persona para hablarle.
- No hablar nunca sin que te esté mirando y si hay un intérprete hablara la persona con discapacidad.
- Hablar con naturalidad, vocalizar sin exagerar ni gritar.
- Evitar hacer ruidos innecesarios o que la sala esté sin ruidos externos.
- Si no te entiende, repetir el mensaje o construirlo de otra forma más sencilla.
- Si no le entiendes, pedirle que te lo repita.

### Discapacidad visual:

- Identificarse y asegurarse de que sabe quién se dirige a él o ella.
- Dirigirse a la propia persona si va acompañado.
- Mostrar el espacio en el que se va a desenvolver
- No ausentarse sin avisar.
- Mantener un entorno ordenado.
- Si se le debe guiar, ofrecer el brazo.
- Avisar de que hay escaleras o escalones.
- Ser precisos en el mensaje, evitando palabras como aquí, eso...



Gráfico 6. Tipos de discapacidad

Fundación  
**INTEGRALIA DKV**

### Discapacidad intelectual:

- Mantener una comunicación clara, sin ambigüedades, evitando confusiones.
- Tratarle de acuerdo con su edad, pero adaptarse a su capacidad.
- Usar un vocabulario sencillo, asegurarse de que nos ha comprendido.
- Si en una conversación responde lentamente, hay que darle tiempo.
- Al explicarle algo, dar instrucciones claras y concisas.

### Discapacidad por salud mental:

- Evitar situaciones que puedan generar ansiedad, como discusiones o críticas.
- Tratar de comprender su situación, empatizar con la persona
- Respetar la confidencialidad y su intimidad si la persona cuenta su discapacidad.
- Desechar estereotipos, centrándote en la persona con sus características individuales.
- Respetar su estilo a la hora de hablar y de comportarse.
- En situaciones de nerviosismo o desconcierto, comenzar tranquilizándonos nosotros mismos.



Adaptar el comportamiento al de las personas con discapacidad implica en muchas ocasiones una conducta a la que no estamos acostumbrados/as

## 8. SEGUIMIENTO DE LOS PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD

### 8.1 Creación de la figura de experto en inclusión y discapacidad

Una parte importante del éxito logrado en los centros de Integralia ha sido la labor desarrollada por la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (**USAP**) o **EMS** (Equipo Multidisciplinario de Apoyo), desde la cual se realiza un seguimiento a los trabajadores/as con discapacidad desde el inicio de su actividad y a lo largo de la misma. Los técnicos de la Unidad son un referente para estos colaboradores e intervienen en las situaciones en las que son necesarios, se encargan de las adaptaciones requeridas en los puestos de trabajo y tienen comunicación fluida con los o las responsables de los equipos donde están las personas con discapacidad.

Para las empresas recomendamos replicar esta metodología en su estructura y crear dentro del área de Departamento de Personas, la función de “**Experto/a en inclusión y discapacidad**” delegada a una o varias personas (según el dimensionamiento de incorporaciones) dedicadas exclusivamente al seguimiento de los trabajadores/as con discapacidad. Su tarea estará vinculada a todo el ciclo o proceso de incorporación y su desarrollo: desde la valoración de los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados por personas con discapacidad, hasta la participación en la selección de los candidatos, su posterior adaptación al puesto, la sensibilización de su grupo de trabajo, su seguimiento, formación y desarrollo profesional. De este modo se podrá lograr no solo su plena inclusión, sino además su crecimiento dentro de la empresa.

Para las empresas que tienen un despliegue geográfico amplio, proponemos que el **Experto/a en inclusión y discapacidad** cuente con establecer una red de mentores de discapacidad en cada una de las sociedades o centros de trabajo, como colaboradores del área.

### 8.2 El rol del experto/a en inclusión y discapacidad

A continuación, resumimos algunos de los aspectos más importantes del rol de experto en inclusión y discapacidad, recogidos en la Caja de Herramientas para la diversidad de la Unión Europea de Empleo con Apoyo (EUSE, 2014)<sup>3</sup>.

Este profesional será capaz de:

- Utilizar las herramientas conceptuales, procedimentales y actitudinales necesarias para el trabajo y asesoramiento de las personas con discapacidad.
- Poseer los conocimientos, aptitudes, destrezas y habilidades necesarias para valorar adecuadamente la capacidad residual del trabajo de la persona incorporada.
- Responder a las necesidades, evaluando, planificando y desarrollando programas individualizados con el objetivo de su empoderamiento.
- Evitar los estereotipos utilizando un enfoque personalizado que tiene en cuenta la individualidad y preferencia de cada persona.
- Trabajar en Equipo: colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

<sup>3</sup> EUSE (2014). Caja de Herramientas para la diversidad de la EUSE (European Union of Supported Employment) para la práctica del Empleo con Apoyo [European Union of Supported Employment Toolkit]. Dundee: European Union of Supported Employment. Páginas 123-131. [https://sid.usal.es/docs/F8/FDO26849/Caja\\_herramientas\\_EUSE\\_2014.pdf](https://sid.usal.es/docs/F8/FDO26849/Caja_herramientas_EUSE_2014.pdf)

Este profesional, como máximo responsable de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la compañía debe realizar, entre otras, las siguientes funciones:

- **Facilitar** el compromiso del empresario/a hacia la diversidad destacando las ventajas de la inclusión como ventaja para la empresa.
- **Orientar** sobre los ajustes razonables a los procesos de inclusión laboral, planes de acogida al nuevo trabajador/a, proceso de apoyo y concienciación sobre discapacidad en la empresa, formación de los recursos humanos de apoyo natural.
- **Analizar y promover** las condiciones de accesibilidad, análisis del puesto laboral y tareas.
- **Participar y asesorar** en los procesos de reclutamiento y selección de candidatos/as para la incorporación de personas con discapacidad.
- **Liderar** los procesos de acogida de los nuevos trabajadores/as.
- **Coordinar** su itinerario de formación inicial y continua.
- **Realizar** el seguimiento personalizado para conseguir la estabilidad y permanencia en su puesto.
- **Organizar** actividades de sensibilización hacia las personas con discapacidad entre los mandos directivos, medios y el resto de la plantilla de trabajadores/as.

Es importante tener una visión global y mantener un contacto continuo con la persona con discapacidad acorde a sus circunstancias personales y profesionales.

### 8.3 Seguimiento y evaluación del trabajador con discapacidad

El seguimiento es el monitoreo de la actuación laboral de la persona con discapacidad y de su entorno. Debe ser continuado en el primer

mes y realizarse un nuevo control al final del tercer y sexto mes; o a requerimiento por situaciones extraordinarias. Este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras se desarrolla la tarea, las relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, etc., con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia en su puesto.

La evaluación es la que permitirá medir los logros y desafíos y diseñar los siguientes pasos.

Se presentan casos que requieren un plazo levemente mayor para el aprendizaje de las funciones a realizar, es importante brindarle al trabajador esa posibilidad ya que la empresa recibirá a cambio, un colaborador seguro y comprometido con los objetivos organizacionales. El seguimiento del nuevo trabajador/a durará el tiempo que sea necesario según la persona, el cargo y el tipo de discapacidad.

La evaluación es la que permitirá medir los logros y desafíos y diseñar los siguientes pasos. La preocupación dentro de esta etapa, es observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa y valorar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la inclusión del trabajador.

Es importante tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que es fundamental para alcanzar los objetivos comunes y avanzar en nuevos retos.



## 8.4 La modalidad de empleo con apoyo

El empleo con apoyo será necesario cuando se incorpore a la plantilla de la empresa personas con discapacidad intelectual o discapacidades más severas. Según el Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE– “se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores/as laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores/as con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral”.<sup>4</sup>

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores/as con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores/as con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos que se describen a continuación:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los trabajadores/as deberán ser contratados/as por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

Para conocer más sobre esta modalidad sugerimos consultar la información actualizada publicada en el SEPE y contactar con entidades especializadas en trabajar con personas con los tipos de discapacidades mencionadas anteriormente.

<sup>4</sup> SEPE <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>



## 9. TELETRABAJO

### Teletrabajo: una oportunidad para las personas con discapacidad

El trabajo a distancia es gran alternativa para facilitar la contratación de personas con discapacidad. Una modalidad de trabajo que ha aumentado exponencialmente a raíz de la pandemia y que ha demostrado tener numerosos beneficios, tanto para el trabajador/a como para el sector empresarial.

En el caso de las personas con discapacidad, puede mejorar su empleabilidad por los siguientes motivos:

1. **Ahorra tiempo y esfuerzo físico en los desplazamientos.** Las personas con movilidad reducida agradecen invertir un menor esfuerzo en desplazamientos al lugar de trabajo.
2. Como el teletrabajo puede incluir flexibilidad horaria, esto facilita no sólo la **conciliación de la vida laboral y familiar, sino que también puede reducir la incidencia de bajas por tratamientos médicos ante la posibilidad de trabajar y compensar la jornada, adaptando los horarios.**
3. Si bien es importante para una buena inclusión laboral de la persona con discapacidad, la interacción con compañeros en un ámbito común, se pueden implementar reuniones telemáticas periódicas con grupos de trabajo, destinadas a compartir experiencias.

Desde el punto de vista de la contratación, destacar que la persona que teletrabaja mantendrá los mismos derechos que un trabajador/a presencial. Por lo que la remuneración, tipo de jornada, los descansos, formación y las medidas de prevención de riesgos laborales serán igual que cuando realizaba su jornada en el centro de trabajo.

El teletrabajo tendrá los mismos beneficios para la contratación de personas con discapacidad que la modalidad de trabajo presencial. No sólo los beneficios económicos que aportan a la empresa la contratación y mantenimiento del puesto de trabajo de personas con discapacidad, sino también aquellos más intangibles que mencionamos anteriormente.

Para personas con o sin discapacidad, se establece prioridad del trabajador a distancia para acceder a la modalidad presencial, así como un derecho de reversión a la modalidad que se estaba desarrollando con anterioridad. Se podrán establecer preferencias de acuerdo con las circunstancias personales o familiares, evitando en todo caso la perpetuación de roles y estereotipos de género. Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley (artículo 8).

En síntesis, el trabajo a distancia representa un logro importante para las personas con discapacidad, porque les permite aportar su talento con menor desplazamiento, permitiéndoles una gran flexibilidad y ventajas gracias a las nuevas tecnologías que hacen que el trabajo sea más accesible.

La empresa podrá utilizar todas las modalidades de contratos establecidas en la legislación vigente, además de los contratos específicos para personas con discapacidad a través de los denominados “Enclaves Laborales” que tienen asociadas diferentes bonificaciones y subvenciones en función del trabajador/a con discapacidad que vaya a ser contratado.



Es por ello que es recomendable para las empresas sopesar esta modalidad de trabajo, en la medida en la que se pueda, en su objetivo de inclusión laboral de personas con discapacidad en sus organizaciones.

Los artículos más interesantes y relativos a la discapacidad a tener en cuenta del **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre**, que regula el de trabajo a distancia son los siguientes:

Se hace especial mención a **la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación** entre aquellas personas que desarrollen el trabajo a distancia y aquellos que lo hagan en el centro de trabajo de la empresa.

Los trabajadores/as que realicen su actividad a distancia tendrán los **mismos derechos y mismas oportunidades** a la promoción profesional.

Se regula el **derecho a la prevención de riesgos laborales del trabajador/a a distancia**, con una evaluación de riesgos que deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo no presencial.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre



Fundación  
**INTEGRALIA DKV**



# Manual para la inclusión laboral de **personas** con discapacidad

## TABLAS



Fundación  
**INTEGRALIA DKV**

Tabla 1. Tipos de Discapacidad

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Discapacidad<br/><b>FÍSICA</b></p>  <p>Está relacionada con el cuerpo y órganos en general, originadas en el sistema músculo esquelético, nervioso, cardiovascular, aparato digestivo, urogenital, endocrino, piel y neoplasias.</p> | <p>Discapacidad<br/><b>ORGÁNICA</b></p>  <p>Podemos hablar de la discapacidad orgánica, cuando la afectación reside en los órganos y vísceras, es decir, cuando está afectado el aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, urinario e inmunológico. Por último, se puede incluir en esta categoría los déficits de las estructuras musculares, relacionadas con el movimiento de las extremidades.</p> | <p>Discapacidad<br/><b>SENSORIAL</b></p>  <p>Originada en el aparato visual, oído, garganta y estructuras y en el lenguaje. Principalmente se distinguen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Discapacidad visual</li> <li>▪ Discapacidad auditiva</li> <li>▪ Discapacidad del habla</li> </ul> | <p>Discapacidad<br/><b>INTELLECTUAL</b></p>  <p>Funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. Se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.</p> | <p>Discapacidad por<br/><b>ENFERMEDAD MENTAL</b></p>  <p>Trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes. El origen puede ser provocado por diversos trastornos mentales como; la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico, ansiedad, etc.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Tabla 2. Pasos propuestos para el análisis de puestos

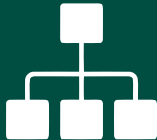
| ¿DONDE?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ¿QUÉ HACE?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ¿CON QUÉ?                                                                                                                                                             | ¿CÓMO LO HACE?                                                                                                                                                                             | ¿EN QUÉ CONDICIONES AMBIENTALES Y FACTORES DE RIESGO?                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>Información general de la empresa:<br/>Nombre<br/>Dirección<br/>Contactos<br/>Web<br/>Tipo de contrato<br/>Duración<br/>Salario<br/>Horario<br/>Personal a cargo<br/>N° de empleados<br/>Tamaño<br/>Cambios de personal<br/>Tiene empleados con discapacidad</p> |  <p>Listado de tareas<br/>Esenciales<br/>Diarias<br/>Periódicas<br/>Ocasionales</p> <p>Tarea crítica se considera cuando:<br/>Si no la ejecuta correctamente</p> <p>Ocasiona una pérdida grave durante o después de realizarla</p> <p>Existe la posibilidad que afecte a otra persona.</p> |  <p>Uso de equipos<br/>Mobiliario<br/>Máquinas<br/>Herramientas<br/>Utensilios</p> |  <p>Demandas<br/>Cognitivas<br/>Sensoriales<br/>Física<br/>Comunicación<br/>Actitudes<br/>Autonomía</p> |  <p>Factores ambientales<br/>Temperatura<br/>Sonoro/ruido<br/>Iluminación<br/>Polvo<br/>Humedad<br/>etc</p> <p>Factores de Riesgo<br/>Si existe algún riesgo en el puesto de trabajo</p> |

Tabla 3. Factores a tener en cuenta para hacer que las ofertas de empleo sean más inclusivas

| LENGUAJE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | COMPROMISO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN                                                                                                                                  | DESCRIPCIÓN DE LA OFERTA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | NIVEL DE ESTUDIOS                                                                                                                                                                                                                                      | COMPETENCIAS                                                                           | IDIOMA                                                                                                                                                                                                                                           | LUGAR DE TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                     |     |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Utiliza un lenguaje sencillo para que las personas con discapacidad de cualquier tipo puedan entender las ofertas y postularse a la misma... plantearse adaptarlo en formato de "Lenguaje fácil". De igual manera, utiliza un lenguaje no sexista en las ofertas, así como evitar palabras que transmitan estereotipos. | Incluyamos en la descripción de la empresa nuestro compromiso con la inclusión y especialmente el interés de incorporar personas con discapacidad en la plantilla. | Incorporar con el mayor detalle posible las funciones del puesto de trabajo, así como las exigencias físicas, tales como: estar de pie, sentado, desplazamiento, uso de herramientas; exigencias sensoriales como la visual, y/o auditiva; exigencias relacionales como trabajo en equipo, trabajo bajo presión, flexibilidad, manejo de tensiones y conflictos; exigencias de tipo cognitivo y/o mental como memoria, atención, entre otras | No es necesario exigir un determinado título oficial cuando no resulta imprescindible para la realización de las tareas del puesto anunciado. Una de las mayores dificultades de las personas con discapacidad es no poseer certificados de formación. | Incluya las competencias que necesita la persona para desempeñar el puesto de trabajo. | La exigencia de un segundo idioma es uno de los obstáculos más comunes en las ofertas y que hacen que los candidatos se autoexcluyan. Si realmente no es imprescindible, cataloguémoslo como un requisito valorable o incluso ni lo mencionemos. | Dejar lo más claro posible la dirección del lugar de trabajo, ya que el desplazamiento es un factor vital, especialmente para las personas con movilidad reducida. Puede ser un factor determinante para apuntarse a una oferta. De igual manera, deberíamos incluir si las instalaciones son accesibles o no, para no encontrarnos en la situación de tener que descartar a candidatos por este motivo. |



Tabla 4. Bonificaciones/Subvenciones a la contratación

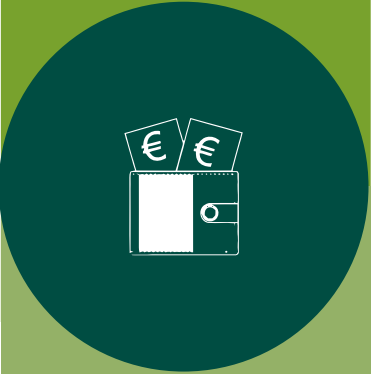
| <b>BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A TIEMPO COMPLETO</b>                                                                                          | <b>BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A TIEMPO PARCIAL</b>                                                                                             | <b>DEDUCCIONES</b>                                                                                                                             | <b>SUBVENCIÓN POR ADAPTACIÓN DEL PUESTO</b>                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                |                                                                 |                                                             |                                                                               |
| <p>...pueden ir desde 4.500 €/año a 6.300 €/año, en función del grado de discapacidad, edad y sexo... recibirás una subvención de 3.907€...</p> | <p>...la bonificación irá en función de la jornada pactada. Esta proporción también se aplica a la subvención única por contrato de 3.907€...</p> | <p>...deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada trabajador con discapacidad contratado...</p> | <p>...además, la empresa percibirá una subvención de hasta 901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios...</p> |

Tabla 5. Bonificaciones/Subvenciones a la contratación

| BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A TIEMPO COMPLETO                                                                                                    | BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A TIEMPO PARCIAL                                     | SUBVENCIÓN POR ADAPTACIÓN DEL PUESTO                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                   |  |                                                                |
| ... bonificación de las cuotas de la Seguridad Social desde 3.500 €/año a 4.700 €/año en función de la gravedad de la discapacidad, edad y sexo... | ... la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada....       | ... una subvención de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.... |

Tabla 6. Tipos de contratación

| CONTRATO<br>EN PRÁCTICAS                                                                                                                                                                     | CONTRATOS<br>DE FORMACIÓN                                                                                                                                                         | CONTRATO DE<br>TRABAJO<br>DE INTERINIDAD                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                             |                                                                                                 |                                                                                                                                  |
| <p>... La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido seis años desde la terminación... se establece una reducción de la cuota a la Seguridad Social del 50%...</p> | <p>... La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años... La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%...</p> | <p>... para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad, durante el tiempo en que persista la situación: se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas... empresariales....</p> |

Tabla 7. Tipos de discapacidad

| Discapacidad<br><b>FÍSICA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Discapacidad<br><b>AUDITIVA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Discapacidad<br><b>VISUAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Discapacidad<br><b>INTELLECTUAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Discapacidad por<br><b>ENFERMEDAD<br/>MENTAL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para hablar con una persona en silla de ruedas o con acondroplasia, situarse de frente y a su misma altura.</li> <li>• No apoyarse en la silla de ruedas o en su andador ya que forma parte de su espacio personal.</li> <li>• Si se está en grupo, no se debe hablar con el resto de personas fuera de su campo visual.</li> <li>• Preguntar si necesita ayuda para transportar objetos o paquetes.</li> <li>• No separarlo nunca de sus muletas, bastones o andador.</li> <li>• En compañía de una persona que camina despacio y/o utiliza muletas ajustarse a su paso.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Situarse frente a la persona para hablarle.</li> <li>• No hablar nunca sin que te esté mirando y si hay un intérprete hablar a la persona con discapacidad.</li> <li>• Hablar con naturalidad, vocalizar sin exagerar ni gritar.</li> <li>• Evitar hacer ruidos innecesarios o que la sala esté sin ruidos externos.</li> <li>• Si no te entiende, repetir el mensaje o construirlo de otra forma más sencilla.</li> <li>• Si no le entiendes, pedirle que te lo repita.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificarse y asegurarse de que sabe quién se dirige a él.</li> <li>• Dirigirse a la propia persona si va acompañado.</li> <li>• Mostrar despacio en el que se va a desenvolver</li> <li>• No ausentarse sin avisar.</li> <li>• Mantener un entorno ordenado.</li> <li>• Si se lo debe guiar, ofrecer el brazo.</li> <li>• Avisar de que hay escaleras o escalones.</li> <li>• Ser precisos en el mensaje, evitando palabras como aquí, eso...</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una comunicación clara, sin ambigüedades, evitando confusiones.</li> <li>• Tratarlo de acuerdo con su edad, pero adaptarse a su capacidad.</li> <li>• Usar un vocabulario sencillo, asegurarse de que nos ha comprendido.</li> <li>• Si en una conversación responde lentamente, hay que darle tiempo.</li> <li>• Al explicarle algo, dar instrucciones claras y concisas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar situaciones que puedan generar ansiedad, como discusiones o críticas</li> <li>• Tratar de comprender su situación, empatizar con la persona</li> <li>• Respetar la confidencialidad y su intimidad si la persona cuenta su discapacidad.</li> <li>• Desechar estereotipos, centrándote en la persona con sus características individuales.</li> <li>• Respetar su estilo a la hora de hablar y de comportarse.</li> <li>• En situaciones de nerviosismo o desconcierto, comenzar tranquilizándonos nosotros mismos.</li> </ul> |





# Manual para la inclusión laboral de personas con discapacidad



Ajuntament de  
Sant Just Desvern

Fundación | 25 años   
**INTEGRALIA DKV**



FundacionDKVIntegralia



[www.dkvintegralia.org](http://www.dkvintegralia.org)



@DKVIntegralia



[fundacion@dkvintegralia.org](mailto:fundacion@dkvintegralia.org)



Fundación Integralia DKV



Fundación Integralia DKV