[notasdeprensa.jpg](http://www.notasdeprensa.es)Publicado en Madrid el 16/01/2019

# [Récord de contratos a personas con discapacidad en 2018, aunque la mayoría en los CEE según F. Adecco](http://www.notasdeprensa.es)

## 2018 ha terminado con una cifra récord de contratación de personas con discapacidad, alcanzando los 116.873 contratos. Sin embargo, 7 de cada 10 tuvieron lugar en el ámbito protegido -Centros Especiales de Empleo (CEE)-: a pesar de que la ley concibe esta modalidad como un trampolín hacia la empresa ordinaria, se está convirtiendo en un fin en lugar de un medio

El año 2018 ha concluido con la cifra récord en contratación de personas con discapacidad, continuando con una tendencia alcista, iniciada en 2012, que ya parece imparable. Así, a 31 de diciembre de 2018 las personas con discapacidad habían firmado 116.873 contratos, un 6% más que el año anterior. “Se trata sin duda de una cifra a celebrar, que refleja la cada vez mayor participación de las personas con discapacidad en la esfera laboral y que rompe estigmas tan arraigados como la inactividad y la dependencia”- afirma Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco. CEE, ¿fin o medio?A pesar del avance en la contratación, la Fundación Adecco ha realizado un análisis de las cifras ofrecidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, advirtiendo una circunstancia: el incremento ha tenido lugar, fundamentalmente, en el ámbito del empleo protegido (Centros Especiales de Empleo), entornos formados por un 70% de trabajadores con discapacidad, como mínimo, y diseñados para las personas con discapacidad que, en ese momento, no pueden ejercer una actividad profesional en el mercado ordinario. A día de hoy, la legislación establece que los Centros Especiales de Empleo (CEE) han de constituir, siempre que sea posible, un trampolín hacia la empresa ordinaria, aquella en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en un entorno convencional, tal como todo el mundo conoce. Sin embargo, esta modalidad se está convirtiendo en un fin, en lugar de constituir un medio. De hecho, un 71% de los contratos firmados por personas con discapacidad tienen lugar en el ámbito protegido. Asimismo, la contratación de personas con discapacidad se ha incrementado un 98% durante la última década, pero fundamentalmente en el ámbito protegido, cuyo peso ha pasado del 53% al 71%, mientras que en la empresa ordinaria, la proporción ha descendido del 47% al 29%. Según Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco: "El reto es establecer, en los CEE, indicadores cuantificables de tránsito hacia el empleo ordinario. De lo contrario, se corre el riesgo de que, en lugar de constituir una excepcionalidad temporal, se perpetúen como una opción permanente, que choque con el cumplimiento legal. Asimismo, en un entorno tendente al establecimiento de Compras Responsables, los CEE deberían apostar por la excelencia en el servicio y/o suministro de productos, para dotarlos de mayor competitividad en el ámbito de la subcontratación y el outsourcing". Además, Mesonero añade que: "las cifras reflejan que los CEE, un sistema de protección necesario y transitorio, se están convirtiendo en una medida finalista para las personas con discapacidad. De este modo, se eclipsan los entornos ordinarios como máximos exponentes de inclusión sociolaboral y, aunque se incrementa la participación de estos profesionales en el empleo, no se avanza en la normalización de la discapacidad en nuestra sociedad. Es en la empresa ordinaria donde el concepto inclusión alcanza su plena coherencia, pues la discapacidad pasa a un segundo plano y prevalecen el talento y las competencias profesionales". La presencia de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias encuentra, además, otros obstáculos: “unas estrategias de Diversidad and Inclusión aún deficitarias y un planteamiento inadecuado en el acceso al empleo de las personas con discapacidad que, a menudo, plantean su búsqueda de trabajo una vez cumplen 18 años, sin haber adquirido previamente habilidades prelaborales que les equiparan al resto de los trabajadores y que es necesario trabajar desde edades tempranas”. #DiversidadSinEtiquetas: de la cuota a la ventaja competitivaLas estrategias de Diversidad and Inclusión se encuentran en una fase muy temprana de desarrollo. Según Francisco Mesonero: "las empresas ordinarias tienen voluntad de contratación, pero ésta sigue enmarcándose en la excepcionalidad, en el cumplimiento de la Ley General de la Discapacidad. Y si bien las cuotas son el pilar para neutralizar las tendencias negativas del mercado, es fundamental que pierdan su matiz coercitivo para convertirse en ventaja competitiva. El único camino es la implementación de un modelo integral de #DiversidadSinEtiquetas, basado en la equidad, el talento y la dignidad de las personas: sólo así, la incorporación de profesionales con discapacidad en la empresa ordinaria será una realidad sostenible en el tiempo". El directivo añade que: "bajo el modelo actual, se da por hecho que son los trabajadores los que deben adaptarse a los ya estructurados y consolidados entornos empresariales; sin embargo, las empresas deben empezar por abrirse a la Diversidad imperante, acometiendo una reforma estructural que garantice que cualquier profesional puede desplegar su potencial, sin etiquetas ni condicionamientos. No se trata de desarrollar políticas de RSC o filantropía, sino de formular un plan de sostenibilidad que, además de permitir la incorporación de personas con discapacidad, respalda el éxito del negocio en un contexto de globalización y cambio". Ciclo de la inclusión: base de empoderamientoPor último, la plena inclusión en las empresas ordinarias no podrá completarse sin el empoderamiento de las personas con discapacidad desde edades tempranas. "El ciclo de la inclusión que, desde la Fundación Adecco planteamos, aboga por el empoderamiento y la adquisición de habilidades desde las primeras etapas de vida, y en todos los ámbitos: educativo, familiar, social, etc. Sólo así, cuando llegan a la edad adulta, las personas con discapacidad pueden competir en condiciones de igualdad en el mercado abierto" - concluye Mesonero. Sobre Fundación AdeccoConstituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

**Datos de contacto:**

Autor

Nota de prensa publicada en: [https://www.notasdeprensa.es/record-de-contratos-a-personas-con](http://www.notasdeprensa.es/educalivecom-disfruta-de-cursos-presenciales-y-clases-particulares-a-traves-de-internet)

Categorias: Nacional Recursos humanos

[notasdeprensa.jpg](http://www.notasdeprensa.es)

[**http://www.notasdeprensa.es**](http://www.notasdeprensa.es)