

Publicación N°2 diciembre 2024

**Delegación Fundación  
Descúbreme España**

## **Envejecimiento y permanencia laboral de personas con discapacidad intelectual/cognitiva: Un desafío para Chile a la luz de la experiencia española.**



### **Resumen**

La inclusión laboral de personas con discapacidad ha avanzado globalmente, y en Chile, leyes como la N°21.015 y la N°21.275 buscan garantizar la participación de este colectivo en el mercado laboral. Sin embargo, considerando la autonomía y el bienestar en el trabajo, aún faltan políticas para acompañar y garantizar la inclusión de este grupo en lo que respecta a su permanencia laboral y su transición hacia el envejecimiento.

En contraste, países como España han creado un marco regulatorio más avanzado, implementando normativas como el Real Decreto del 2007 de empleo con apoyo y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, como decretos que no solo se centran en la contratación de personas con discapacidad, sino que también en la creación de mecanismos para su permanencia en el empleo en la adultez y en la vejez.

Asimismo, en España se han creado buenas iniciativas como la Herramienta PROLAB, que permite evaluar las necesidades de las personas con discapacidad intelectual en su transición hacia el envejecimiento laboral, abordando los desafíos físicos y cognitivos que enfrentan en esta etapa de la vida.

En ese sentido, Chile podría continuar con este mismo enfoque, creando políticas y herramientas que permitan una inclusión laboral más integral. Aprendiendo de modelos exitosos como PROLAB, para que el país pueda avanzar hacia una sociedad donde todas las personas disfruten de una vida laboral digna y autónoma, enfrentando con éxito los desafíos de la vejez.

*Con la colaboración de:*

**Dr. Borja Jordán de Urrés y Dra. Beatriz Sánchez,**  
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad  
(INICO), Universidad de Salamanca  
**Irene Molina, DOWN ESPAÑA**  
**María Ángeles Guinaldo, INSERTA Empleo**  
**Eduarne Álvarez de Mon, Fundación ONCE**

*PROLAB ha sido desarrollado por:*



*Con el apoyo de:*



## I. Introducción

Chile, desde hace algunos años, ha dado importantes pasos en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, con la promulgación de leyes como la N°21.015 y la N°21.275. No obstante, el país aún enfrenta desafíos significativos, en lo que respecta a la discapacidad intelectual/cognitiva, particularmente en el contexto del envejecimiento. Mientras que, en España, marcos regulatorios como el Real Decreto de 2007 y otras buenas prácticas como la Herramienta PROLAB, han permitido un apoyo integral para la permanencia laboral de este colectivo. Chile, por el momento, aún carece de un enfoque que contemple todos estos aspectos.

Así, la experiencia española, que no sólo se centra en la inclusión laboral, sino que también en lo que sucede durante la vejez, ofrece una valiosa lección para nuestro país. Las iniciativas como PROLAB, que evalúa las necesidades laborales de las personas con discapacidad intelectual (a medida que envejecen), entrega una experiencia y una perspectiva transformadora que podría ser clave para Chile.

Continuar este camino, podría contribuir a que las iniciativas y políticas chilenas se alineen con la dimensión de autonomía que debe prevalecer en la permanencia de los procesos de inclusión laboral.

## II. A la luz de la experiencia española sobre la permanencia laboral de PcD

### intelectual/cognitiva durante la vejez

Como ya se ha mencionado, efectivamente la inclusión laboral ha ganado terreno en varios países del mundo.

A pesar de ello, aunque nuestro país ha presentado avances en materia de inclusión laboral con la Ley N°21.015 y también con la Ley N°21.275 que modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de las y los trabajadores con discapacidad, en Chile aún no se ha desarrollado un marco robusto, de políticas, ni de iniciativas, que se hagan cargo de las personas con discapacidad intelectual y cognitiva en esta transición hacia el envejecimiento laboral.

Mientras que, en países como España, destacan principalmente el Real Decreto del año 2007, que regula el programa de empleo con apoyo y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto Legislativo del año 2013), además de resaltar otras iniciativas que fomentan la inclusión y que no sólo apuntan a la contratación de jóvenes con discapacidad, sino que también a la permanencia laboral en la vejez, donde se suelen demandar nuevos tipos de apoyo por cuestiones asociadas al envejecimiento en sí mismo.

Sin embargo, a pesar de los avances significativos que España ha presentado en esta materia, como la existencia de las modalidades de empleo protegido y

ordinario, se identifica que aún persisten importantes desafíos estructurales y normativos que limitan la plena inclusión de este colectivo. El Dr. Borja Jordán de Urríes manifiesta lo siguiente.

*“Sigue habiendo una brecha laboral en el colectivo de las personas con discapacidad, que es todavía más acusada en determinadas partes del colectivo”.*

Este hecho subraya la urgencia de mantener actualizadas las normativas, como las relacionadas con el empleo con apoyo, para garantizar que los marcos legales respondan de manera efectiva e inclusiva, a las demandas actuales del mercado laboral, como expone el Dr. Borja Jordán de Urríes.

*“En términos generales, sí que es cierto que en España se ha avanzado mucho, y que se han dado muchos pasos, pues tenemos diferentes posibilidades de que las personas accedan a un empleo. Por un lado, la vía de empleo protegido y los centros especiales de empleo, y por otro lado, iniciativas de empleo ordinario mediante empleo con apoyo, aunque en ese tema, que se reguló en 2007, ahora mismo hay un interés y una necesidad de revisar toda la normativa que lo regula porque está totalmente desfasada”.*

Parece por tanto necesaria la actualización de la normativa sobre el empleo con apoyo para garantizar que esta vía pueda desarrollarse adecuadamente.

Por otro lado, el desarrollo de oportunidades de acceso al empleo como, la cuota de plantilla de personas con discapacidad en empresas privadas y los cupos específicos para personas con

discapacidad en el acceso a la administración pública, muestra avances significativos. Sin embargo, esta vía de acceso al empleo se ve comprometida, en ocasiones, por el incumplimiento de cuotas y la falta de penalizaciones. Por ello, aún con buenos avances, se destaca la necesidad de fiscalizar y supervisar las políticas existentes, para garantizar una verdadera inclusión laboral. En este sentido, el Dr. Borja Jordán de Urríes añade lo siguiente.

*“Otro campo importantísimo que está desarrollándose en España y que está expandiéndose es el del empleo de las personas con discapacidad en la administración pública, donde hay una cuota de acceso en los procesos selectivos para personas con discapacidad e incluso una específica para personas con discapacidad intelectual. También hay una cuota de contratación en empresas privadas, pero su incumplimiento se revisa relativamente y apenas se penaliza. La ley, además, ofrece vías alternativas para sortearlo y no cumplir la cuota”.*

En esa misma línea, el fortalecimiento de las entidades dedicadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad es uno de los mayores activos en España. Su experiencia y capacidad para brindar servicios de calidad benefician a las y los trabajadores con discapacidad y, además, sensibilizan a las empresas y a otros actores clave en el proceso de inserción laboral. Lo cual es fundamental para acortar la brecha laboral existente y para construir un ecosistema laboral inclusivo

y sostenible. Irene Molina, de DOWN ESPAÑA nos comenta lo siguiente.

*“Yo creo que el punto fuerte que tenemos a nivel nacional es el trabajo de las entidades que llevamos mucho tiempo desarrollando acciones en este sentido, por ejemplo, desde DOWN ESPAÑA con la implementación de la metodología del Empleo con Apoyo y su Red de Entidades que trabajan bajo sus preceptos. Esta Red de ECA posibilita unificar procesos y procedimientos a través de un traspaso de información, de herramientas y de estrategias que promueven la inclusión laboral de nuestro colectivo en las empresas ordinarias. Creo que se ha avanzado mucho en estos últimos 25 años, que hay una mayor sensibilización en el ámbito empresarial, por lo que la empresa se muestra más receptiva a que haya una inclusión laboral verdadera dentro de puestos de trabajo en su entorno laboral”.*

Así, parte del éxito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España radica, en gran medida, en el trabajo coordinado y la experiencia acumulada de las entidades especializadas.

El modelo español de inclusión laboral representa una experiencia significativa en la figura de los centros especiales de empleo, donde las personas con discapacidad acceden a condiciones laborales equiparables a las de cualquier otro trabajador o trabajadora. A diferencia de otros países donde el empleo para este colectivo en ocasiones es precario, en España se garantiza la cotización a la seguridad social, así como los derechos y las obligaciones laborales, lo que refuerza la dignidad y autonomía de las y los trabajadores con discapacidad. En

palabras de Edurne Álvarez de Mon, de Fundación ONCE.

*“Nosotros en España tenemos un tipo de empresas sociales que tienen en su plantilla más del 70% de trabajadores con discapacidad, con las mismas prestaciones sociales y condiciones laborales que cualquier otro trabajador. Algo que no ocurre en todas las latitudes, que en ocasiones no son empleos de la misma calidad. Un trabajador con discapacidad debe tener los mismos derechos y obligaciones. En los casos que se precise se incorporarán los ajustes razonables necesarios o adaptaciones en el puesto pertinentes para poder desempeñar su función”.*

En conjunto, la combinación de metodologías consolidadas como el empleo con apoyo y la garantía de derechos laborales en este colectivo, posiciona a España como un referente en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por ello, mantener y ampliar estos logros requiere de un esfuerzo continuo en la actualización de las normativas, en el fortalecimiento y en el trabajo coordinado de y entre las entidades responsables y en la sensibilización de todos los actores involucrados, para consolidar un modelo inclusivo que signifique inspiración y garantice oportunidades laborales para todas las personas.

### **III. Sobre la Herramienta PROLAB y su exitosa aplicabilidad**

La herramienta PROLAB, es un instrumento creado por el INICO (Instituto Universitario de Integración en la Comunidad), de la Universidad de Salamanca, en España, que permite la evaluación y detección de necesidades para la prolongación satisfactoria de la vida laboral en personas con discapacidad intelectual a medida que envejecen. El Dr. Borja Jordán de Urríes nos explica.

*“El proyecto de investigación nace de una necesidad constatada en el trato con las organizaciones del sector. A mí, por ejemplo, me tocó reflexionar sobre el tema porque me pidieron un material sobre la jubilación en discapacidad (...) Por un lado, en España existe un marco de jubilación anticipada al que en ocasiones es difícil acceder. Sí que es un marco de jubilación anticipada para personas con discapacidad, pero los requisitos hacían difícil que las personas llegaran a esos mínimos. Esa era una realidad que existe y que de unos meses para acá se ha flexibilizado más. Por otro lado, había desarrollos concretos sobre el deterioro laboral en algunos sitios, por ejemplo, en el País Vasco, Lantegi, que ya estaban utilizando de una herramienta no expresamente generada para analizar el deterioro, pues estaba creada para desarrollar perfiles laborales, como herramienta para detectar de alguna manera el deterioro”.*

Considerando que, además:

*“Hay una inquietud que también se recogía en el sector. Esta es la diferencia en la evolución de las personas con síndrome de Down respecto al resto del colectivo de las personas con discapacidad intelectual. Para ellos se produce un envejecimiento con un*

*deterioro mucho más temprano, como 10 años antes, que se asocia a signos de demencia y a otra serie de cuestiones... Y toda esa conjunción de cosas a nosotros nos puso en la pista de que este tema era un tema relevante. Además, los avances que se han hecho en España en los últimos 25 o 30 años para impulsar el empleo de personas con discapacidad con discapacidad, hacen que muchas personas que entraron en esos años al empleo, lleguen ahora a edades en las que se afronta una realidad nueva para las organizaciones, para la que no estaban preparadas ni estructuralmente ni a nivel de formación de los profesionales”.*

Así, PROLAB, a través de su aplicación, busca detectar las dificultades cognitivas y físicas que pueden surgir con la edad, permitiendo la adaptación del entorno laboral para asegurar una inclusión plena y prolongada en el empleo. Por ello, su principal objetivo es promover la autonomía y el bienestar de las personas con discapacidad intelectual/cognitiva a medida que avanzan en edad, brindando a las y los empleadores y profesionales las herramientas necesarias para mejorar las condiciones de trabajo durante la vejez. Esta evaluación permite tomar decisiones personalizadas y con autodeterminación, abordando las necesidades de cada persona para mantener su inclusión en el mercado laboral. El Dr. Borja Jordán de Urríes comenta lo siguiente.

*“Sí que habíamos empezado a entender que hay que afrontar el envejecimiento de las personas con discapacidad de una manera determinada, que hay que ayudarles a planificar su etapa final de la vida, que hay*

*que darles un tipo de servicios en los cuales no se les desarraigue, que no se les estructuren muchas cosas que tienen que ver con un envejecimiento activo. Hemos tomado conciencia de que hay una parte importante de las personas con discapacidad, por desgracia no tantos como quisiéramos, que son aquellos que han tenido la suerte de trabajar y que han envejecido en su puesto de trabajo. Tienen que pasar a una jubilación que no saben cómo afrontar, para la que la estructura del tercer sector todavía no está preparada. A este grupo no les vale los mismos servicios que al resto de personas con discapacidad, que también envejecen y vienen de otra historia, más asistencial, más de otro tipo de necesidades y de otro tipo de servicios”.*

En ese sentido, el desafío de abordar el envejecimiento en personas con discapacidad que han logrado incluirse a lo laboral, destaca la necesidad de adaptar y ajustar ciertos sistemas para una etapa de la vida que, para muchas de estas personas, representa un cambio profundo y complejo. Dado que, a diferencia de aquellos que han permanecido en servicios asistenciales, quienes han estado empleados presentan necesidades y expectativas distintas al llegar a la jubilación, para las que los sistemas actuales del tercer sector no están plenamente preparados, según lo que mencionan las y los entrevistados.

Esta realidad subraya la importancia de contar con herramientas especializadas que no solo detecten el deterioro relacionado con el envejecimiento, sino que también permitan construir una

planificación individualizada para apoyar a cada trabajador/a en su transición laboral a la jubilación.

Por dicha razón y en respuesta a esa necesidad, se creó la Herramienta PROLAB de manera exhaustiva y detallada, diseñada para evaluar el deterioro laboral por discapacidad y envejecimiento de cada persona y formular planes de apoyo adaptados que permitan a las y los trabajadores enfrentar su retiro de manera digna y estructurada. El director del proyecto explica:

*“En el contexto que hemos comentado desarrollamos la propuesta del proyecto. Hicimos una revisión, vimos lo que había en la literatura y configuramos una herramienta con la ayuda de profesionales en toda España. Se hizo una versión inicial de 76 ítems que, durante 3 años, se validó en un estudio longitudinal en el que se aplicaron más de 400 evaluaciones a personas con discapacidad intelectual en toda España. Esto nos ha permitido depurar la herramienta que hoy tiene 46 ítems”*

La Dra. Beatriz Sánchez, investigadora del proyecto, complementa esta información explicando que:

*“Paralelamente a esa construcción de la herramienta, también se hizo investigación cualitativa durante los dos primeros años. Un primer año centrados en la prevención y actuación sobre deterioro laboral y un segundo año en la transición a la jubilación”.*

Por lo tanto, el público objetivo de PROLAB incluye principalmente a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, pero también se extiende a

las organizaciones y profesionales que apoyan y/o facilitan su inclusión laboral. La herramienta es especialmente útil para crear y generar estrategias a largo plazo que aseguren no solo la permanencia en el empleo, sino que también contribuyan a la calidad de vida y el bienestar de las y los trabajadores con discapacidad intelectual/cognitiva durante su envejecimiento. El Dr. Jordán de Urríos nos dice:

*“El objetivo no es evaluar a lo negativo, un deterioro, sino evaluar para trabajar y para intervenir, mediante apoyos. Lo bueno que tiene es que lo hemos hecho con las organizaciones más relevantes en este tema (...) Hemos hecho en su momento la transición de la que hablamos siempre, que es la de la escuela al empleo y ahora hacemos una nueva transición, la del empleo a la jubilación”.*

En efecto, es primordial el acompañamiento integral a lo largo del ciclo de vida laboral de las y los trabajadores con discapacidad intelectual. Esta perspectiva implica una transición del empleo a la jubilación y también, una atención continua que permita enfrentar el envejecimiento de manera progresiva y con los apoyos adecuados en la medida en que sea necesario realizar el trabajo de anticipación de un posible deterioro en el desempeño laboral. Donde los objetivos en términos concretos son: realizar el ajuste de funciones, preservar la calidad del empleo y asegurar una transición laboral que sea gradual y respetuosa, considerando la autonomía del trabajador o trabajadora, con la intención de reducir

la disrupción que la jubilación prematura puede causar. María Ángeles Guinaldo, de Inserta Empleo, pone de manifiesto lo siguiente.

*“Es totalmente innovador el poder evaluar, participar e intervenir. Los trabajadores pueden tener ahora mejores apoyos para permanecer en su trabajo, de manera autodeterminada, y luego transitar progresivamente a la jubilación. O sea, que no termine su vida laboral de manera disruptiva y bruscamente, gestionando en algunos casos incapacidades. Además, cuando detectamos bien el deterioro, podemos proporcionar apoyos, que muchas veces son algo puntual, y concreto, que se pueden prolongar la vida laboral de las personas. Esto es lo que conlleva el proyecto para las personas, para las empresas, y para la sociedad”.*

Entonces, la premisa es extender la vida laboral de las personas mediante apoyos puntuales, en lugar de fomentar una salida rápida y forzada del entorno laboral. La Dra. Beatriz Sánchez explica.

*“Siempre estamos hablando de transición, estamos hablando de prolongar la vida laboral con dos premisas, que sea autodeterminada y también que sea progresiva, para que esa transición no sea brusca, pero principalmente estamos hablando de que se autodeterminada, que la persona realmente quiera prolongar esa vida laboral”.*

#### **IV. Conclusiones finales**

A lo largo de la publicación, se abordó la permanencia y la transición laboral de las personas con discapacidad intelectual que envejecen en España (para realizar la

comparativa con Chile), destacando tanto los desafíos, como los avances en esta materia.

En este contexto, una de las conclusiones más significativas se resume en lo que expresa el Dr. Borja, del INICO, donde destaca que *“la discapacidad nos va a tocar a todos, a unos les toca desde el principio, (pero) a todos nos tocará cuando nos hagamos mayores”*. Este hecho subraya la necesidad de construir una sociedad inclusiva desde una perspectiva más bien universal, donde las políticas laborales no solo se centren en la discapacidad como una condición única y aislada de solo algunas personas.

Además, como enfatiza Irene Molina de DOWN ESPAÑA: *“la inclusión laboral es un aspecto fundamental para la inclusión social tal y como está organizada nuestra sociedad. No solamente te aporta dinero, sino te aporta calidad de vida, te aporta lo yo le llamo “higiene de vida”: levantarte por la mañana, ir a trabajar, tener tu círculo social fuera del círculo familiar (...) para cualquier persona, tenga o no una condición de discapacidad, creo que es un aspecto fundamental y por eso es por lo que luchamos”*.

Estas palabras destacan que el trabajo para este colectivo representa algo multipropósito, tanto una fuente de ingresos, como también una oportunidad para mantener y promover la autonomía, mejorar la calidad de vida y establecer otros vínculos sociales fuera del entorno familiar.

En este sentido, si bien Chile ha logrado avances que buscan fomentar la inclusión laboral, aún persisten brechas importantes, particularmente hacia las personas con discapacidades intelectuales y cognitivas en contextos de envejecimiento, que no han sido abordadas. A pesar de las buenas intenciones de las políticas actuales, el país necesita desarrollar un marco más robusto que no solo se enfoque en la contratación inicial, sino que también en la permanencia de estas personas en el mercado laboral a lo largo de toda su vida.

La experiencia de España ofrece a Chile, valiosas lecciones en este sentido, con políticas que facilitan el acceso al empleo y con iniciativas que apoyan la adaptación laboral en etapas posteriores de la vida, como lo demuestra el uso de herramientas como PROLAB.

En resumen, una inclusión laboral exitosa debe ser vista no solo como una cuestión de cumplimiento legal, sino como un compromiso con la dignidad, autonomía y el bienestar de las personas con discapacidad a lo largo de todo su ciclo vital.

#### **Enlace a PROLAB:**

<https://inico.usal.es/proyecto-prolab/>