



# El derecho al trabajo de las personas con discapacidad a través de la doctrina social de la iglesia.

Dr. Antonio Borja García Sabater<sup>7</sup>

Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir  
[antonio.garcia@ucv.es](mailto:antonio.garcia@ucv.es)

## Resumen

La Doctrina Social de la Iglesia habla de forma extensa sobre el trabajo, estableciendo que es una dimensión irrenunciable de la persona. Determina que el centro de la relación laboral y de la vida social debe ser la persona.

Las encíclicas *Laborem Exercens* y *Fratelli Tutti*, nos recuerdan que la economía y las empresas deben estar al servicio del hombre. Las cartas de los dos Papas hablan de forma directa sobre el trabajo de las personas con discapacidad, nos recuerdan que puesto que todos los hombres y mujeres son hijos de Dios, cada ser humano tiene una dignidad infinita y que desde una perspectiva de fe cada una de nuestras capacidades son un don de Dios que nos pueden acercar a Él.

La exclusión laboral de muchas personas discriminadas por su discapacidad, descartadas de una sociedad cuyas estructuras, cada

---

<sup>7</sup> Antonio B. García es presidente de la Sección de Discapacidad del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia, profesor del Máster de Educación Inclusiva y secretario de la Fundación Espurna.



vez más, se articula en torno a relaciones laborales ligadas únicamente a la productividad, evidencian la necesidad de repensar el trabajo.

Las encíclicas denuncian la discriminación laboral y proponen a los cristianos, y a la sociedad en general, revisar los principios economicistas. Promueven la justicia social y dan las referencias necesarias para enfocar un asunto tan importante, y necesario, para la inclusión de las personas con discapacidad como es el mundo del trabajo.

**Palabras clave:** *Trabajo, discapacidad, dignidad, diversidad, Doctrina Social de la Iglesia.*

### **Abstract**

The Social Doctrine of the Church speaks extensively about work, establishing that it is an inalienable dimension of the person. Determines that the person must be the center of the labor relationship and of social life.

The encyclicals *Laborem Exercens* and *Fratelli Tutti* remind us that the economy and business must be at the service of man and speak directly about the work of people with disabilities, stressing that every human being has infinite dignity, because all men and women are children of God. From a faith perspective, each of our abilities is a gift from God and can bring us closer to Him.

The exclusion from work of many persons who are discriminated against because of their disability, discarded from a society whose structures are increasingly based on labor relations linked solely to productivity, shows the need to rethink work.

The encyclicals denounce discrimination at work and propose to Christians, and to society in general, to revise economic principles. They promote social justice and provide the necessary references to approach an issue as important, and necessary, for the inclusion of people with disabilities as is the world of work.

**Keywords:** *Work, disability, dignity, diversity, Church's Social Doctrine.*

## **1. Introducción**

Las personas con discapacidad están excluidas, en demasiadas ocasiones, del ámbito laboral. Sobre todo, quienes tienen discapacidades intelectuales y problemas de salud



mental. La Doctrina Social de la Iglesia Católica (en adelante DSI), desde sus inicios, viene realizando pedagogía sobre la centralidad de la persona por encima del sistema económico y trata el empleo de este colectivo como una importante cuestión social.

Este pequeño artículo se centra fundamentalmente en el estudio de las cartas pastorales *Laborem Exercens* y *Fratelli Tutti*, por ser dos encíclicas que desarrollan específicamente el derecho al trabajo. Este texto pretende reunir y difundir lo que dice la Iglesia sobre la discapacidad y el empleo, pues en demasiadas ocasiones, como sucede en este asunto, no prestamos la atención debida a lo que nos dice la DSI sobre temas importantes que afectan a la vida, al desarrollo y a la participación en la sociedad.

La inclusión laboral colabora en resaltar la importancia de la dignidad de la persona y destaca que esta debe ser el centro de la sociedad y también el centro de la actividad productiva en la empresa. La contratación de personas con discapacidad, además de ser una obligación legal, es una obligación ética empresarial, que debe ser promovida por todas las personas de buena fe, en particular por los empresarios, directivos y trabajadores cristianos.

El desarrollo de este artículo se basa en cuatro partes, toma como punto de partida la dignidad de la persona y la dignidad del trabajo hecho por hombres y mujeres; en el apartado siguiente trata de los problemas de implementación de este derecho en la realidad social; posteriormente aborda el derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde un punto de vista jurídico, pero fundamentalmente desde el enfoque de la DSI. El último punto es un caso práctico de análisis, la experiencia una entidad como ejemplo de compromiso cristiano con la sociedad y de la



prestación de apoyos para la integración laboral.

Fundació Espurna sirve en este escrito como ejemplo práctico de desarrollo de esas enseñanzas por el compromiso cristiano de su fundador quien, desde una perspectiva de fe, sabía que el trabajo, las ocupaciones diarias, tienen valor y son dignas porque las realizan personas. Con la finalidad de prestar apoyos al desarrollo de personas con discapacidad intelectual creó una fundación que, por medio del trabajo y del esfuerzo, las atiende y acompaña para generar una mayor inclusión social y sobre todo en la búsqueda de la verdadera felicidad.

## **2. Dignidad como base de los derechos**

### **2.1. Dignidad infinita de la persona**

En 1948 se proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su preámbulo esta norma internacional declara que *“la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”*, y proclama en sus artículos primero y segundo que *“todos los seres humanos nacen iguales y libres en dignidad y derechos”, “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”*.

Pero a pesar de lo expuesto en dicha norma, que fue ratificada por la mayoría de países del mundo, lo bien cierto es que la dignidad de la persona no parece que sea el centro de las actuaciones de la sociedad, y *“muchas veces se percibe que, de hecho, los derechos humanos no son iguales para todos”*



(FT,22)<sup>8</sup>.

Las personas con discapacidad, al igual que quienes no la tienen, desean una vida digna y plena, tienen el derecho y la obligación de participar en la vida comunitaria, además de ser amados y respetados. Por lo que antes de promover los derechos concretos, como el derecho al trabajo, es necesario asentar la dignidad de todas las personas, para después poner este derecho en el prisma de dos de los criterios orientadores de la acción moral que dispone la DSI: la justicia y el bien común (CV, 6).

El Papa Francisco afirma que la discriminación se basa “*en la negación de la dignidad trascendente de la persona humana*”, y denuncia que “*son discriminados por su discapacidad, ..., todavía hoy, se duda en reconocerlos como personas de igual dignidad*” (FT, 98).

Los principios de la DSI establecen que, “*la dignidad de todo hombre ante Dios es el fundamento de la dignidad del hombre ante los demás hombres*” (CDSI, 144), además desde un punto de vista de fe la dignidad de cada persona alcanza otro nivel que supera al normativo: “*quien cree, puede llegar a reconocer que Dios ama a cada ser humano con un amor infinito y que con ello le confiere una dignidad infinita*” (FT, 85).

Por lo tanto, si tenemos presente que todo ser humano es digno por su misma condición de persona y que esa índole personal hace que todas sus actividades, también las laborales, participen, o puedan participar, de la excelencia constitutiva de la persona (Melendo, T. 1992), deberíamos entonces saber que “*como comunidad estamos conminados a garantizar que cada*

---

<sup>8</sup> Las Encíclicas se citarán con las dos iniciales de sus títulos con el número de ordinal de donde se extrae la cita. En el apartado de referencias están indicadas las abreviaturas de cada una de las Cartas Magisteriales citadas.



*persona viva con dignidad y tenga oportunidades adecuadas a su desarrollo integral” (FT, 118).*

## **2.2. Dignidad del trabajo**

El humanismo cristiano, cuya fuente principal es la DSI, además de resaltar la dignidad de la persona, reconoce la dignidad del trabajo, independientemente de su valor material. Determina el Magisterio de la Iglesia que el trabajo es valioso porque lo realiza una persona.

Es común hablar de la dignidad del trabajo de muchos profesionales altamente cualificados y también del que es realizado por trabajadores especializados, pero no lo es tanto hablar de la dignidad de trabajos básicos. Los cristianos debemos recordar que dicha dignidad está en todos los trabajos por el esfuerzo y el amor de la persona que los elabora.

El trabajo es una cualidad humana. Las mujeres y los hombres estamos llamados al trabajo en medio de la sociedad, tal como afirma la encíclica *Laborem Exercens*: *“solamente el hombre es capaz de trabajar, .... De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”* (LE, Introducción).

En el esfuerzo y desempeño de hombres y mujeres que tienen necesidades de apoyo, en particular de aquellos con discapacidades severas, podemos encontrar el empeño en participar en la sociedad, de ser útil a sí mismo y a los demás, la alegría y la belleza de la fuerza de voluntad. Trabajando con estas personas, por medio de ellas, podemos aprender sobre virtudes como la templanza ante la adversidad y la humildad. San Juan Pablo II nos invitaba descubrir *“los nuevos significados*



*del trabajo humano*” (LE, 2), por medio del trabajo de las personas con discapacidad es más fácil encontrar nuevos sentidos a nuestro desempeño diario.

Casi cuarenta años después de la publicación de la encíclica *Laborem Exercens*, en el año 2020, la Encíclica *Fratelli Tutti* nos volvió a recordar que el trabajo debe contribuir al crecimiento de quien lo desarrolla y en su inclusión social cuando afirma que: *“El trabajo es una dimensión irrenunciable de la vida social, ya que no sólo es un modo de ganarse el pan, sino también un cauce para el crecimiento personal, para establecer relaciones sanas, para expresarse a sí mismo, para compartir dones, para sentirse corresponsable en el perfeccionamiento del mundo, y en definitiva para vivir como pueblo”* (FT, 162).

El trabajo, no sólo proporciona ingresos, sino también genera relaciones sociales y oportunidades de participación social, lo cual es especialmente importante para las personas con discapacidad, pues promueve participación en la comunidad. Esto es quizá más evidente en muchos países, como España, donde muchas personas con discapacidad no necesitarían trabajar para ganarse su sustento básico pues tienen derecho a prestaciones sociales, pero optan voluntariamente por tener un empleo, por formar parte del mundo laboral, demostrando diariamente que el trabajo es algo más que cambiar tiempo por dinero.

Puesto que desde la perspectiva de la fe cristiana el trabajo es participación en la obra creadora de Dios, todos tenemos el derecho, y la obligación, de participar en ella, tanto quien tiene una discapacidad como quien no la tiene. *“Todo ser humano tiene derecho a vivir con dignidad y a desarrollarse integralmente ... Lo tiene, aunque sea poco eficiente, aunque haya nacido o crecido con limitaciones. Porque eso no menoscaba su inmensa*



*dignidad como persona humana, que no se fundamenta en las circunstancias sino en el valor de su ser” (FT, 107).*

Si bien en este artículo las referencias al trabajo mayoritariamente tratan principalmente el concepto de empleo, como trabajo remunerado, en ningún caso se desdeñan las demás ocupaciones no remunerados: trabajos voluntarios, familiares, el estudio, los que se realizan en el hogar, y también el desempeño de las personas con discapacidad en centros de atención diurna. Apreciando el valor de estas formas de trabajo se pretende destacar que el empleo remunerado es una de las mejores herramientas de inclusión social.

San Juan Pablo II apela a la solidaridad de toda la sociedad, en su encíclica *Laborem Exercens*, en 1981, habla de forma directa sobre el empleo de las personas con discapacidad: *“Recientemente, las comunidades nacionales y las organizaciones internacionales han dirigido su atención a otro problema que va unido al mundo del trabajo y que está lleno de incidencias: el de las personas con discapacidad.... Dado que la persona con discapacidad es un sujeto con todos los derechos, debe facilitársele el participar en la vida de la sociedad en todas las dimensiones y a todos los niveles que sean accesibles a sus posibilidades” (LE, 22).*

Todas las personas tienen derecho a tener oportunidades laborales. Para lograr que esto sea posible es necesaria la colaboración de empresarios y directivos que son quienes fundamentalmente generan empleo y quienes deben entender *“la empresa como comunidad humana, o más bien como una sociedad o comunidad de personas” (Melé, D. 2020)*, promoviendo una comunidad laboral inclusiva apostando por la diversidad de capacidades. De forma voluntaria las empresas deben desarrollar programas de gestión de la diversidad, programas internos diseñados para crear una mayor inclusión de



todos los trabajadores en las redes sociales informales y en las formales de la empresa (Gilbert y otros. 1999).

Es necesario que los equipos directivos tomen conciencia que cada compañía puede desarrollar una labor importantísima, no sólo como medio y meta en la inclusión laboral cuando ofrecen trabajo, sino como entorno a través del que muchas personas pueden sentirse más incluidas en la sociedad. *“El gran tema es el trabajo. Lo verdaderamente popular —porque promueve el bien del pueblo— es asegurar a todos la posibilidad de hacer brotar las semillas que Dios ha puesto en cada uno, sus capacidades, su iniciativa, sus fuerzas”* (FT, 162).

El problema es que se está organizando el trabajo de forma cada más alienante, casi en contra de la persona: *“Las máquinas sociales que hemos construido, de las formas de organización de la producción y de la vida asociada, que escapan a nuestro control y hacen que el hombre se vea reducido a cosa, a objeto y privado de su dignidad de dueño y señor de lo creado”* (Buttiglione, R. 1984). Esta situación obliga a repensar el mundo del trabajo, sobre todo si queremos ser inclusivos y promover la participación de todos.

Las distintas y múltiples capacidades de las personas con discapacidad están ahí, no sólo generan la riqueza de la diversidad, sino que pueden ser muy productivas individualmente y en grupo. Los empresarios y sus ingenieros deben asignar a cada persona la tarea que más se le acople. La sociedad no puede renunciar a que cada persona pueda *“aportar sus capacidades y su esfuerzo. Porque «no existe peor pobreza que aquella que priva del trabajo y de la dignidad del trabajo”* (FT, 162).

El enfoque de las capacidades de la DSI supera el valor material, no contempla únicamente *“las diversas cosas que una*



*persona puede valorar hacer o ser” (Sen, 2000) que describe la teoría económica desarrollada por Amartya Sen, sino que va más allá y relaciona a la persona, a su esfuerzo y a su amor, con su colaboración en la obra del Creador. Todos participamos en la creación haciendo uso de nuestras capacidades, porque “el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador, y según la medida de sus propias posibilidades” (LE, 25).*

A los ojos de Dios no existe diferencia de capacidades entre quienes tienen discapacidad, o no la tienen. Desde una perspectiva de fe, nuestra participación en la obra del creador es importante porque somos sus hijos, sólo por ese motivo. Poniendo los logros materiales de los “más capaces” en perspectiva de varios cientos de años, su valor es casi imperceptible en el tiempo y en el espacio, pero en la perspectiva de la eternidad material los logros personales son simplemente imperceptibles.

Por ello, es un deber de todos, una obligación ética de las empresas, sobre todo de los emprendedores y trabajadores cristianos, promover entornos que permitan que resplandezca el potencial de cada individuo. Donde se valore el trabajo no sólo por su interés económico o por su prestigio social, sino por la dignidad intrínseca que tiene, porque lo ha realizado una persona, por el valor que le imprime la dignidad propia del ser humano que lo ha elaborado, sea cual sea el trabajo realizado, (Melé, D. 2020).

Son plenamente actuales las palabras de San Juan Pablo II: *“es de desear que una recta concepción del trabajo en sentido subjetivo lleve a una situación que dé a la persona con discapacidad la posibilidad de sentirse no al margen del mundo del trabajo o en situación de dependencia de la sociedad, sino como un sujeto de trabajo de pleno derecho, útil, respetado por*



*su dignidad humana, llamado a contribuir al progreso y al bien de su familia y de la comunidad según las propias capacidades” (LE, 22).*

### **3. Problemas de implementación en la realidad**

La encíclica *Laborem Exercens*, ya en 1981, denunciaba el problema de la falta de inclusión laboral. Afirmaba que: *“Sería radicalmente indigno del hombre y negación de la común humanidad admitir en la vida de la sociedad, y, por consiguiente, en el trabajo, únicamente a los miembros plenamente funcionales porque, obrando así, se caería en una grave forma de discriminación, la de los fuertes y sanos contra los débiles y enfermos. El trabajo en sentido objetivo debe estar subordinado, también en esta circunstancia, a la dignidad del hombre, al sujeto del trabajo y no a las ventajas económicas” (FT, 22).*

La ONU en su *“Programa de acción mundial para las personas con discapacidad”* de 1982, también denunciaba que a las personas con discapacidad se les negaba el trabajo o se les ofrecía uno *“servil y mal remunerado”*. Dicho organismo internacional declaraba que pesar de haberse demostrado que con una correcta *“labor de evaluación, capacitación y colocación”* la mayoría de las personas con discapacidad podrían lograr y mantener un trabajo, no se les daba la oportunidad. Por desgracia, dicha situación no forma parte del pasado, sino que continúa hoy en día.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad, todavía en el año 2023, sigue necesitando que la sociedad en general, que empresas y trabajadores, borren sus miedos y prejuicios sobre los diferentes y vean en ellos a un igual, con el mismo derecho a participar en las relaciones laborales.

Los datos estadísticos revelan que las personas con discapacidad continúan enfrentándose a la exclusión laboral.



Las cifras muestran que actualmente en los países en desarrollo están desempleadas entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, mientras que en los países industrializados la cifra oscila entre el 50% y el 70%<sup>9</sup>. En la Unión Europea en el año 2017, solo el 50,6%<sup>10</sup> de las personas con discapacidad estaban empleadas en comparación con el 74,8% de las personas sin discapacidad.

Pero la realidad es aún peor que los datos estadísticos. Además de las personas con discapacidad inscritas como desempleadas, hay muchas más que ni siquiera intentan acceder al mercado de trabajo y por tanto ni siquiera constan en las estadísticas de parados. Y dentro del colectivo, tan heterogéneo como el de las personas sin discapacidad, hay grupos como las mujeres con discapacidad, que tienen mayores índices de desocupación. También, dentro de las cuatro grandes categorías generales de discapacidades: física, sensorial, intelectual y salud mental, las dos últimas, con bastante diferencia, tienen mayores problemas de acceso al empleo. A las personas con discapacidad intelectual en muchas ocasiones se les presume incapacidad de mantener un empleo, y las personas con problemas de salud mental luchan continuamente contra el estigma que las aparta de la sociedad.

Los trabajadores y las trabajadoras, que son quienes forman las empresas, cada uno dentro de sus responsabilidades deben, debemos, ser instrumentos de inclusión, deben ser proactivos en su esfuerzo de comprensión de las capacidades y de la difusión

---

<sup>9</sup> <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html> (Visto el 27 de mayo de 2022)

<sup>10</sup>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS\\_BRI\(2020\)651932\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf) (Visto el 27 de mayo de 2022)



del valor de la diversidad. *“Hace falta un gran esfuerzo de comprensión recíproca de conocimiento y sensibilización de las conciencias. He ahí la deseada cultura que hace aumentar la confianza de las potencialidades humanas”* (CA, 52).

Aunque todavía es necesario cierto atrevimiento para incluir, cada vez es más fácil promocionar el empleo de las personas con discapacidad dentro de las empresas. El marco legal y técnico proporciona múltiples formas de implementar este derecho que pone a la persona en el centro de la organización y que genera la riqueza de la diversidad. Debemos ver el mundo laboral con la perspectiva que nos muestra el Papa Francisco, *“el futuro no es monocromático, sino que es posible si nos animamos a mirarlo en la variedad y en la diversidad de lo que cada uno puede aportar. Cuánto necesita aprender nuestra familia humana a vivir juntos en armonía y paz sin necesidad de que tengamos que ser todos igualitos”* (FT, 100).

#### **4. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad**

Afirmaba San Juan Pablo II que la sociedad debe tener una *“finalidad irrenunciable: que se ofrezca un trabajo a las personas con discapacidad, según sus posibilidades, dado que lo exige su dignidad de hombres y de sujetos del trabajo”* (LE, 22). Y tras establecer que sería indigno y una grave forma de discriminación, negarle el acceso al trabajo a las personas con discapacidad, propone a todos los hombres y mujeres que formamos parte de la sociedad, promover la preparación profesional adecuada, ofrecer un trabajo según las posibilidades de cada persona, así como prestar atención a la justa remuneración, y a la eliminación de los diversos obstáculos (Melé, D. 2020) que les impidan acceder al mercado de trabajo.



La DSI desde sus inicios viene realizando una pedagogía sobre la centralidad de la persona sobre el sistema económico, ofreciendo orientaciones para vivir en coherencia con la fe, la Doctrina de la Iglesia nos recuerda que según las enseñanzas de Jesús *“el beneficio y el lucro no pueden prevalecer sobre el hombre”* (Melé, D. 2020). Pero parece que, o bien estas enseñanzas no están siendo difundidas y son desconocidas por muchos creyentes católicos y por la sociedad, o puede que en ocasiones pensemos que este Magisterio es sólo aplicable a los demás y no es de aplicación a nuestros “negocios”.

Los cristianos tenemos la oportunidad de mostrar una mayor humanidad, también en nuestros puestos de trabajo, fomentando la inclusión en nuestros entornos laborales, *“no podemos permitir que la economía esté separada de las realidades humanas, ni el desarrollo de la civilización en la que se desarrolla”*, (PP. 14). Sabiendo que la solidaridad es uno de los principios centrales de la DSI, debemos aplicarla en nuestras actuaciones personales, en las de emprendimiento y en las empresariales.

Los estados firmantes de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas del año 2006, ratificada por España en el año 2008, se comprometieron al firmarla, no sólo a promover el derecho de las personas con discapacidad *“a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”*. Sino que además se obligaron a proporcionar servicios de habilitación y rehabilitación para el empleo *“con el fin de permitir a las personas con discapacidad lograr la máxima independencia y capacidad”*, promoviendo *“oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia”*.

Los estados deben apoyar a las empresas, y en muchas ocasiones lo hacen con mayor o menor acierto, en la promoción del empleo. Por su parte, las empresas y quienes en ellas



trabajan, además de cumplir con las obligaciones estatales, dentro de su deber de contribuir al bien común, deben ofrecer oportunidades a todas las personas, amoldando sus exigencias productivas a las capacidades. Como afirma el Papa Francisco, *“no cabe la misma regla para una persona con discapacidad, para alguien que nació en un hogar extremadamente pobre, para alguien que creció con una educación de baja calidad y con escasas posibilidades de curar adecuadamente sus enfermedades. Si la sociedad se rige primariamente por los criterios de la libertad de mercado y de la eficiencia, no hay lugar para ellos, y la fraternidad será una expresión romántica más”* (FT, 109).

Ya en el año 1982 la ONU, en el “Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad” establecía que *“la aplicación más amplia de principios ergonómicos permite la adaptación, a costo relativamente reducido, del lugar de trabajo, las herramientas, la maquinaria y el equipo, y ayuda a aumentar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad”*. Actualmente, en el año 2023, tenemos mucha más tecnología, más estudios ergonómicos y de organización y mayores posibilidades de realizar adaptaciones en los puestos de trabajo, pero aún con todo ello las personas con discapacidad continúan en su mayoría ajenas al mundo del trabajo.

Es necesario evitar la discriminación en el empleo siendo activo y solidario en la contratación, apoyándose en la diversidad de sus capacidades, así como realizando ajustes razonables en los lugares y puestos de trabajo. Las empresas tienen el deber de realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas a las capacidades de los trabajadores. Son quienes forman las empresas, directivos y mandos intermedios quienes deben promover las contrataciones y favorecer los ajustes, los



compañeros y las compañeras de trabajo son quienes deben acoger e incluir.

Al emplear a personas con discapacidad, muchas empresas han comprobado que la adaptación de sus centros de trabajo y servicios ha mejorado el rendimiento de todos sus trabajadores, pues genera mejoras para las empresas fortaleciendo su imagen social corporativa, promoviendo diferentes puntos de vista que la enriquecen, y robusteciendo los lazos entre todos los trabajadores. La accesibilidad es siempre una mejora de la productividad, por lo que invertir en sistemas e instalaciones para personas con discapacidad no es un privilegio de una pequeña minoría. Además, algunos estudios sugieren que las empresas con mejores ajustes persona-organización tienen mejores tasas de adquisición y retención de trabajadores (Coldwell y otros, 2008). Así, contribuir con el bien común por medio de respetar a la persona como centro de la actividad, fomentar el bienestar social y el desarrollo de todos los trabajadores, contribuye también con los bienes materiales e inmateriales de la empresa.

Todas las organizaciones económicas forman parte de la comunidad humana y son parte activa de la sociedad, por lo que tienen una responsabilidad que asumir, que debe ir más allá de las obligaciones legales. La Responsabilidad Social Corporativa no sólo obliga a cumplir las exigencias de la normativa vigente y a respetar los requerimientos que pueden realizar organizaciones sindicales o asociaciones de consumidores. La RSC debe imprimir en las organizaciones una sensibilidad social ética que vaya más allá de la eficiencia y de la eficacia, impregnando en todas sus acciones su responsabilidad como actuación social y debe determinar dentro de la organización una filosofía y un modo de afrontar cuestiones sociales como la discapacidad y el empleo (Guillén, M. 2005). La DSI indica el



camino moral y de fe para cumplir dicha responsabilidad y este pasa siempre por poner a la persona en el centro de la actividad y reconocer sus potencialidades.

En su encíclica *Centesimus Annus*, que conmemoraba la encíclica de León XII *Rerum Novarum*, el Papa san Juan Pablo II escribió unas palabras que todavía son plenamente aplicables a la situación de las personas con discapacidad: *“hoy muchos hombres, quizá la gran mayoría, no disponen de medios que les permitan entrar de manera efectiva y humanamente digna en un sistema de empresa, donde el trabajo ocupa una posición realmente central. No tienen posibilidad de adquirir los conocimientos básicos, que les ayuden a expresar su creatividad y desarrollar sus capacidades. No consiguen entrar en la red de conocimientos y de intercomunicaciones que les permitiría ver apreciadas y utilizadas sus cualidades”* (CA, 33).

Los prejuicios y el miedo al diferente siguen limitando la inclusión laboral, por el falso mito de que las personas con discapacidad no pueden ser productivas. En contra de este prejuicio, los redactores de la Recomendación 99, de 1955, de la OIT, afirmaron hace casi 70 años que *«se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su invalidez»*. La falta de empleo de las personas con discapacidad tiene como principal problema el enfoque equivocado de centrarse en las carencias y no en las capacidades de los trabajadores.

Aunque se han realizado pequeños avances, todavía el mercado laboral no ha asumido el reto de aceptar que *“Dios nos promueve, espera que desarrollemos las capacidades que nos dio y llenó el universo de potencialidades.”* (FT, 123). Parece que la Iglesia y quienes estamos más implicados en estos asuntos no hemos sido capaces de transmitir la obligación y el gozo de poner de relieve la primacía del sujeto, de la persona sobre el



trabajo y que cada uno desde nuestra responsabilidad personal y social, tenemos la obligación de apoyar a las personas a hacer brillar sus talentos. Los cristianos y todas las personas de buena fe, tenemos que ser instrumentos del cambio, *“tenemos que volver a llevar la dignidad humana al centro y que sobre ese pilar se construyan las estructuras sociales alternativas que necesitamos”* (Francisco. 2014).

Quienes tienen especiales dificultades para acceder al mercado laboral, habitualmente también tienen menos relaciones sociales. Puesto que *“el trabajo tiene como característica propia que, antes que nada, une a los hombres y en esto consiste su fuerza social: la fuerza de construir una comunidad”* (FT, 20), las personas con discapacidades intelectuales o con problemas de salud mental encuentran en muchas ocasiones en su empleo una forma de sentirse útiles, pero además este puede ser su forma de “engancharse” a la vida comunitaria. Pero para ello necesitan buenos compañeros de trabajo, coherentes con su fe, y por lo tanto con voluntad de incluir, de participar en la inclusión y de promover la participación de los demás.

Las *“capacidades de los empresarios, que son un don de Dios, tendrían que orientarse claramente al desarrollo de las demás personas y a la superación de la miseria, especialmente a través de la creación de fuentes de trabajo diversificadas”* (FT, 123). La empresa como comunidad de personas, caracterizada por la unidad de trabajo, además de producir beneficios debe unir a los trabajadores para que además de ganarse el pan cooperen entre sí.

## **5. La experiencia de *Fundació Espurna* como ejemplo de compromiso con las enseñanzas de la DSI**

### **5.1. Creación y desarrollo de la entidad**



Fundació Espurna (en adelante Espurna) es una entidad sin ánimo de lucro, creada en 1996 por D. José Pedro García Canet, un cristiano, profesor de secundaria. Una de sus hijas, Cristina, tenía Síndrome de Down y quería para ella lo mismo que para el resto de sus hijos: crecimiento en la fe, que fuese incluida en la sociedad como una más y que tuviese un trabajo. D. José Pedro siempre creyó que los dones de Dios son para compartirlos, por eso no se preocupó únicamente por resolver el futuro de su hija, sino que trabajó en algo más grande.

Veinticinco años después de su fundación, Espurna da trabajo y presta servicios de apoyo a más de trescientas personas con discapacidad intelectual en la provincia de Valencia. Es una entidad civil laica, cuyo fin es *“acompañar a sus beneficiarios en la búsqueda de la verdadera felicidad”*. Sus estatutos establecen que su actividad debe desarrollarse *“bajo los principios de armonía en la atención integral de la persona y el respeto a la dignidad del ser humano, guiado por los valores fijados por la Doctrina Social de la Iglesia Católica”*.

La falta de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual, generó la idea de iniciar un pequeño taller de empleo protegido que al principio realizaba trabajos en sus instalaciones, las empresas les enviaban material para su manipulado y después lo recogían. Poco después, la entidad generó cursos de formación profesional promoviendo que más personas pudiesen formarse y con ello sentar las bases de su progresión personal y profesional. Más adelante abrió su primer centro ocupacional, un centro de atención diurna, para aquellas personas que no teniendo habilidades o hábitos suficientes para desarrollar un trabajo remunerado pudieran ser atendidos por profesionales que potenciaran sus capacidades.



Desde su inicio Espurna pretende lograr interacción e inclusión, diaria con la sociedad civil. Los trabajadores y usuarios se relacionan de diversas formas con empresas y también con asociaciones culturales y con clubes deportivos. Espurna intenta realizar el máximo número de actividades incluyéndose en las diversas comunidades sociales. Sus usuarios y sus trabajadores, no sólo reciben apoyo de la sociedad, sino que contribuyen también al bien común, trabajando y esforzándose diariamente, además de participar regularmente como apoyo de eventos deportivos o en actividades solidarias con el medioambiente.

Por el buen servicio que prestaba y para fomentar la inclusión, Espurna pasó de trabajar dentro de sus propias instalaciones a hacerlo en las naves de empresas clientes. De esa forma, los trabajadores de su centro especial de empleo generan experiencia de trabajo en entornos ordinarios y aumentan su confianza personal trabajando codo con codo con los empleados de otras empresas, con otras comunidades de personas. Los enclaves laborales, que es la denominación legal de esa forma de trabajo, generan una mayor diversidad en la empresa cliente, visibilizan las capacidades y promueven relaciones personales, esto es inclusión social, a través del trabajo.

Las empresas clientes contratan a Espurna para que sus trabajadores, con distintas capacidades, suficientes para realizar los encargos encomendados, realicen tareas dentro de sus instalaciones. Un monitor/encargado, se desplaza siempre con los grupos de trabajadores dando instrucciones y estando pendiente de ellos realizando los ajustes personales y sociales que requieren cada día, en cada momento, pues lo más importante son sus trabajadores.



Además de empleados, dados de alta en seguridad social y que perciben su merecido salario, Espurna también promueve ocupación para muchas personas usuarias de servicios sociales que no pueden ser contratadas. Muchas mujeres y hombres con discapacidades severas son asignados a su cuidado y atención, en los centros de día, por sus familias y por la administración autonómica, y en su actividad terapéutica, los usuarios, realizan actividades formativas, deportivas y lúdicas, adaptadas a sus necesidades únicas y personales para, mediante estas, promocionar y mantener sus capacidades. Es necesario reconocer que estas personas, beneficiarias de servicios sociales, están trabajando cuando desarrollan labores ocupacionales, puesto que ponen su esfuerzo, sus capacidades y su amor en lo que hacen.

En el año 2015 Espurna puso en marcha el restaurante Boga, su fuerza de trabajo principal sus camareros y pinches de cocina, son trabajadores con discapacidad intelectual, que son dirigidos y apoyados por profesionales del sector de hostelería y por el resto del equipo de Espurna. Si el trabajo en las naves industriales, por medio de la relación con los demás trabajadores genera comunidad e inclusión laboral, el restaurante Boga promueve aún más la visibilidad de las capacidades por la relación con los clientes, y proyecta la inclusión y la valoración de las capacidades de una forma mucho más potente en la sociedad.

La fundación se desarrolló y creció, no de una forma organizativamente perfecta y programada, sino en función de las necesidades de las personas que atendía, confiando en la providencia divina, tal como D. José Pedro García afirmaba continuamente. Por medio del trabajo de sus profesionales, trabajadores manuales y usuarios, y por medio de practicar la austeridad como virtud, generaron excedentes que han



reinvertido para mejorar los servicios laborales y ampliar sus servicios sociales apoyando a muchas personas los 365 días del año las 24 horas del día.

Empezó con cinco empleados y una monitora en el año 1996 y en la actualidad tras 25 años de trabajo y entrega a los demás, *Fundació Espurna* da empleo directo a más de 90 trabajadores con discapacidad, apoya en su vida independiente a más de 100 personas en sus 22 viviendas tuteladas y presta apoyos en dos centros ocupacionales y en un centro de día a más de 170 usuarios. Atiende a más de 90 niños y a sus familias en el centro de atención temprana, prestando apoyo también en servicios deportivos culturales y de ocio, así como estancias vacacionales para muchas otras personas. Por lo que la voluntad de promover el bien común ha generado que se apoye a más de 350 personas de forma directa, y también a sus familias y a la sociedad.

Además de generar alianzas, con clubes deportivos y asociaciones civiles y culturales, Espurna también se alía con las parroquias que están cerca de sus centros de atención y viviendas. Independientemente de las discapacidades las personas pueden tener motivaciones trascendentes y por ello se ofrece el desarrollo de la espiritualidad. Al igual que Benedicto XVI afirmaba que *“el auténtico desarrollo humano concierne a toda la persona en todas sus dimensiones”* (Benedicto XVI. 2009), el fundador entendía también que la fe debe ser uno de los intereses principales de las personas, sin excepción.

## **5.2. Fomento de la dignidad de la persona y del valor del trabajo.**

Quienes contratan con Espurna saben que lo hacen con una entidad responsable y honesta y que sus puestos de trabajo serán ocupados mayoritariamente por personas pertenecientes



a uno de los grupos sociales que más difícil lo tiene para conseguir trabajo, las personas con discapacidad intelectual.

La Fundación se alía con las empresas y ellas se apoyan en Espurna generando alianzas en la comunidad entre entidades industriales y no lucrativas, además regularmente consigue integrar en estas a algunos de sus trabajadores. Realizando esta labor de colaboración entre entidades empresariales y sociales se promueven recursos en sintonía con lo exhortado por San Juan Pablo II: *“Corresponde por consiguiente a las diversas instancias implicadas en el mundo laboral, al empresario directo como al indirecto, promover con medidas eficaces y apropiadas el derecho de la persona con discapacidad a la preparación profesional y al trabajo, de manera que ella pueda integrarse en una actividad productiva para la que sea idónea”* (LE, 22).

Cuando las personas con discapacidad que atiende Espurna como usuarios, realizan actividades manuales, los profesionales se esfuerzan en desarrollar la metodología por la que dichas actividades sean significativas para quien va a participar en ellas y, si es posible, para que sean comunitarias ejecutadas de forma colectiva. Al realizarlas los usuarios pueden darse cuenta que su esfuerzo tiene una finalidad, más allá de su desarrollo personal están haciendo algo que va a servir a otros y deben percibir que están colaborando con el grupo, que sus capacidades son tenidas en cuenta. A todos nos gusta formar parte de algo más grande, independientemente de si tenemos discapacidad o no. Es importante saber y sentir que cuando trabajamos lo hacemos en algo real y positivo, para nosotros y para la sociedad. Se pretende que la persona pueda tener conciencia de la dignidad de su trabajo.

Los profesionales de Espurna, cuyo esfuerzo y dedicación ha sido indispensable para el desarrollo de la entidad, tal como afirmaba el fundador, consiguen que grupos de trabajo de



personas con capacidades muy heterogéneas, participen en encargos de trabajos de empresas y asociaciones y logran que estas comunidades de trabajo creen obras de arte o colaboren con pedidos de manipulados. Las figuras de cerámica que elaboran son vendidas como detalles para eventos o compradas por clientes como decoración de sus hogares, y los beneficios de este trabajo comunitario se reinvierten en su bienestar, para su uso en medio de viajes y actividades lúdicas y culturales. El esfuerzo conjunto además de ser significativo promueve mejoras para todos.

Algunas de las personas que forman parte de los centros de atención diurna requieren de apoyos muy intensos por sus limitadas capacidades, su trabajo consigue un valor económico residual, o es antieconómico, por el soporte profesional que requiere su participación, pero en Espurna no se valora a la persona por su utilidad sino por ser persona porque *“el primer valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto”* (LE, 6), y se pretende que hagan florecer sus talentos. El trabajo es importante para todos, independientemente de las capacidades e independientemente de si la persona es empleada con salario o usuaria de servicios sociales.

D. José Pedro García, el fundador de la entidad, entendía que las actividades deben ser significativas y quienes las realizan tienen que ser conscientes de ello. Que si para entrenar la psicomotricidad fina y promover la atención continua, las personas hacen labores que después se desechan, se tiran a la basura, quienes las realizan pueden pensar que su esfuerzo no vale para nada. Por ello se desarrollan actividades manuales pensadas para fomentar y mantener habilidades englobadas dentro de una labor comunitaria, en un ciclo productivo o artístico, generando que la persona vea en el resultado final del grupo su contribución y la plasmación de su esfuerzo.



El Fundador tenía siempre presente que desde una perspectiva de fe, el trabajo, remunerado o no, productivo o no, tiene valor y es digno por ser el esfuerzo realizado por personas. Como afirma el profesor Melé, *“El hombre no es hombre porque trabaja, sino que trabaja porque es hombre”* (Melé, D. 2020) y colabora por medio de su esfuerzo y de su amor, independientemente de sus capacidades materiales, en la obra creadora de Dios.

Es evidente que el Papa Francisco se refiere a personas como D. José Pedro García Canet, a su mujer D<sup>a</sup>. Charo Sabater, y a todas las mujeres y hombres que tuvieron la suerte de apoyarlo en tan bonita tarea cuando afirma que: *“Muchas veces desarrollan esfuerzos admirables pensando en el bien común y algunos de sus miembros llegan a realizar gestos verdaderamente heroicos que muestran de cuánta belleza todavía es capaz nuestra humanidad”* (FT, 175).

## **6. Conclusiones**

San Juan Pablo II afirmaba que Dios había dado la tierra a todo el género humano sin excluir ni privilegiar a nadie y que como sociedad debíamos trabajar todos por una *“finalidad irrenunciable: que se ofrezca un trabajo a las personas con discapacidad, según sus posibilidades”*. Reconociendo la igual dignidad y derechos de todos los hombres y mujeres no se puede negar el espacio social que corresponde a las personas con discapacidad en el mundo del trabajo

La encíclica *Laborem Exercens* determina que *“solamente el hombre es capaz de trabajar”* y a partir de ese punto de partida establece que *“el primer valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto”* enmarcando su valor social pues el trabajo es *“el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas”*.



La DSI proclama que la dignidad de cada hombre y mujer es infinita porque Dios nos ama con un amor infinito y desarrolla una importante pedagogía sobre las capacidades y el trabajo. Puesto que los talentos, cada uno de ellos, son un don de Dios, nos anima a enfocar el derecho al trabajo desde la perspectiva de la participación en Su obra creadora.

El Papa Francisco continúa recordándonos que el trabajo es un derecho que no se debe negar a nadie pues es una dimensión irrenunciable de la persona, no sólo por su valor material, sino que además de los muchos dones que ofrece, también debe servir para crecer y formar parte de la sociedad. En coherencia con su fe, los cristianos que forman parte de los equipos directivos de las empresas deben ofrecer empleo a personas con todo tipo de capacidades y promocionar la participación de todos.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad necesita que la sociedad en general, y las empresas por medio de sus directivos y sus trabajadores, borren sus miedos y prejuicios sobre los diferentes y vean en ellos a un igual, con el mismo derecho a participar en las relaciones laborales y se comprometan a trabajar por ello. La vocación de cada cristiano en su entorno laboral reflejarse en su solidaridad y debe fomentar la inclusión, la coherencia con la fe debe plasmarse en la voluntad de generar entornos más humanos e inclusivos.

La empresa, desde la perspectiva de la DSI, es una comunidad de personas caracterizada por la unidad de trabajo que además de producir beneficios debe unir a los trabajadores. Las encíclicas animan a los empresarios, a los emprendedores y a los directivos, católicos y no católicos, a generar una cultura ética en sus organizaciones creando espacios más humanos cuyo eje principal sea siempre la persona, promoviendo la solidaridad para incluir, en particular para fomentar el trabajo de



quienes tienen más problemas de acceso al empleo como las personas con discapacidad intelectual y aquellas con problemas de salud mental.

D. José Pedro García Canet, demostró su compromiso cristiano trabajando por las personas. Por medio de Fundación Espurna luchó por la inclusión social confiando siempre en la providencia Divina. Su legado debe servir como ejemplo de coherencia entre fe y vida, creyó y se ocupó de poner de manifiesto que el trabajo, remunerado o no, productivo o no, tiene valor y es digno por el esfuerzo el amor que ponen en él los hombres y mujeres que lo realizan y promovió el reconocimiento de que todos tenemos derecho a realizar un trabajo significativo, independientemente de la severidad de nuestras limitaciones.

La brevedad de este artículo, y las limitaciones de su autor, dejan para un estudio en profundidad temas como la necesidad de que todos los hombres y mujeres puedan participar en la comunidad contribuyendo al bien común, independientemente de su discapacidad y de la severidad de esta. También deja para futuras reflexiones la forma de promover la espiritualidad del trabajo de las personas con discapacidad psíquica, sabiendo que en el amor y en la vocación a lo trascendente no existen limitaciones.

### **Referencias bibliográficas**

Buttiglione. R. (1984) El hombre y el trabajo. Madrid. Ediciones Encuentro.

Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. CDSI.



- Coldwell, D.A., Billsberry, J., van Meurs, N. Philip J. G. Marsh (2008) The Effects of Person–Organization Ethical Fit on Employee Attraction and Retention: Towards a Testable Explanatory Model. *Journal of Business Ethics* 78, 611–622.
- Gilbert, J., B. Stead y J. Ivancevich (1999) ‘Diversity Management, a New Organisational Paradigm’ *Journal of Business Ethics* 21(1), 61–76.
- Guillén, M. (2005) *Ética en las organizaciones. Construyendo confianza*. Pearson.
- Melé, D. (2020) *Valor humano y cristiano del Trabajo*. EUNSA.
- Melendo, T. (1992) *La dignidad del trabajo*. Editorial Rialp.
- Papa Benedicto XVI. (2009) *Carta Encíclica Caritas in Veritate sobre el Desarrollo humano integral en la caridad y en la verdad*. CV.
- Papa Francisco (2020) *Carta Encíclica Fratelli Tutti sobre la fraternidad y la amistad social*. FT.
- Papa Francisco. *Discurso a los participantes en el Encuentro mundial de Movimientos Populares*. 28 octubre 2014.
- Papa S. Juan Pablo II (1981) *Carta Encíclica Laborem Exercens sobre el trabajo humano*. LE.
- Papa S. Juan Pablo II (1991) *Carta Encíclica Centesimus Annus*. CA.
- Papa Pablo VI (1967) *Carta Encíclica Populorum Progressio sobre la necesidad de promover el desarrollo de los pueblos*. PP.
- Sen, A. (2000) *Desarrollo como libertad*. Barcelona, Planeta.