

Discapacidad y puesto de trabajo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

El incumplimiento de la reserva de puestos para personas discapacitadas en empresas de más de cincuenta trabajadores obliga a agudizar las medidas de responsabilidad social empresarial.

1. Legislación: integradora

- 1.1. En la legislación laboral existe una obligación, recogida en el artículo 42 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre —BOE de 3 de diciembre—, o LGPD), para que las empresas públicas y privadas de cincuenta o más trabajadores cuenten en sus plantillas con, al menos, un 2 % de los trabajadores con discapacidad.

Con reminiscencias históricas —se intentaría la integración de todos los mutilados por acciones de la guerra civil española—, el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto (BOE de 15 de septiembre), sobre Empleo de Trabajadores Minusválidos, iniciaría en nuestro ordenamiento la exigencia de reservar a favor —entonces— de los «minusválidos» ese 2 % indicado, añadiendo además la posibilidad de bonificar las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de trabajadores con discapacidad. Posteriormente, la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE de 30 de abril), de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (BOE de 3 de diciembre), de igualdad de oportunidades,

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, completarían la necesidad de desarrollar la explícita previsión del artículo 49 de la Constitución. Este último exige, como es sabido, que los poderes públicos lleven a cabo una política de «previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos». En la actualidad, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social concentra todos los objetivos de esta relación normativa histórica.

Tal interés se manifiesta también internacionalmente en diferentes resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas, en convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en preceptos incluidos tanto en la Carta Social Europea como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en otras normas de la Unión Europea. Entre estas últimas, procede destacar la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre (*DOUE* de 2 de diciembre), sobre igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, en la que, entre otras obligaciones, se prevé la adopción de medidas adecuadas por parte del empresario para eliminar las desventajas que suponga cualquier actuación o práctica en contra de la inclusión o el mantenimiento del empleo de las personas discapacitadas. A tal fin deberá realizar los «ajustes razonables para las personas con discapacidad», ex artículo 5.

- 1.2. En su artículo 4.1, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social define a las personas con discapacidad como «aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás», de ahí que se requiera el carácter previsiblemente permanente de la discapacidad, esto es, que se trate de una reducción anatómica o funcional prolongada en el tiempo, pues, de lo contrario, su consideración será como la de cualquier enfermedad en proceso de curación (STJUE de 11 de abril del 2013, *ass. acs. C-335/11 y C-337/11, asunto HK Danmark*).

Conviene advertir, no obstante, que el legislador no vincula la discapacidad con la falta de capacidad para el trabajo, perspectiva esta a la que puede atender la Seguridad Social, pero no así las normas de inclusión de las personas discapacitadas. No obstante, para identificar el umbral de capacidad y la exigencia de un proceso de valoración objetiva de ella, el artículo 4.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social señala que sólo tendrán la consideración de personas con discapacidad «aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 % los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad».

- 1.3. El Estatuto de los Trabajadores garantiza el derecho a no ser discriminado en el empleo por discapacidad —ex arts. 4.2.c y 17.1— «siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o el empleo de que se trate». Obviamente, si para tener la condición de discapacitado, como se ha indicado, se precisa una disminución porcentual de la capacidad para el trabajo, esta última objeción será siempre aplicable al trabajo de personas con discapacidad.

Pero el ordenamiento actúa en dos frentes distintos para evitar esta dicotomía entre aptitud y discapacidad. Por un lado, con la exigencia al empleador —derivada de la normativa europea— de que adopte los «ajustes razonables» que permitan incorporar o mantener a personas discapacitadas en sus puestos de trabajo. En este sentido, el citado artículo 5 de la Directiva 2000/78 impone al empresario la realización de los ajustes razonables, esto es, la adopción de las «medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario». En la misma línea, el ordenamiento español concreta estos ajustes como 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, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos» (art. 2^m LGPD), con una salvedad también prevista en la ley: que «esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario» (ex art. 40.2 LGPD). Y, para valorar estos costes, este precepto recoge una serie de indicios que permitirán apreciar si existe una carga excesiva o no para el empleador: la existencia de ayudas o subvenciones para permitir esta adecuación, el importe de los costes financieros de la adaptación en función del tamaño y el volumen de negocios total de la organización o de la empresa, etcétera.

Por otra parte, el legislador español desarrolla toda una política de acción positiva para intentar revertir las reminiscencias históricas para contratar o mantener la contratación de las personas discapacitadas. Y, aun cuando no esté prevista expresamente la discapacidad entre los factores que reseña el artículo 14 de la Constitución, «es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación», por lo que se legitima «la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas» (STC 269/1994, FJ 4). En este sentido, el artículo 63 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social describe como vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad el que «por motivo o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas

o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas». Asimismo, la citada ley describe como acción positiva todas aquellas medidas «de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad» (art. 2g). En este sentido, el artículo 17.2 del Estatuto de los Trabajadores (LET) permite que puedan establecerse exclusiones, reservas o preferencias en la contratación, aceptando que el Gobierno regule, incluso, medidas de «reserva, duración o preferencia en el empleo» (art. 17.3 LET) siempre que persigan, entre otros objetivos, el fomento del empleo de los trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, como ocurre aquí.

2. Contratación: incentivada

2.1. Desde una perspectiva general, el artículo 39.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social permite fomentar el empleo de tales personas mediante subvenciones o préstamos a la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten el acceso, la movilidad o la comunicación, y las bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social. Prácticamente todas estas medidas han sido ensayadas en el ordenamiento laboral. Y, así, existen bonificaciones a la Seguridad Social para la contratación de personas discapacitadas e incentivos para su contratación mediante subvenciones para el empleo. De manera excepcional —los incentivos suelen darse por la contratación indefinida—, la contratación de este colectivo podrá hacerse con carácter temporal. Incluso —aun cuando este dato genere no pocas reticencias en su aplicación— se establecen colectivos favorecidos dentro del propio colectivo de discapacitados —aquellos que encuentran más dificultades para su contratación—, lo que genera prioridades no siempre bien entendidas. También se promueve el emprendimiento o el trabajo autónomo de las personas con discapacidad con subvenciones financieras destinadas a reducir intereses o a facilitar asistencia técnica, incluyendo asimismo bonificaciones en la Seguridad Social. A ello habría que sumar deducciones fiscales (renta, patrimonio protegido, IVA, etcétera) y todas aquellas medidas de que disponen, dentro de sus competencias, las comunidades autónomas.

Destaca, con todo, la reserva de la cuota de contratación indicada. Ante el incumplimiento generalizado de disponer, en empresas de más de cincuenta trabajadores, el 2 % de la plantilla para personas discapacitadas, el legislador optó por introducir medidas alternativas acordadas en la negociación colectiva o adoptadas voluntariamente por el empleador. Y, así, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril (BOE de 20 de abril), admite excepciones al cumplimiento de esta medida general sobre la contratación de trabajadores discapacitados, entre otras, la existencia y acreditación por parte de la empresa de causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial

dificultad para incorporar a estos trabajadores en la empresa. De ser así, se consiente pactar medidas alternativas, entre las que se incluyen, además de contratos con centros especiales o enclaves laborales, la realización de donaciones o de acciones de patrocinio de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad a fundaciones o asociaciones cuyo objeto social sea precisamente dicha inserción e, incluso, la constitución de un enclave laboral previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo. En el caso de que se celebren contratos mercantiles o civiles con centros de empleo o se constituyan enclaves, el importe anual deberá ser de, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 % (siendo el importe anual de dicho indicador para el 2020 de 7519,59 euros calculado en catorce pagas). Si se opta por medidas como donaciones o acciones de patrocinio, el importe anual será, al menos, de vez y media el IPREM anual por cada trabajador. En el sector público, el artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7 % de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad siempre y cuando superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, porcentaje que se mantendrá hasta que se alcance el 2 % de los efectivos totales en cada Administración Pública. Además, se precisa que, en la reserva del mínimo del 7 %, al menos el 2 % de las plazas se oferten para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto, para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

- 2.2. Merece una atención especial en este apartado la intermediación de los centros especiales de empleo. Se trata de centros que —regulados en el artículo 43 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social— participan regularmente en las operaciones del mercado y cuyo objetivo principal es facilitar que los discapacitados con limitaciones para acceder al empleo ordinario puedan desarrollar un trabajo productivo, garantizándoles así un empleo remunerado. Estos centros especiales de empleo servirán, en definitiva, de «puente» para la efectiva integración de las personas discapacitadas en el régimen de trabajo normal después de esta experiencia laboral. A tal fin, la plantilla de los centros especiales deberá estar constituida por el mayor número de trabajadores discapacitados que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por un mínimo del 70 % de aquélla (art. 43.2 LGPD). Para su desarrollo, el ordenamiento laboral regula específicamente una relación laboral especial para los discapacitados que prestan sus servicios en estos centros especiales de empleo (Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio —BOE de 8 de agosto) en la que se permiten, entre otras especificidades, la contratación «a bajo rendimiento» (inferior al normal en un 25 %), la prohibición de horas extraordinarias y la facilitación de permisos para acudir a la rehabilitación médico-funcional de la persona contratada.

Como complemento a esta normativa, se establece la figura del *enclave laboral* en el artículo 46 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su

inclusión social. Por medio de estos enclaves se facilita el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo —empresa colaboradora— y un centro especial de empleo (Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero —BOE de 21 de febrero). El contrato tendrá como objetivo la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa colaboradora, para lo cual un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplazará a aquélla temporalmente. Los trabajadores llamados a integrarse en el enclave laboral deberán ser seleccionados por el centro especial de empleo y, al menos, el 70 % de ellos deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. El resto de los trabajadores del enclave habrá de tener un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Por su parte, las empresas colaboradoras podrán contratar directamente en cualquier momento a los discapacitados, pasando éstos a situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo, por lo que, si se extinguiese su nuevo contrato con la empresa colaboradora, podrían recuperar su puesto en el centro especial de empleo. Todas estas actuaciones estarán incentivadas desde el ámbito público.

3. Despido: limitado

- 3.1. Las empresas suelen ser reacias a cualquier injerencia en su libertad de contratación, de ahí que la reserva del 2 % de la plantilla para contratar discapacitados, aunque con un fin social y laboralmente justificado, no siempre tenga ajuste en su planificación productiva. Por esta razón, algunas de ellas comienzan a plantear que, si deben cumplir esta obligación legal —porque así surge de los requerimientos que impone la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en su actuación—, su plantilla termina por sobredimensionarse, toda vez que se duplican las tareas que deberán desempeñar los nuevos contratados en relación con los empleados con contrato vigente. De ahí que algunas de ellas opten por despedir al mismo número de trabajadores contratados que de trabajadores discapacitados a los que ha de contratar.

Ésta es una actuación cuestionada por el orden social, al entender que el cumplimiento de la obligación legal no puede admitirse como causa objetiva de despido, considerándolo improcedente en caso de que el despido se produzca única y exclusivamente por este motivo. Entre otras razones, por entender que el incumplimiento de la obligación de contratar a trabajadores discapacitados resulta imputable únicamente a la empresa y no a sus empleados. Una vez requerida para cumplir su obligación, la empresa debería haber procedido de la manera menos gravosa para los trabajadores. «Ha de tenerse en cuenta al respecto que la contratación de los dos discapacitados podía ser para cualquier puesto de trabajo de todos los existentes en la empresa. Por consiguiente, la empleadora debió adoptar las medidas posibles para que el cumplimiento de dicha obligación (en su momento inobservada por ella) se realizase en lo posible sin irrogar perjuicios a los trabajadores ya incorporados a su plantilla, pudiendo por tanto emplear a los dos trabajadores discapacitados en nuevos puestos que hubiera que cubrir en cualquier área o departamento de la empresa» (STSJ de Castilla-La Mancha de 17 de julio del 2018, Ar. 265665, FJ 4).

Procedería demostrar, por tanto, que la contratación de los dos nuevos trabajadores discapacitados debía conllevar la sustitución de dos empleados sin que se pudiera ampliar la plantilla. Porque, si así fuera, sí cabría aplicar el artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores, debiendo ser calificado el despido de procedente. Es cierto que dependiendo de la dimensión, situación y sector en el que se desarrolle la empresa dicha justificación podrá resultar más o menos viable, pero los términos de la decisión judicial permiten esta interpretación. En todo caso, será necesario probar que se amortiza un puesto para crear otro distinto adaptado a las funciones que puede desarrollar el trabajador discapacitado para que proceda aplicar el despido objetivo justificado por causas económicas, organizativas o, tal vez, técnicas o productivas.

- 3.2. Con todo, las principales dificultades aplicativas en cuanto al despido se han producido en los últimos tiempos por la analogía efectuada en los tribunales europeos entre incapacidad y discapacidad. En efecto. Ha sido la regulación europea —y más recientemente la jurisprudencia comunitaria— la que progresivamente ha ido ampliando el círculo garante de protección al trabajador en estas situaciones, sin olvidar el equilibrio con los intereses empresariales (SSTJUE de 18 de enero del 2018, as. C-270/16, *Ruiz Conejero*, y de 11 de septiembre del 2019, as. C-397/18, *Nobel Plastiques*, principalmente). Y, aun cuando la reciente derogación del artículo 52d del Estatuto de los Trabajadores impedirá que se computen las faltas por bajas laborales reiteradas y justificadas como causa de despido objetivo, no resuelve dicha actuación gubernativa la interrelación efectuada por los tribunales entre la incapacidad y la discapacidad.

Resulta evidente la relación directa, en los trabajadores con incapacidad temporal, entre su falta al trabajo y su falta de rendimiento. De ahí que se plantee si la incapacidad temporal puede ser considerada discapacidad a efectos de considerar discriminatorios este tipo de despidos, máxime cuando aquélla genera faltas reiteradas. Porque la norma laboral no prohíbe despedir a un trabajador en situación de incapacidad temporal si la razón esgrimida por la empresa es distinta de la de la enfermedad del trabajador (siempre que no se encuentre en situaciones protegidas de forma especial por la norma). El problema surge cuando los criterios adoptados por el empresario para despedir pueden estar vinculados directa o indirectamente con los efectos que la situación de incapacidad del trabajador provoca en su prestación de servicios (rendimiento, productividad, absentismo, etcétera). Por eso se considera imprescindible reparar en la posible vinculación entre la incapacidad laboral (temporal) y la discapacidad (en principio, permanente y, posiblemente, creciente).

De hecho, la respuesta judicial viene predeterminada porque algunos órganos judiciales españoles han planteado dudas sobre si el concepto de ‘trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos’ contenido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es equiparable al concepto de ‘discapacidad’ que aborda la Directiva 2000/78, en cuyo caso resultará contrario a Derecho el despido del trabajador en tales circunstancias. Es evidente que la incapacidad del trabajador va a repercutir en una menor productividad

y en una menor polivalencia por su parte, pues normalmente se le permitirá el alta como «apto con limitaciones» y contribuirá a incrementar el índice de absentismo en la empresa.

Como ha expuesto en diferentes ocasiones el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, desde la aprobación de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas mediante la Decisión 2010/48, ha de interpretarse la *discapacidad* como una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con respecto a los demás trabajadores (STJUE de 11 de abril del 2013, ass. C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*). El carácter «duradero» de dicha limitación deberá examinarse con indicios tales como que la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de la persona (STJUE de 1 de diciembre del 2016, as. C-395/15, *Daouidi*). En todo caso, la constatación de que el interesado tiene una discapacidad precederá necesariamente a las medidas de «ajuste razonable» que ha de adoptar el empresario (STJUE de 18 de diciembre del 2014, as. C-354/13, *FOA*). En consecuencia, «el mero hecho de que se reconozca a una persona la condición de trabajador especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, en el sentido del Derecho nacional, no significa, de por sí, que esa persona tenga una "discapacidad" en el sentido de la Directiva 2000/78» (STJUE de 11 de septiembre del 2019, as. C-397/18, *Nobel Plastiques*).

4. Futuro: responsable

- 4.1. A la espera de que estadísticamente se publiquen las últimas cifras oficiales, se estima que casi dos millones de personas con discapacidad se hallan en edad activa, aproximadamente un 6 % de la población (probablemente el porcentaje se triplique si se tiene en cuenta a quienes padecen una discapacidad, pero no solicitan ningún reconocimiento administrativo o prestacional).

Los elementos configuradores del mercado de trabajo actual no desaparecen cuando se analiza la situación laboral de las personas discapacitadas, sino que se sobredimensionan. De ahí que la Agenda 2030 española, en su implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, considere entre sus objetivos el (pleno) empleo de las personas discapacitadas. Pero no será fácil conseguirlo. Existen factores exógenos a la empresa que lo dificultan. Por un lado, las limitaciones para compatibilizar pensión y trabajo que obligan a arriesgar la pensión de la Seguridad Social por lo que no compensaría realizar una actividad laboral. Por otro lado, los inconvenientes para alcanzar una certificación sobre la discapacidad, como pone de manifiesto la diferencia entre personas con discapacidad y personas con discapacidad reconocida, por lo que, al incorporarse en la empresa, no siempre resulta fácil justificar la existencia de discapacidad y, en su caso, su grado. Y, por otro, los condicionantes sociales que predeterminan la movilidad o

la normalización de la actividad cotidiana y, por ende, la prestación de servicios de las personas con discapacidad. Pero también existen factores empresariales endógenos: la adecuación de puestos de trabajo, el rendimiento exigido, la interrelación con el resto de la plantilla, el prejuicio del absentismo, etcétera.

- 4.2. Salvo empresas con objetivos sociales integradores expresos, lo normal es que la empresa seleccione, contrate y mantenga a los mejores y más eficientes trabajadores. La competitividad se mide, entre otros factores, por la productividad, y esta última tiene una relación directa con el rendimiento. Cualquier descenso en estos parámetros será considerado un déficit en los resultados empresariales. Pero esta visión, estrictamente mercantil y financiera, choca con la pretensión de contribuir a que la sociedad valore a sus empresas no por lo que producen, sino por lo que invierten. Y la inversión social no constituye un coste, sino un beneficio.

El esfuerzo por incentivar la contratación, incluso con reservas de cuotas, no termina de impactar en el mercado, no ofrece las respuestas exigidas, no consigue los resultados deseados. ¿Culpas compartidas? Probablemente. Pero, aun cuando la legislación y los incentivos para la contratación puedan resultar mejorables, la responsabilidad única, en el ámbito laboral, es de la empresa. Es ella quien crea y destruye puestos de trabajo y es ella quien selecciona y despide a sus trabajadores. No puede ser de otro modo. En eso reside su libertad organizativa. Mas, si individual o sectorialmente se impone cada vez con más intensidad no sólo cumplir formalmente con una responsabilidad social, sino demostrarla, la integración de las personas discapacitadas es uno de los rastros de su cumplimiento. Con un rostro, el de quienes, con todo su esfuerzo, ofrecen lo mejor de sí y el de quienes, con todo su acierto, lo reciben. *Incluir* no sólo significa 'aceptar', sino también 'añadir'. Y no tanto porque quien se integra laboralmente enriquezca con su diferencia el trabajo realizado, sino porque la organización que posibilita la integración del diferente dignifica su objeto social e incrementa su cuenta de «resultados».