



> 1 de octubre de 2026 a las 0:00

| PODCAST



Cada semana publicamos
un nuevo podcast. Disponible
en todas nuestras plataformas.

La integración laboral: una oportunidad y responsabilidad en nuestro sector

El sector de los eventos constituye una plataforma sobre la que la integración laboral puede llevarse a cabo de distintas formas. Labores tan visibles y necesarias como roles de guía o recepcionista, pueden ser igual de cubiertos por colectivos vulnerables como algunas áreas más complejas relacionadas con la producción. Para tratar las características de esta integración y sus beneficios, hemos conversado en un podcast con Belén Valentín-Gamazo (Best Way / ADEAPE), Natalia Mollard (4foreverything), Manuel Lara (Union) y Virginia Ródenas (Grupo Envera).

Integración de perfiles y adaptación de tareas

En primer lugar, el éxito de la inclusión radica en identificar el perfil idóneo para las necesidades específicas del puesto, aplicando el mismo nivel de exigencia que con cualquier profesional sin discapacidad. En este sentido, Virginia Ródenas de Grupo Envera expone tres casos concretos de éxito en su organización. Habla de Sebas, que, con discapacidad intelectual y movilidad reducida, proyecta profesionalidad explicando la fabricación de motores en el Espacio Iberia. O de Silvia, que con síndrome de Down y bilingüe en inglés, destaca atrayendo clientes en Fitur. Al igual que Alexander, con TEA, demuestra una gran versatilidad adaptándose a multitud de eventos y a la recepción de la sede central de Iberia.

Por otra parte, tal y como indica Natalia Mollard, en áreas complejas como la producción, donde aparecen los riesgos laborales y la carga física, la integración es viable al asignar zonas seguras y tareas repetitivas específicas. Ejemplos de ello pueden ser la retirada de plásticos o el panelado en eventos masivos.

Productividad y compromiso laboral

Pero ¿por qué es importante incorporar la inclusión a nuestros proyectos? Lo cierto es que los equipos inclusivos demuestran una eficiencia y capacidad de respuesta muy altas. De hecho, Manuel Lara de Union explica que gestiona un equipo de 16 personas, donde el 45% tiene alguna discapacidad diversa. Este equipo responde en menos de 24 horas a casi el 60% de las 40.000 peticiones anuales que reciben, atendiendo a los clientes por teléfono y email en varios idiomas y validando un modelo de integración funcional.

Para contribuir a estos resultados, el uso de asociaciones locales y preparadores laborales contribuye a que el personal llegue previamente seleccionado, formado y acompañado para ejecutar el servicio correctamente desde el primer momento, facilitando además la labor del organizador. De hecho, Belén Valentín-Gamazo señala que su



agencia provee personal para el 80% de las juntas generales del IBEX y logran integrar personas con discapacidad en grandes equipos gracias a la colaboración con asociaciones locales (como Envera) que seleccionan y forman previamente a los trabajadores.

Ventajas económicas, legales y corporativas

Por supuesto, también existen ventajas económicas y legales derivadas de la contratación de este tipo de personal. En primer lugar, se reducen significativamente los costes asociados a la Seguridad Social, ofreciendo importantes beneficios fiscales. Estas bonificaciones pueden otorgar a las empresas una ventaja competitiva directa a nivel de precios al presentarse a licitaciones o concursos del sector.

Además, permite a las empresas privadas cumplir con la Ley General de Discapacidad, la cual exige reservar un 2% de los puestos de trabajo en plantillas superiores a 50 empleados. A todo esto, se suma el hecho de que incorporar la inclusión como parte de la cadena de valor mejora la responsabilidad social corporativa y esta resulta crucial para atraer a inversores y financiadores.

El rol de las agencias ante el cliente

Existe un profundo desconocimiento por parte de los clientes finales sobre la viabilidad y los beneficios de integrar personas con discapacidad en sus eventos. Por ello, las agencias organizadoras deben asumir un papel proactivo, incluyendo estas contrataciones en sus propuestas de forma sistemática en lugar de esperar a que el cliente lo solicite. Según nuestros ponentes, cuando las agencias toman la iniciativa de integrar personal diverso, los clientes suelen quedar muy satisfechos con el resultado y piden replicar el modelo en futuros proyectos.

En este sentido, el sector avanza mediante la creación de formaciones pioneras, como el primer curso de personal auxiliar de apoyo en eventos, para seguir profesionalizando y estandarizando esta integración. ■