

17 Agosto, 2025

ACTUALIDAD ECONÓMICA

Desde 1958

La revista de economía de El Mundo. Nº: 3.166. Semana del 17 al 23 de agosto de 2025

**“Para alguien
con discapacidad
es más fácil
emplearse en España
que en cualquier
lugar del mundo”**

ALEJANDRO OÑORO

CEO de ILUNION

(PÁGINA 8)





9 | Tip@s de interés

“

**Tenemos menos
absentismo con
empleados con
discapacidad:
si te ha costado
acceder, no
faltas a trabajar”**

ALEJANDRO OÑORO

Ilunion, la rama empresarial de la Once, llega a su 11 aniversario con 45.000 trabajadores, un 40% con discapacidad, y una promesa: la IA no despedirá a nadie

Por **Marcos Iriarte**
Fotografías de **Sergio González Valero**

10 Tip@s de interés

Alejandro Oñoro, consejero delegado de Ilunion

Cuando uno ama lo que hace, lo transmite casi sin querer. Y eso es lo que le pasa a Alejandro Oñoro (San Sebastián, 1972), consejero delegado de **Ilunion**, la rama empresarial del Grupo Once, que nació hace 10 años como marca unificada y que hoy rebasa los 1.300 millones de facturación combinando su propósito social de generar empleo para personas con discapacidad (y ahora también para otros colectivos vulnerables) con la rentabilidad económica.

Encara retos como la implantación de la IA con la promesa de recolocar a cualquier persona cuyo puesto desaparezca y celebra que en inclusión "España es una burbuja".

Pregunta. ¿Qué balance hace de los 10 años de Ilunion?

Respuesta. El balance cuantitativo es fácil. Cuando unificamos la marca en 2014 veníamos de tener dos grupos que no brillaban en términos económicos. Desde un punto de vista de ventas, o del ebitda, apenas estábamos en equilibrio.

P. ¿Y ahora?

R. Diez años después tenemos un grupo que es casi el doble en ventas y con ebitda de unos 50 millones. En la generación de caja la verdad es que se cierra un año muy bonito, en el que hemos superado los 1.300 millones. Y tenemos una gran suerte, que nuestros accionistas, que son la Once y la Fundación Once, nos permiten reinvertir el 100%. Desde el punto de vista cuantitativo, la verdad es que este proceso ha sido un sueño.

P. ¿Y qué espera de este año? Cumplen 11 años, una cifra entiendo que muy simbólica para ustedes...

R. Cumplimos 11 años, y como dice, eso en nuestra casa es algo especial. Ya estamos pensando en qué es lo que tiene que ser el grupo en los próximos años. Nos hemos puesto el reto de alcanzar para el año que viene los 1.500 millones de facturación y un 10% de ebitda sobre ventas.

P. ¿Todas sus empresas aportan?

R. Sí, ese ha sido otro hito muy importante para nosotros: todas las empresas están en beneficios, y eso para nuestro modelo empresarial es fundamental. Significa que se puede combinar perfectamente esa rentabilidad económica con lo social y maximizar un beneficio económico con impacto social.

P. Están muy diversificados: ¿qué ramas les aportan más?

R. Por sectores, el que más tira ahora mismo es el hotelero. Vivimos un momento histórico en España: partimos de un año 2019 que fue récord; en el 22 volvió a ser récord; el 23 fue récord también, igual que el 24, y este 2025 tiene pinta de volver a marcar otro récord histórico, aunque quizá con menos alegría en cuanto a ritmo de crecimiento.

P. ¿Y tras los hoteles?

R. Nuestra empresa **Ilunion** Textilcare, que se dedica a lavar ropa, ropa de hoteles, de hospitales, de la restauración... es líder en España, con 42 plantas, y que tiene otras dos en Colombia y próximamente una en Portugal, también tira mucho. Este es un sector en el que competimos de tú a tú con el líder a nivel mundial.

Y lo hacemos de una forma distinta porque el 80% de la plantilla de esta empresa tiene alguna discapacidad.

P. ¿Hoteles y lavanderías serían sus joyas de la corona?

R. Esos dos sectores tiran a gran distancia en cuanto a tamaño y rentabilidad. Pero tenemos otros que también lo hacen muy bien. Tenemos, por ejemplo, un *contact center* con más de 5.000 personas (1.000 de ellas con discapacidad) y con varias sedes en España, y con una apuesta muy clara ahora también por crear empleo donde más cuesta: en las zonas rurales, para mujeres y para mujeres con discapacidad. **Ilunion** VidaSenior es otra rama por la que estamos apostando mucho: teleasistencia, centros de día, ayuda a domicilio, residencias... y nos está yendo bien. Vemos que el cliente y que las administraciones públicas nos acogen bien.

P. ¿Quiéren llegar a más sectores?

R. Soy de los que piensan que con hacer las cosas bien donde estamos, el grupo crece. En cuatro años, del 23 al 26, vamos a pasar de una facturación de 1.000 millones a otra de 1.500 con los mismos sectores. Algunos son estratégicos y vamos a impulsarlos mucho más y algunos nos permiten crear mucho empleo para personas con discapacidad, como el de los servicios: limpieza, seguridad, mantenimiento, jardinería..., los *outsourcing* industriales. Esto nos permite cumplir ese objetivo de crear empleo y ser rentable.

P. Habla de los sectores en los que están, pero ¿de cuántos se han ido en diez años?

R. Hemos salido de algunos, igual que entramos en otros. Salimos de todos aquellos que no combinan perfectamente ese objetivo económico y social. No nos sirve un sector que genere mucho desde un punto de vista económico, pero que

no cree empleo. Ese sector es para otra gente. También hemos salido de otros porque no hemos conseguido hacer las cosas bien o porque, desde el punto de vista estratégico, no teníamos escala suficiente para competir bien.

P. ¿Por ejemplo?

R. Pues, por ejemplo, teníamos una pequeña agencia de viajes con 50 personas y ocho o diez de ellas con discapacidad. Lo que hicimos fue integrarla en una compa-

ñía mucho mayor para que pudieran darle viabilidad, escalarla en tamaño. Con nosotros era una compañía *boutique*, pequeña, y ahora está integrada en el grupo Barceló y es más grande de lo que era.

P. Están en Colombia y en Portugal con sus lavanderías. ¿Hay más planes para avanzar en su internacionalización?

R. Nos toca seguir y crecer allí. En Colombia entramos en 2018 y fue para nosotros un reto. Pensamos que cualquier grupo empresarial debe tener cosas fuera y que nuestro propósito, si nos lo creemos bien, es construir un mundo mejor, no sólo una España mejor. Elegimos Colombia y siete años más tarde tenemos allí en torno a 350 personas contratadas, 220 con discapacidad. Es una experiencia profesional espectacular, pero también una experiencia personal y humana increíble. Son gente que con 40 y con 50 años no habían tenido nunca la oportunidad de acceder a un empleo por su discapacidad. Gente que estaba excluida de la sociedad. Y allí eso es una exclusión total, o estaban en su casa o directamente en la calle, con lo que eso significa. Entramos sin ninguna ayuda pública y estamos felices por lo que tenemos. Vamos a iniciar ya una construcción de una tercera planta.

P. ¿Y en Portugal?

R. En Portugal hemos comprado ya un suelo para construir una gran planta. Y hemos empezado también con los *contact center*. Con lo cual, vamos a hacer muchas más cosas fuera. ¿A qué ritmo? Nos hemos marcado el objetivo de que cuando **Ilunion** facture 2.000 millones, un 5% vengan de fuera de España.

P. ¿Qué peso tiene hoy su negocio fuera?

R. Ahora está en torno al 1%, facturamos unos 13 millones fuera.

P. ¿Cuántos empleados tienen?

R. Este agosto hemos llegado a los 45.000.

P. Están entre los grandes empleadores del país, ¿no?

R. Nosotros como **Ilunion** estamos en el puesto número 12. Y si contamos todo el Grupo Social Once, somos los cuartos. El año pasado eran 77.000 y este año estamos cerca de los 80.000.

P. ¿Y qué porcentaje tienen discapacidad de sus 45.000?

R. El 40%. Varía mucho en función de compañías. Este hotel, por ejemplo, [la entrevista se realiza en el **Ilunion** Atrium de Madrid] tiene el 80% de personal con discapacidad y un 10% adicional de colectivos vulnerables. La media de nuestra cadena hotelera está en el 40%; Textilcare está próxima al 80%; nuestras







Tip@s de interés

Alejandro Oñoro, Ilunion

en cualquier otro lugar del mundo.

P. Muchos empresarios señalan el absentismo creciente como uno de los principales problemas a los que se enfrentan. ¿Les pasa también a ustedes?

P. El absentismo está subiendo, pero las circunstancias tampoco van a favor. Nosotros trabajamos para que nuestra gente sienta que el suyo es el mejor lugar para trabajar e invertimos mucho en ello. Se puede ir a trabajar y disfrutar.

P. ¿Hay más absentismo en empresas con tanto personal con discapacidad?

R. Al revés, hay menos. Hay un gran orgullo por pertenecer a un grupo que tiene propósito. En Colombia, por ejemplo, apenas tenemos un absentismo del 2% o del 3%. A quien le ha costado mucho encontrar trabajo, no lo suelta, casi no se plantea si está resfriado, no falta a trabajar. Y lo hacen con una sonrisa. Hay sectores en los que el absentismo sube, claro, por el propio sector, pero peleamos contra eso.

P. ¿Cómo les afecta la tormenta geopolítica que vivimos?

R. Es una ola que siempre acaba llegando al final. Estamos en sectores principalmente de servicios, pero también en otros como el de la automoción, en el que trabajamos con varias marcas, y nos puede afectar la guerra comercial. Espero que las aguas vuelvan a su cauce y que las cosas, tarde o temprano, se ordenen.

P. ¿Han integrado ya la IA en su día a día como empresa?

R. Sí, intentamos aplicarla. Hay que maximizar el modelo si queremos que otras empresas se suban a él, ir dándole atributos para que sea un modelo ganador: que sea inclusivo, humanista, con las personas en el centro, innovador, moderno, con una apuesta clara por la excelencia... Y la IA nos hace falta para competir. Tenemos que estar a la última o a la penúltima.

P. ¿Teme su impacto sobre el empleo?

R. Tenemos un gran reto. La IA, puede hacer que mañana no exista alguno de los puestos de trabajo que hoy tenemos. Debemos ser eficientes, competitivos como los que más, pero si implantamos procesos, si automatizamos, si aplicamos IA en ciertas cosas que sustituyan el puesto de una persona, mi reto es reubicar a esa persona.

P. La reforma laboral, las subidas del SMI... y ahora está sobre la mesa la reducción de la jornada. ¿Cómo les impacta, como gran empleador?

R. Nos impacta. Parto de una máxima: cualquier reforma que tenga consecuencias económicas, al final la paga el consumidor final. Si a un hotel se le baja la jornada laboral, habrá más plantilla pero a la larga también un incremento del coste de una habitación, del menú... Si a un *contact center* le bajan la jornada para dar el mismo servicio, hará falta más gente y esto lo pagará el cliente, un banco, una compañía aseguradora..., pero ellos no se quedarán con ese coste, lo repercutirán hacia abajo. ■

ILUNION, EN CIFRAS

Facturación. Es el grupo empresarial de la Once. Nació en 2014 para unificar todas sus marcas y en 2024 ha superado los 1.300 millones de facturación.

Empleados. Tiene en plantilla a 45.000 trabajadores y cerca de un 40% de ellos con discapacidad. Combina su objetivo social con la rentabilidad económica.

Diversificación. Está presente en muchos sectores, siendo el de los hoteles y el de lavanderías los que más tiran del negocio. Todas sus empresas aportan beneficios.

Aperturas. Tienen presencia internacional desde el año 2018. Están presentes en Colombia y en Portugal y en ambos mercados están aplicando planes de crecimiento.

Ambiente. Cada dos años realizan una encuesta entre sus trabajadores. El 84% afirma ser feliz en su puesto y recomendaría *Ilunion* a un amigo o un familiar.

➔ tiendas *retail* están en torno al 95%... Luego tenemos sectores en los que nos baja un poquito, que son todos aquellos en los que opera la subrogación. Cuando ganamos un concurso, de seguridad, de limpieza, de *contact center*, de teleasistencia..., subrogamos las plantillas y esto nos baja el porcentaje, pero lo que hacemos es que cualquier baja, cualquier jubilación, la intentamos cubrir siempre con personas con discapacidad.

P. Han ampliado el foco más allá de la discapacidad a colectivos vulnerables. ¿Qué tipo de colectivos?

R. Creemos que hay un montón de colectivos que lo están pasando mal y que por sus circunstancias tienen más problemas para poder integrarse laboralmente. ¿Colectivos en los que estamos? Por ejemplo, los mayores de 55 años. Son personas que tienen ganas de seguir aportando, que les hace falta seguir aportando y que son gente con muchas ganas, un agradecimiento tremendo y una productividad espectacular. Nos enfocamos también en contratar a mujeres víctimas de maltrato. También a refugiados, inmigrantes... Son colectivos que por sus circunstancias tienen más complicado acceder al mercado.

P. A medida que otras empresas normalizan la contratación de perfiles con discapacidad, ¿no les cuesta más a ustedes encontrar gente disponible?

R. Cuesta y cada vez irá costando más. Pero es algo que nosotros perseguimos. Nos esforzamos mucho en contar nuestro modelo, lo que hacemos, en ser transparentes, e invitar así a otros a probar. Nuestro

objetivo último es que mañana no haya personas con discapacidad en España que quieran acceder a un empleo y que no puedan.

P. No se trata de que ustedes lleguen al 100% de su plantilla, vamos.

R. Exacto. Ese no es un objetivo empresarial que nos hayamos marcado, que cuentos más tengamos mejor. Nuestro objetivo responde a esos fines de nuestros accionistas. En España es difícil, o imposible, encontrar a una persona ciega sin trabajar, pidiendo en una esquina. Y eso es así porque la Once tiene el compromiso de dar empleo a cualquier persona ciega. Como nos va a ser imposible dar empleo a todas las personas con discapacidad, buscamos esos aliados que crean en ese propósito. España en discapacidad es una burbuja.

P. ¿Una burbuja?

R. Sí, España es una burbuja en discapacidad gracias a que la Once lleva sembrando 86 años en favor de estas personas para que tengan una vida más digna, accedan al empleo, a la educación... España es una burbuja hoy: cualquier persona con discapacidad que quiera acceder a un empleo lo tiene muchísimo más fácil aquí que