

Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2011



INTRODUCCIÓN

*La condición esencial de la felicidad del ser humano es el trabajo
(Lev Tolstói)*

A lo largo de la historia han sido muchos los nombres célebres asociados a alguna discapacidad. Ejemplos como los de Beethoven, Cervantes (conocido también como “el manco de Lepanto”), Toulouse-Lautrec, Lenin o Pasteur se relacionan con grandes logros en los campos de la música, la literatura, la pintura, la política o la ciencia pero también con deficiencias como la sordera o la falta de una extremidad, en el caso de los dos primeros, o a

Las personas con discapacidad suponen un 10% de la población mundial, el 80% de las cuales viven en países en vías de desarrollo

enfermedades como la picnodisostosis¹ (Toulouse-Lautrec) o la hemiplejia² (Lenin y Pasteur)³.

Hace unos años la discapacidad tenía una concepción muy diferente a la actual. Si bien a lo largo de la historia ha sido causa de invisibilidad, discriminación e incluso degradación, hoy en día las personas con discapacidad gozan de una aproximación a la integración social y laboral mucho mayor. Y decimos “aproximación” porque, aunque se ha avanzado de forma notable en materia de políticas sociales a nivel institucional y legislativo, el trabajo no está completo.

Actualmente, y según datos de la ONU, más de 650 millones de personas en el mundo viven con alguna discapacidad. Si a éstas se suman sus familiares, el número de personas afectadas directamente por la discapacidad asciende a 2.000 millones, es decir, casi un tercio de la población mundial.

Aproximadamente, dos tercios de ellos se encuentran en países en desarrollo, lo que acentúa las barreras físicas y sociales que en los países del Primer Mundo se están derribando desde hace años. Este panorama, pues, lleva a las personas con discapacidad a enfrentarse a una vida de discriminación, aislamiento e inseguridad.

En el otro extremo se encuentran las personas que gozan de un entorno social donde las ayudas técnicas y las adaptaciones del lugar del trabajo, de la casa y de los espacios públicos les permiten desarrollar una vida independiente y de mejor calidad.

***Las personas con discapacidad son, en realidad,
personas con capacidades diferentes***

¹ Afección ósea rara, hereditaria, transmitida de forma recesiva autosómica, caracterizada por un aumento de la densidad de los huesos y por malformaciones esqueléticas múltiples: talla pequeña, cráneo voluminoso con fontanelas abiertas y suturas amplias, maxilar inferior hipoplásico, manos y pies cortos y macizos. (www.portalesmedicos.com)

² Parálisis completa o incompleta que afecta a una mitad del cuerpo, en su totalidad o parcialmente. En forma general y conforme a la etimología: afección de la mitad del organismo. (www.portalesmedicos.com)

³ LEON AGUADO DÍAZ, Antonio; *Historia de las deficiencias*. Escuela Libre Editorial, Colección Tesis y Praxis. Madrid, 1995

Su experiencia demuestra que las personas con discapacidad son, en realidad, personas con capacidades diferentes. Y si, por su estado, no pueden llevar a cabo una actividad en concreto, sí pueden ser válidas para otra. Con esta premisa, las empresas cada vez más apuestan por integrar personas con discapacidad en sus plantillas, ya sea contratándolas directamente, o a través de los Centros Especiales de Empleo o de los llamados enclaves laborales. A pesar de todo, sin embargo, es más largo el camino que queda por andar que el que se ha recorrido hasta ahora.

Grupo SIFU ha considerado que, debido a la situación actual del mercado laboral, era el momento idóneo para retomar los estudios que empezó en 2005 sobre la inserción de las personas con discapacidad. Por este motivo, presenta ahora el **Observatorio SIFU de Empresa y Discapacidad 2011**, una actualización del último informe que realizó el Centro Especial de Empleo en 2007.

Para llevarlo a cabo, se ha contactado con responsables de Recursos Humanos de empresas españolas de más de 50 trabajadores. El objetivo era determinar el grado de conocimiento y cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), así como conocer aquellos aspectos que dificultan su cumplimiento y las medidas que lo favorecen. Por otra parte, además de conocer el grado de adaptación y satisfacción generado por los trabajadores con discapacidad, se pretende determinar el conocimiento y la notoriedad de los principales Centros Especiales de Empleo (CEE) y medir la satisfacción de las empresas con los servicios prestados por éstos.

Ficha técnica del estudio



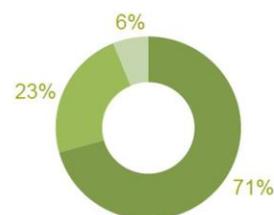
SEGMENTACIÓN TERRITORIAL:

CCAA	Nº ENTREVISTAS	PORCENTAJE
Andalucía	69	7%
Aragón	69	7%
Asturias	42	4%
Baleares	39	4%
Canarias	39	4%
Cantabria	22	2%
Castilla y la Mancha	36	4%
Castilla y León	47	5%
Cataluña	136	14%
Extremadura	20	2%
Galicia	51	5%
La Rioja	21	2%
Madrid	173	17%
Murcia	56	6%
Navarra	38	4%
País Vasco	62	6%
Valencia	85	8%



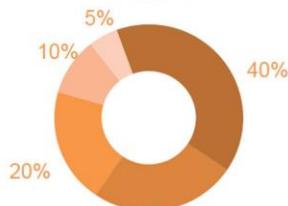
SEGMENTACIÓN POR TRABAJADORES:

- De 50 a 200
- De 200 a 1.000
- Más de 1.000



SEGMENTACIÓN SECTORIAL:

- SERVICIOS
- INDUSTRIA
- COMERCIO
- CONSTRUCCIÓN
- AGRICULTURA



- **Universo:** empresas españolas con más de 50 trabajadores
- **Muestra:** 1.006 entrevistas a responsables de RRHH
- **Error muestral:** 3,02%
- **Técnica de trabajo de campo:** entrevista telefónica asistida por ordenador (CATI)
- **Estructura de la muestra:** configurada siguiendo criterios geográficos, número de empleados y actividad económica.

ALGUNAS NOCIONES GENERALES SOBRE DISCAPACIDAD

*Ninguno hay tan inválido a quien le falten
las fuerzas en absoluto para hacer algo
(Juan Luis Vives)⁴*

¿Qué es la discapacidad?

En 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dio un paso especialmente significativo hacia la estandarización de las discapacidades a nivel global. Con la realización de la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías* (CIDDM), la OMS fijaba un sistema de codificación de las discapacidades⁵ a nivel mundial, una catalogación que daba continuidad a la que el organismo había creado en 1893 con la *Clasificación Internacional de Enfermedades* (*International Classification of Diseases*)⁶.

La CIDMM distingue entre deficiencias, discapacidades y minusvalías. Según contempla el documento, **deficiencia** es “toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica”. Es decir, se trata de “toda pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de éste” e incluye, por ejemplo, ceguera, sordera, parálisis o amputación de una extremidad, pérdida del habla o mutismo⁷.

Discapacidad supone la “restricción o falta (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano”⁸. En este sentido, se considera “discapacidad” la consecuencia de una deficiencia. Se entiende, pues, que toda persona con una discapacidad tiene una deficiencia. Algunos ejemplos de discapacidad son dificultad para ver, hablar u oír normalmente, para moverse o para llevar a cabo acciones cotidianas como bañarse, comer o alcanzar un objeto.

En cuanto a la **minusvalía**, la CIDMM entiende que se trata de “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso”. El término “minusvalía” también incluye “las circunstancias en las que es probable que se encuentren las personas discapacitadas”. Se trata, en este caso, de un factor social y cultural, a diferencia de la deficiencia y la discapacidad, que se basan en trastornos físicos o psicológicos.

⁴ VIVES, Juan Luis. *Tratado del socorro de los pobres*. Pre-textos, 2006.

⁵ En castellano (igual que en inglés) el concepto *discapacidad* (*disability*) se utiliza para referirse tanto a las consecuencias de una deficiencia como al conjunto de las tres (deficiencia-discapacidad-minusvalía). En francés, la diferencia queda más clara, puesto que la primera acepción se denomina *incapacité* y la segunda *handicap*.

⁶ www.who.int/classifications/icd/en/index.html

⁷ ONU; *Las Naciones Unidas y las personas con discapacidad – Los primeros cincuenta años*, en www.un.org/spanish/disabilities

⁸ Id.

Tipos de discapacidades

En el año 2001, la OMS revisó el documento de 1980 y redactó la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (CIF), pasando de una clasificación de “consecuencias de enfermedades” (CIDDM) a una clasificación de “componentes de salud” (CIF)⁹. Además, la nueva catalogación contempla el término **discapacidad** como un genérico que incluye “déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación”¹⁰.

La **deficiencia** es la “anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica”¹¹, que incluyen también las funciones mentales. El término discapacidad que contemplaba la CIDDM en 1980 es ahora sustituido por el concepto de **limitación de actividad**. Se trata, pues, de la consecuencia de la deficiencia. En cuanto a la minusvalía, la CIF la reemplaza por el concepto de **restricción en la participación**, es decir, “los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. De la misma manera que la minusvalía, la restricción en la participación viene determinada por la relación de dicho individuo con su entorno, “por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa misma cultura o sociedad”¹².

⁹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (CIF), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

¹⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (CIF), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

¹¹ Id.

¹² Id.

EL CASO DE ESPAÑA

Evolución de la política española sobre la discapacidad

En España, la década de los ochenta fue especialmente fructífera en cuanto a la integración de las personas con discapacidad. De hecho, en estos años fue cuando se aprobó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (popularmente conocida como LISMI)¹³ y en 1986 el Instituto Nacional de Estadística (INE) redactó la primera *Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías*, que cuantificó e identificó los distintos tipos de limitaciones padecidas por la población española de acuerdo con la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías* (CIDDM) de la OMS.

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna

(artículo 14 de la Constitución Española)

La LISMI

La LISMI es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, que, entre otras medidas, establece para las empresas públicas y privadas con más de 50 trabajadores la obligación de reservar el 2% de la plantilla a personas con una discapacidad igual o mayor al 33%.

El artículo 49 de la Constitución Española hace referencia explícita a las personas con discapacidad cuando dice que “los poderes públicos realizarán 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”¹⁴.

Más específicamente, la LISMI se centra en la situación social y laboral de este colectivo. El documento se refiere en su primer artículo a las directrices ya expuestas en la Constitución de 1978: “Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo 49 de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias”¹⁵.

PRECEDENTES DE LA LISMI

- **1960-79:** Atención pública a los deficientes mentales en base a subvenciones a la iniciativa privada.
- **1968:** Orden del Ministerio de Trabajo sobre ayudas a centros de empleo protegido para minusválidos.
- **1971:** Constitución de COCEMFE, Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos.
- **1973:** Regulación española de los talleres y centros de trabajo protegido.
- **1974:** Orden del Ministerio de Trabajo: reserva de puestos de trabajo para minusválidos: 2% en empresas con más de 50 empleados.
- **1978:** Constitución Española..
- **1981:** Año Internacional del Minusválido.

¹³ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE número 103 de 30/4/1982, ps 11.106 a 11.112

¹⁴ BOE; *Constitución Española*. Congreso de los Diputados, Madrid, 1978. Consultado en www.boe.es/aeboe/consultas/enla-ces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf

¹⁵ Ver 14.

También existen opciones de cumplimiento alternativo. Éstas se ven reflejadas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Para poder cumplir alternativamente con la LISMI, es indispensable obtener el preceptivo Certificado de Excepcionalidad.

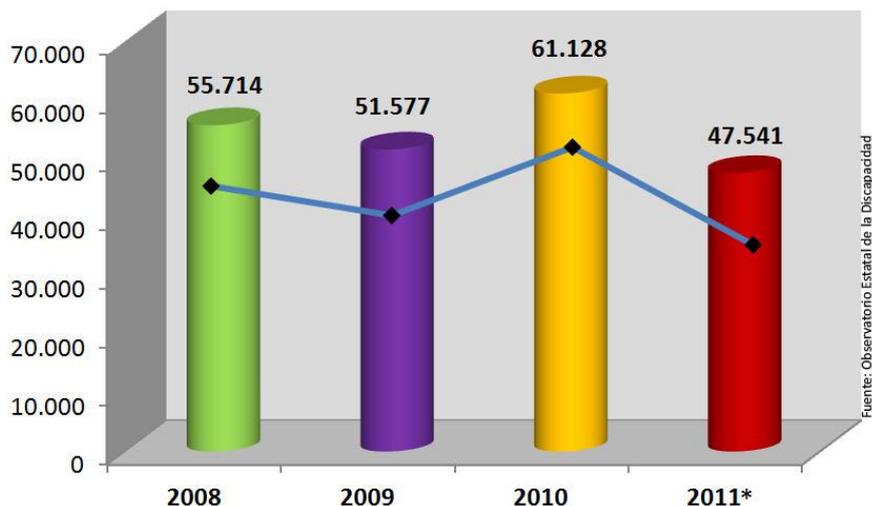
Existen cuatro medidas alternativas a las que una empresa puede recurrir:

- Compra de bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo
- Contratar un trabajador autónomo con discapacidad
- Realizar donaciones monetarias destinadas a la inserción laboral de personas con discapacidad
- Constituir un enclave laboral (contrato entre una empresa ordinaria y un centro especial de empleo)

La inserción laboral en España

Según los datos del Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED)¹⁶, al finalizar el mes de septiembre de 2011, el acumulado de contratos a personas con discapacidad era de 47.541, cifra que supone un incremento del 5,4% respecto al acumulado del mismo periodo de 2010, cuando se formalizaron 45.123. Estos 47.541 contratos registrados en 2011 también son superiores a los que se realizaron en el mismo periodo de 2008, justo **antes de que los efectos de la crisis económica se hicieran visibles**.

Evolución del número de contratos a personas con discapacidad. Años 2008-2011



*Datos acumulados a cierre de septiembre de 2011

Las cifras nos muestran que la contratación del colectivo que nos ocupa sigue presentando **mayor dinamismo** y que **se recupera mejor de los efectos de la crisis** económica mundial. En 2009, el número de contratos a personas con discapacidad bajó respecto a 2008: se pasó de 55.714 contrataciones a 51.577, lo que supuso un descenso del 7,43% en las contrataciones.

¹⁶ OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD; Información estadística sobre contratación de personas con discapacidad. Datos acumulados hasta el segundo cuatrimestre de 2011. Observatorio Estatal de la Discapacidad, Olivenza (Badajoz), 2011.

Sin embargo, ya al inicio del segundo cuatrimestre de 2009 empezó una tendencia de crecimiento que se consolidó en 2010: con 61.128 contratos a personas con discapacidad éstos crecieron un 18,5%. Este 2011, sin embargo, y ciñéndonos a los datos a cierre del mes de septiembre, las contrataciones a personas con discapacidad han vuelto a caer: el acumulado de enero a septiembre de 2011 es de 47.541 contratos, por lo que parece que la cifra a cierre del ejercicio puede ser muy similar a la de 2010.

La corriente positiva de 2010 ha seguido entre enero y marzo de 2011, pero en abril la cifra ha caído un 10% respecto al mes anterior, algo habitual cuando la Semana Santa se celebra en este mes. Es en mayo cuando las cifras se recuperan presentando un crecimiento del 13,5%, tendencia que sigue en junio, alcanzando el mejor dato de contratación en lo que llevamos de año, 6.227 contratos a personas con discapacidad (un aumento del 8,8%).

En julio la variación intermensual es negativa, con un -5,5%, siendo ésta la primera vez en cuatro años que en julio desciende la contratación respecto al mes anterior. En agosto la cifra baja por segundo mes consecutivo, en esta ocasión en un significativo -29,7%, tendencia que se viene repitiendo en los últimos cuatro años, puesto que en este periodo el mes de agosto se ha convertido en el que menos contratos se han firmado. La recuperación se produce de nuevo en septiembre de 2011, con un incremento del 29,8%.

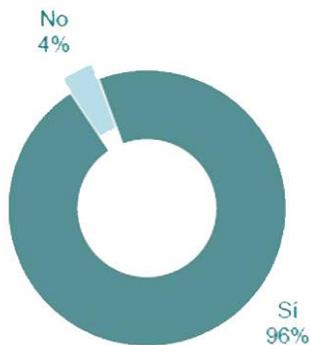
La **evolución positiva de las contrataciones** a este colectivo queda ratificada al compararla con la contratación general. Mientras que el número de contratos a personas con discapacidad ha aumentado un 5,4% de enero a septiembre de 2011 respecto al mismo periodo del año anterior, la contratación general lo ha hecho en solo un 1,2%. La contratación de personas con discapacidad hasta septiembre de 2011 ha experimentado un crecimiento del 25,8% respecto al mismo periodo de 2009, frente a un 4,2% de incremento del total de contratos. Respecto a 2008, los datos acumulados en el tercer trimestre apuntan a un incremento del 10,9% en los contratos a personas con discapacidad, mientras que las contrataciones en general descendían en un -15,6%.

La contratación de personas con discapacidad muestra un mayor dinamismo frente a los efectos de la crisis

DATOS DEL ESTUDIO

Conocimiento y cumplimiento de la LISMI

Conocimiento de la Ley de Integración del Minusválido



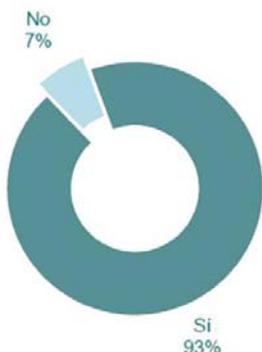
Las empresas españolas demuestran que casi en su totalidad conocen la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), puesto que un 96% de las encuestadas afirma saber cuál es su concepto más básico: la obligatoriedad de las empresas de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de su plantilla para la contratación de personas con discapacidad.

Por comunidades, aunque todas ellas muestran un elevado conocimiento de la LISMI, las que presentan un 100% son Aragón, Canarias, La Rioja, Cantabria y Castilla-La Mancha, siendo Extremadura, con un 88%, la de menor conocimiento.



En cuanto a la segmentación por tamaño de la plantilla, en todos los grupos (de 50 a 200 trabajadores, de 200 a 1.000, y más de 1.000) hay un elevado conocimiento de la Ley de Inserción Social del Minusválido.

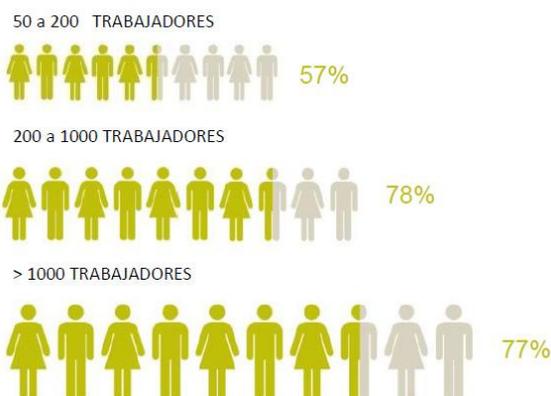
Conocimiento de ayudas por la contratación de personas con discapacidad



El 93% de las empresas admite estar informado sobre las bonificaciones y subvenciones que pueden recibir por contratar personas con discapacidad. El conocimiento de estas ayudas económicas es alto en todos los segmentos, aunque es algo mayor en las empresas de más de 200 trabajadores (96%). En las que tienen menos empleados, el conocimiento es del 92%.

Conocimiento de medidas alternativas

El 63% de las empresas conoce la existencia de una serie de medidas alternativas para cumplir la LISMI.



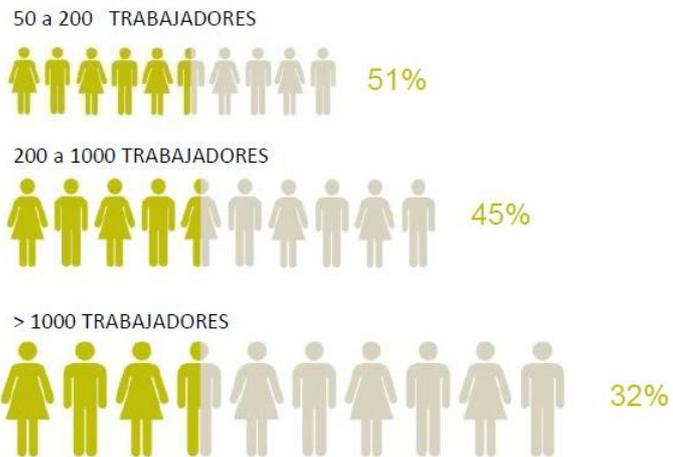
Este conocimiento es superior en las empresas de más de 200 trabajadores (78%), mientras que en las que tienen una plantilla inferior sólo un 57% conoce estas medidas. Cantabria (84%), Catalunya (74%) y Madrid (74%) son las comunidades que más conocen estas medidas alternativas. En el otro extremo se encuentra Murcia con un 27%.

Cumplimiento de la LISMI

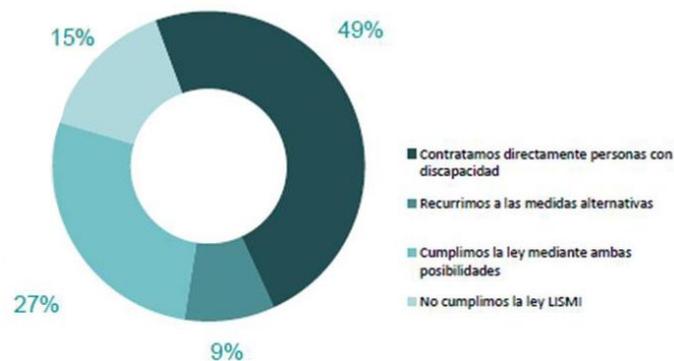
Un 49% de las empresas encuestadas manifiesta cumplir la LISMI contratando directamente personas con discapacidad. Cabe señalar, no obstante, que un tercio (16%) de las empresas que aseguran cumplir con la legislación en realidad no llegan a la cuota mínima necesaria, por lo que la cifra de cumplimiento mediante la contratación del 2% de la plantilla con discapacidad se sitúa en realidad en un 33%.

Por otra parte, un 9% la acata utilizando las medidas alternativas, mientras que el 27% combina ambas modalidades.

Las empresas pequeñas son las que más contratan directamente personas con discapacidad (51%), mientras que las de más de 1.000 trabajadores son las que menos utilizan esta práctica (32%). El ratio del segmento intermedio es del 45%.



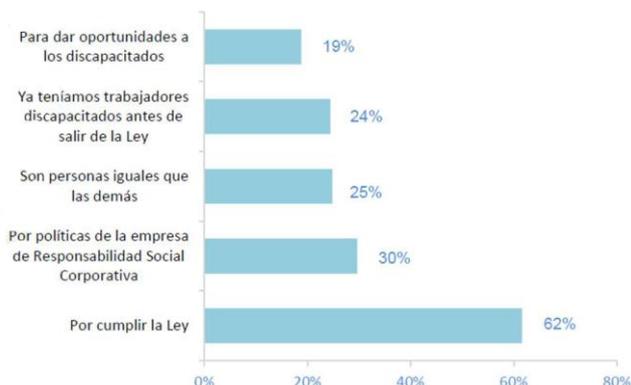
El uso exclusivo de las medidas alternativas, aunque es similar en todos los segmentos, es más popular en las empresas de menos de 200 trabajadores (10%), mientras que la combinación de las dos modalidades anteriores es más frecuente en las empresas de más de 1.000 empleados (57%). A medida que aumenta el tamaño de la empresa, crece esta fórmula mixta de cumplir la ley, siendo la menos utilizada en las que cuentan con una plantilla inferior a 200 trabajadores (18%).



En cuanto al no cumplimiento de la LISMI, son las empresas pequeñas las que menos la acatan (20%). Sólo un 3% de las empresas medianas y un 4% de las empresas de más de 1.000 trabajadores aseguran no cumplir con la legislación de 1982 referente a la inserción de personas con discapacidad.

Razones para cumplir la LISMI

Hay diferentes motivaciones que llevan a las empresas a cumplir la LISMI. La mayoría es el mismo hecho de cumplir con la Ley (62%). Un 30% afirma que lo hace por políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y un 25% opina que las personas con discapacidad son iguales que las demás.



El 65% de las empresas de entre 200 y 1.000 trabajadores cumple la ley porque están obligadas a hacerlo. En las pequeñas es del 48% y en las grandes, del 55%.

Dificultades para cumplir la Ley

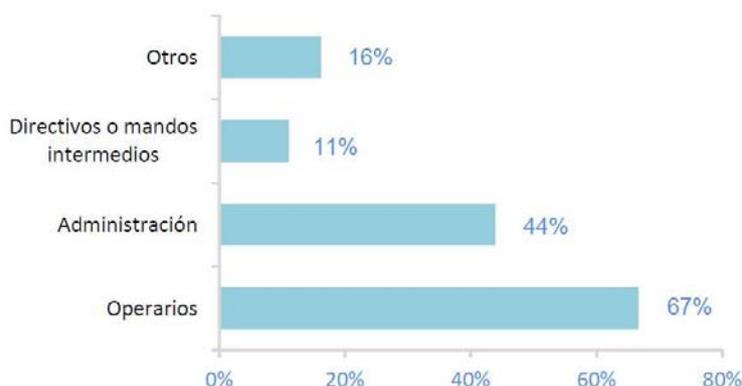
En cuanto a las dificultades a la hora de cumplir la LISMI, más de la mitad de las empresas (55%) no encuentra ninguna. La dificultad más comentada, sin embargo, hace referencia al hecho de que la propia actividad de la empresa dificulta la contratación de personas con discapacidad. En este caso, se trata del 33% de los casos.

No encuentro ninguna dificultad	55%
La propia actividad dificulta la contratación de personas con discapacidad	33%
No sé dónde contratar personas con discapacidad	7%
Desconocimiento de la Ley	6%
Otros	5%

Las empresas que menos dificultades encuentran a la hora de cumplir la Ley de Integración Social del Minusválido son las que tienen entre 50 y 1.000 trabajadores (56%, las empresas pequeñas, y 58%, las medianas). Sin embargo, este ratio cae hasta el 34% cuando se trata de las que cuentan con más de 1.000 trabajadores.

Personas con discapacidad en la plantilla

Puestos asignados a las personas con discapacidad

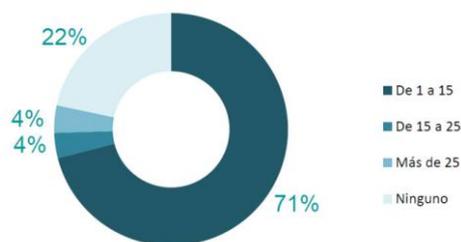


En la mayoría de las empresas, las personas con discapacidad son contratadas para trabajar como operarios (67%) y administrativos (44%). Los puestos que menos ocupan los individuos de este colectivo son directivos o de mandos intermedios (11%).



En este sentido, en construcción e industria es donde más se asigna el puesto de operario a las personas con discapacidad. En ambos sectores se trata del 72%.

El 71% de las empresas tiene en su plantilla entre 1 y 15 trabajadores con alguna discapacidad mientras que un 22% asegura que no ha contratado ninguno.



Satisfacción del rendimiento de las personas con discapacidad

Ante la aportación de las personas con discapacidad a las empresas, el 93% están muy o bastante satisfechas. Ninguna de las empresas encuestadas se ha mostrado poco convencida del rendimiento de estos trabajadores.

La mayoría de las empresas considera que contar con un empleado con discapacidad tiene efectos positivos en el rendimiento colectivo de la plantilla. Solamente el 10% valora negativamente esta experiencia.



Del 90% que estima positiva la incorporación de personas con discapacidad, el 86% considera que un buen motivo es el normal desempeño de la actividad de la empresa. El 10% destaca la promoción de la solidaridad entre los compañeros de trabajo, mientras que el 4% aprecia la motivación del trabajo en equipo.

En general, todos los segmentos de empresas se mueven alrededor del 90% en cuanto a la percepción de efectos positivos a raíz de la contratación de personas con discapacidad. Aun así, las empresas con más de 1.000 empleados, con un 93%, son las que más piensan en estas ventajas. Las de hasta 1.000 trabajadores, por su parte, las siguen con un 90%.

Adaptaciones en el lugar de trabajo

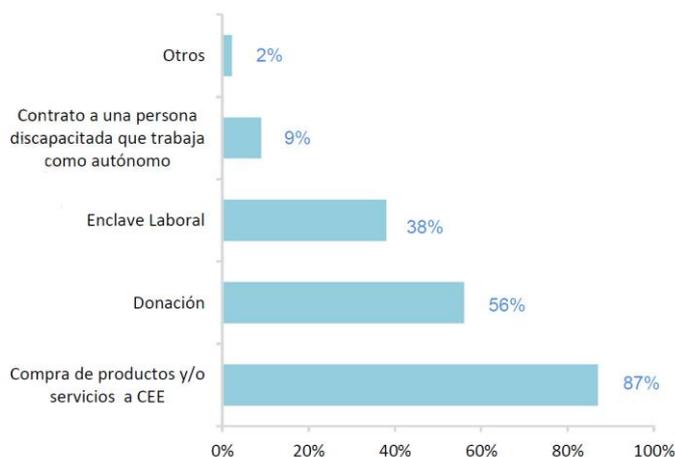
Un 20% de las empresas reconoce haber realizado algún tipo de adaptación para atender las necesidades de las personas con discapacidad. De éstas, la mayoría (66%) ha llevado a cabo adecuaciones de tipo ergonómico (herramientas, mobiliario, equipamiento). Un 35% ha optado por adaptaciones tecnológicas y un 24% por las arquitectónicas.

Son las que tienen una plantilla mayor las que, con un 45%, llevan a cabo más adaptaciones del entorno laboral para atender las necesidades de las personas con discapacidad. El porcentaje que se refiere a estas adecuaciones es directamente proporcional a la envergadura de la empresa, de modo que un 26% de las medianas y sólo un 15% de las pequeñas ha realizado alguno de estos cambios.

Los Centros Especiales de Empleo

Tipos de medidas alternativas

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), con un 87%, son la medida alternativa más conocida a la hora de cumplir la LISMI. Para ello, las empresas pueden contratar productos o servicios a estos centros, de manera que les ayuden a llegar a la tasa del 2% de trabajadores con discapacidad. Las donaciones para iniciativas que fomenten la integración laboral del colectivo (56%) y los enclaves laborales (38%) son las otras medidas alternativas más populares.



Todos los segmentos de empresas tienen un conocimiento de los servicios que ofrecen los Centros Especiales de Empleo superior al 85%.

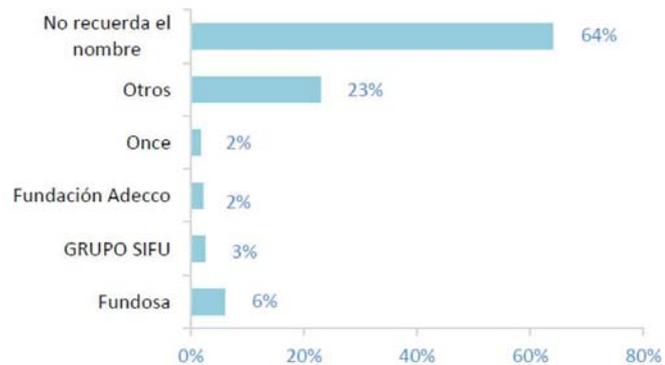
En este sentido, los CEE también son la medida alternativa más recurrente a la hora de cumplir la Ley. Un 75% de las empresas que acata la legislación afirma que lo hace comprando productos y/o servicios a estos Centros. De nuevo, las donaciones (25%) y los enclaves laborales (18%) les van a la zaga.

La Rioja y Galicia presentan un 100% de empresas que recurren a los CEE. Andalucía, con un 41%, y Murcia, con un 38%, se encuentran en el otro extremo. Por sectores de actividad, el de servicios es el que más se inclina por la contratación de un CEE.

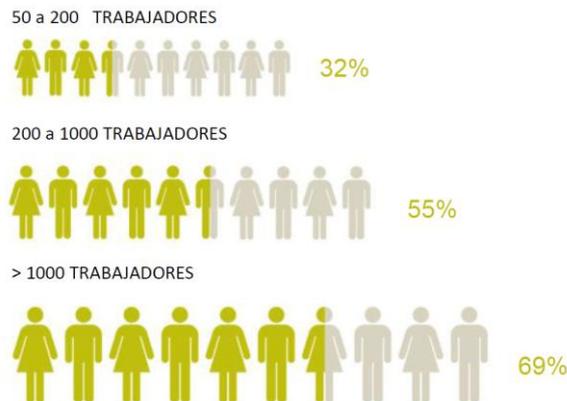


Conocimiento de los Centros Especiales de Empleo

El 39% de las empresas encuestadas reconoce haber recurrido en alguna ocasión a los servicios prestados por un Centro Especial de Empleo, entre los que destacan Fundosa (nombrado por un 6% de las empresas) y Grupo SIFU (3%).



A mayor tamaño de la empresa, más se han contratado los servicios de un CEE. Destacan las empresas de más de 1.000 trabajadores, con un ratio del 69%. Por debajo están las medianas, con un 55%, y las pequeñas, con un 32%.



Los sectores que más han recurrido alguna vez a los Centros Especiales de Empleo son los de industria y servicios, ambos con un 44%. Muy cerca queda el sector comercio (38%) y, por detrás, el de la construcción (31%). Cierra la lista, muy rezagado, el sector agrícola, con un 17% de las empresas que se inclinan por los CEE.

La experiencia con los CEE ha sido positiva, puesto que el 99% de las empresas entrevistadas repetirían y recomendarían la contratación de estos servicios. Un 60% lo haría porque ofrecen un servicio de calidad a un precio competitivo y el 58% porque suponen una garantía de que el personal está cualificado para el puesto que ocupa. Por otra parte la dificultad a la hora de contratar directamente personal discapacitado es la razón que aduce un 17% de las empresas de la muestra.

RESUMEN

- El 96% de las empresas españolas de más de 50 trabajadores conoce el precepto básico de la Ley de Inserción Social del Minusválido (LISMI), que las obliga a disponer del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- El 93% conoce la existencia de bonificaciones y subvenciones que se pueden recibir por la contratación de personas discapacitadas.
- La cifra de cumplimiento real de la LISMI mediante la cuota de contratación del 2% se sitúa en un 33%. Pese a que un 49% lo hace contratando directamente personas con discapacidad, cabe señalar que un tercio (16%) de las empresas que aseguran cumplir con la legislación en realidad no llegan a la cuota mínima necesaria. Respecto a las otras modalidades, el 9% recurre a medidas alternativas, y el 27% opta por una combinación de ambas.
- Entre los principales motivos que llevan a las empresas a cumplir la LISMI, el 62% de los entrevistados simplemente cumple la Ley por obligación, el 30% lo hace siguiendo políticas internas de Responsabilidad Social Corporativa y el 25% razona que las personas con discapacidad son iguales que las demás.
- El 55% de las empresas no encuentra dificultades para cumplir la LISMI. Por el contrario, el 33% opina que la misma actividad de la empresa dificulta la contratación de personas con discapacidad (y por lo tanto, el cumplimiento de la ley) y el 7% no sabe dónde contratarlas.
- El 71% de las empresas tiene entre 1 y 15 empleados discapacitados; el 4%, más de 25; y el 22% no cuenta con empleados de este colectivo.
- Las personas con discapacidad generalmente se han incorporado a la empresa como operarios (67%) y administrativos (44%).
- El 20% de las empresas ha realizado adaptaciones a las necesidades de las personas discapacitadas. Las adaptaciones han sido principalmente ergonómicas (66%), tecnológicas (35%) y arquitectónicas (24%).
- El 63% de las empresas conoce la existencia de medidas alternativas a la contratación directa de trabajadores discapacitados. Las medidas más conocidas son la compra de productos y/o servicios a un CEE (87%) y las donaciones (56%).
- El 39% de las empresas ha contratado alguna vez servicios o productos a un CEE. Entre ellos, un 99% repetiría y recomendaría su experiencia.
- Los CEE de mayor notoriedad son Fundosa (6%) y Grupo SIFU (3%). El 64% de los entrevistados no recuerda el nombre de un CEE.
- El 93% de las empresas están muy o bastante satisfechas con el rendimiento de las personas discapacitadas. El 90% considera que su incorporación ha tenido efectos positivos en el trabajo del colectivo de la empresa.

- Aunque las empresas de menos de 200 trabajadores son las que menos cumplen la LISMI (20% frente al 3% y 4% de no cumplimiento de medianas y grandes, respectivamente) son también éstas y las de hasta 1.000 empleados las que aseguran encontrar menos dificultades para contratar personas con discapacidad (56% y 58%, respectivamente, frente al 34% de las grandes empresas).
- Pese a que prácticamente todas las empresas conocen los aspectos básicos de la LISMI, las de más de 200 trabajadores están más informadas sobre las medidas alternativas a las que pueden recurrir para cumplirla. En este sentido, se puede decir que cuentan con más acceso a este tipo de información o que se interesan más por las opciones que les permiten no tener que incorporar personas con discapacidad sin por ello no acatar la ley. De hecho, las empresas de más de 200 trabajadores se distancian en unos 40 puntos de las pequeñas a la hora de utilizar la fórmula mixta de contratación: fichar directamente personas con discapacidad y, a la vez, utilizar alguna de las medidas alternativas.
- Las empresas pequeñas, con menos de 200 trabajadores, tienen más tendencia a contratar directamente a las personas con discapacidad que tienen que incorporar a su plantilla (51%, frente al 45% de las empresas medianas y del 32% de las grandes). Por el contrario, las que cuentan con más de 1.000 trabajadores se inclinan por la contratación de servicios de Centros Especiales de Empleo (69%, delante del 32% de las empresas pequeñas y del 55% de las medianas).
- Por su envergadura y presupuesto, las grandes empresas son las que pueden permitirse llevar a cabo más adaptaciones del lugar de trabajo para adecuarse a las necesidades de los empleados con discapacidad. Así, si un 45% de éstas ha realizado alguna (la mayoría son de tipo ergonómico, las que suponen menos dificultad y son más económicas), en el caso de las de entre 200 y 1.000 trabajadores se trata de un 26% y en el de las de plantilla inferior, de un 15%.

CONCLUSIONES DEL OBSERVATORIO

Mercado laboral y discapacidad

Según datos del Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED), **al finalizar el mes de septiembre de 2011, el total acumulado de contratos a personas con discapacidad era de 47.541, cifra que supone un incremento del 5,4% respecto a los del mismo periodo de 2010 cuando se formalizaron 45.123, y que contrasta con el crecimiento del 1,2% experimentado por la contratación general.** La cifra de contratos registrados en 2011 también es superior a la correspondiente al mismo periodo de 2008, justo antes de que los efectos de la crisis económica se hicieran visibles: los datos acumulados apuntan a un incremento del 10,9% en los contratos a personas con discapacidad, mientras que las contrataciones en general descendían un 15,6%.

Las cifras nos muestran que la contratación del colectivo discapacitado presenta un mayor dinamismo frente a los efectos de la crisis económica.

Conocimiento y cumplimiento de la LISMI

El conocimiento de la LISMI ya no es una asignatura pendiente, puesto que la gran mayoría de las empresas afirma conocer su concepto básico (96%). Sin embargo, sólo el 63% de las empresas tiene conocimiento de la existencia de las medidas alternativas para cumplir la Ley, de modo que ésta puede ser una de las razones por las cuales hay empresas que no cumplen la LISMI, sobretodo en el caso de las pequeñas.

A la luz de los datos, **el porcentaje real de cumplimiento de la LISMI entre las empresas encuestadas se sitúa en un 33%.** En referencia a la modalidad de contratación, un 49% de las empresas manifiesta realizar la contratación directa de personas con discapacidad; sin embargo, un tercio de éstas (16%) no alcanza la cuota mínima para cumplir la ley. El resto se reparten entre las medidas alternativas (9%) o bien una fórmula mixta de contratación directa y medidas alternativas (27%).

Prácticamente la mitad de las empresas encuestadas (45%) manifiestan tener dificultades para contratar personas con discapacidad: las dificultades propias de la actividad desarrollada (33%), no saber dónde contratarlas (7%) y el desconocimiento de la Ley (6%) son las principales causas aducidas. Las acciones de información sobre las posibilidades existentes se convierten de este modo en elementos clave para aumentar las contrataciones.

En relación al nivel de satisfacción con el rendimiento del colectivo discapacitado, casi la totalidad de las empresas (93%) manifiestan estar muy o bastante satisfechas, y en un porcentaje muy similar consideran que la incorporación de estas personas ha tenido efectos positivos en la organización (90%). Estos datos invitan a reflexionar sobre el hecho de que aún haya empresas que no lo hacen, y un 22% no ha contratado nunca a un trabajador con Certificado de Discapacidad.

Los motivos para el cumplimiento de la LISMI entre las empresas difieren, si bien la causa principal manifestada es la obligación legal de hacerlo (62%). Un 30% de las empresas lo hace siguiendo políticas internas de Responsabilidad Social Corporativa, mientras que un 25% lo hace debido a la convicción de que las personas con discapacidad son iguales a las demás. Estos datos reflejan que todavía queda pendiente una labor pedagógica y de información a la sociedad, en la que las acciones de la Administración desempeñarán un papel crucial.

Conocimiento y uso de los Centros Especiales de Empleo

La contratación de servicios a un CEE es la medida alternativa más conocida (87%), puesto que facilitan la tarea a los departamentos de Recursos Humanos a la hora de encontrar al personal más adecuado a sus necesidades. Por el mismo motivo, los CEE constituyen la medida más utilizada (75%) por parte de las empresas que desean cumplir con la LISMI.

Por tamaño de empresa, las grandes son las que más se inclinan por la opción de contratar los servicios de un CEE (69%), seguidas de las medianas (55%). Las que menos recurren a los CEE son las pequeñas empresas (32%), por lo que uno de los desafíos de estos centros y de las Administraciones es informar y asesorar a esta parte del tejido empresarial para que puedan conocer los beneficios de realizar las contrataciones mediante éstos.

Teniendo en cuenta las características de las prestaciones que ofrecen los CEE es comprensible que los sectores que más se benefician de estos sean la industria y los servicios. Por ello, uno de los grandes retos de los CEE pasa por ampliar su portafolio de servicios para poder dar respuesta a las necesidades de otros sectores, como pueden ser la logística y la gran distribución.

La experiencia de las empresas con los servicios de los centros ha sido positiva, puesto que el 99% de las empresas entrevistadas repetirían y recomendarían la contratación de los servicios de los CEE. Un 60% manifiesta que lo haría porque ofrecen un servicio de calidad a un precio competitivo, y el 58% porque suponen una garantía de que el personal está cualificado para el puesto que ocupa.

BIBLIOGRAFÍA

APARICIO ÁGREDA, M^a Lourdes; *Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación*. Universidad de Navarra, 2008.

BOE; Constitución Española. Congreso de los Diputados, Madrid, 1978. Consultado en www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/Constitucion-CASTELLANO.pdf

COLECTIVO IOÉ; CIMOP; *Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. IMSERSO, Madrid, 1997.

FUNDACIÓN EQUIPARA; *Informe Equipara 2008. Observatorio para la mejora de la equiparación laboral de las personas con discapacidad*. Fundación Equipara, Barcelona, 2008.

LEON AGUADO DÍAZ, Antonio; *Historia de las deficiencias*. Escuela Libre Editorial, Colección Tesis y Praxis. Madrid, 1995

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE número 103 de 30/4/1982, páginas 11.106 a 11.112

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE número 299 de 15/12/2006, páginas 44.142 a 44.156.

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD; *Información estadística sobre contratación de personas con discapacidad. Situación a 1 de septiembre de 2011*. Observatorio Estatal de la Discapacidad, Olivenza (Badajoz), 2011.

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD; *Información estadística sobre contratación de personas con discapacidad. Datos acumulados hasta el segundo cuatrimestre de 2011*. Observatorio Estatal de la Discapacidad, Olivenza (Badajoz), 2011.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Las Naciones Unidas y las personas con discapacidad – Los primeros cincuenta años*. Consultado en www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y01.htm

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS; *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Consultado en www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD; *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1987.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD; *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD; *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Ediciones de la OMS, Ginebra, 2011. Consultado en http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf