

¿CONTRATARÍAS A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD? UNA OPCIÓN QUE, A PESAR DE LAS VENTAJAS QUE CONLLEVA, ES POCO CONOCIDA ENTRE LOS EMPRESARIOS

Capaces de hecho y por derecho

La elección de contratar a un discapacitado puede suponer un ahorro de hasta 10.000 euros al año, ofrecen el mismo nivel de resultados que los demás empleados y un mayor grado de compromiso. ¿Hacen falta más razones para que cunda el ejemplo?

Todas las empresas con más de 50 empleados deben cumplir con un 2% de trabajadores discapacitados". Así de tajante se muestra el artículo 38 de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) de 1982, que eleva ese porcentaje hasta el 5% para el caso de empresas públicas. Sobre el papel, muy bien. Sin embargo, según la OCDE, España ocupa la posición 24 de la Europa de los 25 en integración laboral de personas con discapacidad, sólo superados por Polonia. Es decir, no se cumple entre las grandes y mucho menos entre las pequeñas, de las que ni siquiera hay datos.

UNA OPORTUNIDAD PERDIDA

Se calcula que de las 27.000 empresas españolas que deberían cumplir con la LISMI apenas lo hace el 20% e incluso algunos expertos rebajan esa cifra al 10%. ¿Por qué? En gran medida porque no hay un seguimiento sobre el cumplimiento

Con una buena política de selección y de integración, los empleados con discapacidad resultan más rentables que los demás: cuestan menos y llegan a trabajar al mismo nivel que los otros.

de la ley. "No existen encuestas ni estadísticas fiables sobre la discapacidad en materia laboral", señala **Pilar González**, consultora de Fundación Adecco. Tampoco existe vigilancia sobre el seguimiento de la normativa: las sanciones, aunque oscilan entre leves, graves y muy graves, tienen un tope máximo de 3.000 euros, una cantidad que no resulta disuasoria para el empresario que tenga prejuicios culturales.

Además, el marco regulatorio actual reconoce el carácter de excepcionalidad a las empresas que justifiquen la imposibilidad de cubrir sus puestos laborales con personas discapacitadas. No obstante, en estos casos les permite sustituir la contratación por medidas alternativas, que consisten en la adquisición de servicios o productos a

centros especiales de empleo.

Pese a esta triste realidad, lo cierto es que contratar discapacitados esconde un gran número de ventajas, desde la satisfacción por el cumplimiento de la ley o la prioridad para optar a concursos públicos hasta subvenciones, deducciones fiscales y, lo que es más importante, mejoras en el clima laboral. Ventajas que superan con creces cualquier posible obstáculo. Eso sí, como recomiendan los expertos consultados, no hay que olvidar que, como en los no discapacitados, no todo el mundo vale para todo. Por eso es importante seguir estos tres consejos:

Escoge la persona adecuada. No todas las personas con discapacidad están preparadas para realizar una labor determinada. Es impor-



UNAS CIFRAS PARA MEDITAR

La Encuesta de Discapacidad del INE del 2008 y el estudio *Discapacidad y Empresa* de la Fundación Mapfre arrojan algunas cifras sobre la realidad del colectivo de minusválidos en España y su nivel de integración laboral. Son las siguientes:

Los **164.281** contratos registrados a nombre de **90.308 personas** con discapacidad suponen una tasa del **0,88%** en contratos (dato de 2007).



Por tipos de discapacidad

declarada en la demanda de trabajo, el principal grupo es el de físicas (más de la mitad), le siguen las psíquicas, las sensoriales y las del lenguaje.

El **70%** de las empresas

contratantes no tuvieron que realizar ninguna adaptación significativa.

El **63,4%** de los empresarios

que han contratado discapacitados considera que su productividad es similar a la de cualquier otro trabajador.

Existe un total de **3,8 millones** de personas con discapacidad lo que supone el **8,5%** de la población.

tante que seamos muy cuidadosos a la hora de definir el puesto en el que vamos a integrarlas con el fin de encontrar a aquel profesional que realmente encaje. "Cada discapacidad requiere una integración distinta. Son personas con muchas capacidades y lo que hay que hacer es que buscar el puesto que mejor se adapte a ellos", explica **Jaume Ferrer**, director general del Programa Incorpora de la Fundación la Caixa, iniciativa que nació hace tres años para evitar la exclusión social y que ya ha conseguido integrar a 3.000 personas con discapacidad, "curiosamente el 80% entre las pequeñas y medianas empresas".

Informa al resto del equipo de las peculiaridades que tiene el nuevo compañero y sobre la mane-

ra más adecuada en la que deben tratarle. A lo mejor tendrás que pedirle un esfuerzo inicial extra de formación y acompañamiento, pero es un refuerzo puntual.

VENTAJAS ECONÓMICAS

Contratar un discapacitado cuenta con importantes ayudas y subvenciones, que pueden alcanzar hasta los 7.000 euros por contrato. Veamos algunas medidas en detalle:

CONTRATO TEMPORAL:

• **Bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social.** Contratar temporalmente a un discapacitado cuenta con una desgravación total de la cuota de la Seguridad Social durante la vida del contrato en el caso del primer discapacitado, del 75% para el resto;

La incorporación de discapacitados, además de ser obligatoria por ley, abre la puerta a contratos con la administración. Es requisito indispensable para acceder a concursos públicos.

del 90% si son mujeres mayores de 45 años y 80%, si están por debajo de esa edad. En general, se calcula una bonificación de la cuota empresarial de la empresa que alcanza los 3.500 euros anuales, una cantidad que sube hasta los 4.100 euros si es mujer o si es mayor de 45 años y a los 4.700 euros si es mujer mayor de 45 años. Si la discapacidad es severa, las cantidades se incrementan hasta los 4.100, 4.700 y 5.300 euros anuales, respectivamente.

• **Subvención de hasta 901,52 euros por adaptación de puesto de trabajo.**

CONTRATO INDEFINIDO:

• **Bonificación de la cuota empresarial total.** Es del 90% para mayores de 45 años y del 100% si son mujeres; 70% en ►►

▶ menores de 45 años y 90 % si son mujeres. Las bonificaciones se aplican durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial.

En general, se establecen bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 4.500 euros anuales, que sube hasta los 5.350 euros si es mujer y hasta los 5.700 euros para los mayores de 45 años. Cuando se trata de una discapacidad severa, estas cuantías se elevan hasta alcanzar los 5.100, 5.950 y 6.300 euros anuales, respectivamente. Estas cantidades se ajustarán en los casos de contratos a tiempo parcial, de acuerdo con el porcentaje recogido más arriba.

● **Subvención de 3.907 euros, al comienzo del contrato.** Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.

● **Deducción del Impuesto de Sociedades** de 6.000 euros por cada contrato.

● **Subvención de hasta 901,52 euros** en concepto de adaptación de puesto de trabajo.

● **Integración en cooperativas y sociedades laborales.** Hasta 10.000 euros por cada minusválido que se incorpore. Si es a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva. El tiempo mínimo de pertenencia es de tres años, si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador con discapacidad.

CONTRATO DE FORMACIÓN O EN PRÁCTICAS:

● **Contratos de formación o contratos en prácticas.** En este caso, la empresa tiene derecho a la reducción del 50% de la cuota de la Seguridad Social el tiempo de duración de contrato. También se beneficia de una subvención para adaptar el puesto de trabajo, siempre que el contrato dure, como mínimo, un año.

CONTRATO DE INTERINIDAD O DE SUSTITUCIÓN:

● **Reducción del 100% de la cuota de la Seguridad Social.**

Resumiendo, como recoge la Fundación Mapfre en su estudio *Discapacitados y Empresas. Un análisis de*



productividad, la diferencia entre el coste laboral que supone para la empresa la contratación de un trabajador con o sin discapacidad rondaría los 28.866,12 euros al año, en el caso de un profesional sin discapacidad, que se reduciría hasta los 25.366,12 si se trata de un contrato temporal con discapacidad normal, o los 23.566 de una discapacidad severa, o los 20.459,12 y los 18.659,12 euros, respectivamente, para la discapacidad normal o severa de un contrato indefinido.

OTRAS VENTAJAS

Además de las económicas, la contratación de minusválidos puede traer consigo otras ventajas:

● **De carácter empresarial.** Desde Cocomfe (Confederación Estatal Coordinadora de Minusválidos Físicos de España) insisten en que estas iniciativas mejoran notablemente la imagen de la empresa ante sus distintos públicos (distribuidores, empleados y clientes), así como pueden abrir las puertas a nuevos ingresos. Existen muchos concursos públicos para los que es condición imprescindible cumplir con una serie de requisitos sociales, entre ▶▶

Un empleado discapacitado puede ahorrar a la empresa hasta 10.000 euros al año

CÓMO GESTIONAR UN EQUIPO CON UNO DE SUS MIEMBROS CON DISCAPACIDAD

A QUÉ PUESTO SE ADAPTARÁ MEJOR SEGÚN SU DISCAPACIDAD

Un trabajador discapacitado es un profesional que tiene una deficiencia física o psíquica, pero en todo lo demás es igual que cualquier otro y debe ser tratado de la misma forma. Eso sí, conviene tener muy presente sus limitaciones para adjudicarles puestos en los que puedan encajar sin problemas.

¿Donde encaja mejor un discapacitado físico?

Debes saber si tiene problemas de agarre, de movilidad, de resistencia... En función de ello, podrá realizar trabajos de tipo intelectual, de atención telefónica, de atención al cliente...

Profesionales con discapacidad intelectual

Suelen ser muy adecuados para trabajos muy metódicos y rutinarios, que siempre se realizan de la misma manera y procesos fijos.

Las limitaciones de los discapacitados psíquicos

No son aptos para trabajos de turnos de noche o aquellos en los que se cambie habitualmente de turnos. Incluso conviene que no realicen su actividad a jornada completa.

Sacar lo mejor de un discapacitado sensorial

En el caso de la deficiencia visual, son trabajadores que suelen tener una gran capacidad de comunicación verbal con lo cual funcionan muy bien en los *call center* o en los departamentos de atención al cliente. En el caso de los deficientes auditivos, son muy aptos para actividades que requieran una gran capacidad de concentración y de estudio.

La discapacidad orgánica

Son aquellos que tienen alguna deficiencia en algún órgano interno, aquí se incluyen desde transplantados hasta enfermos de cáncer, alérgicos en grado elevado o cualquier enfermedad que requiera cierta modificación de hábitos de forma permanente. En estos casos, es necesario conocer y analizar la patología concreta para determinar cómo se adaptará a cada puesto.

FACILITAR SU TOTAL INTEGRACIÓN EN EL EQUIPO

Es fundamental conocer bien en qué consiste la discapacidad, tanto para ayudar al trabajador a integrarse como para explicar al resto del equipo como integrarle. La Guía de la Igualdad en el Trato de la Fundación ONCE explica cómo hacerlo según cada perfil:

Eliminar barreras a la discapacidad física

Si tienes un empleado con discapacidad física, pregúntale si necesita ayuda; si tiene problemas de movilidad, adecúa tu paso al suyo; facilita su desplazamiento por la oficina, evitando aglomeraciones o posibles obstáculos.

Comprender al discapacitado intelectual

Con ellos no se puede dar por hecho nada, es necesario repetirles muchas veces las cosas

porque aunque pensemos que ya lo han entendido es posible que no sea así; trátalos con naturalidad, evitando la excesiva infantilización; limita la ayuda a lo necesario, procurando que aprenda a desenvolverse sólo.

Tratar con el discapacitado psíquico

Necesitan unos horarios y unas rutinas muy marcadas; no conviene que se produzcan situaciones violentas, de discusiones, de tensión a su alrededor; respeta su espacio personal y no adoptes posturas que puedan resultar agresivas; da instrucciones precisas y comunícate de forma clara y concisa.

La importancia del tacto en la discapacidad auditiva

Mantén en buen estado las señales luminosas de aviso; cuando te dirijas a él tócale en el hombro para que te mire, háblale directamente a la cara para que pueda leer tus labios, procura que toda la información rele-

vante esté por escrito y asegúrate de que ha entendido lo que le comunicas.

Conservar el orden para el discapacitado visual

Vigila las señales auditivas, pregúntale si necesita ayuda, indícale cualquier referencia que necesite así como su localización exacta, avísale de cualquier cambio en el mobiliario o en la distribución de la sala, respeta el orden con el que se ha familiarizado, elimina las referencias de lugar vagas, tipo aquí o allí, y sé específico: a tu izquierda, a tu derecha....

Flexibilidad con el discapacitado orgánico

Es necesario conocer y analizar la patología concreta para ver qué necesidades tienen. Por ejemplo, un enfermo de Krohn, una enfermedad que provoca úlceras gástricas, tiene que cumplir unos hábitos alimentarios muy estrictos, pero al margen de esto puede realizar cualquier tipo de trabajo.

ADAMS empresas

Servicios integrales de consultoría y formación

La experiencia de más de mil empresas

Formación Bonificada

- Diseñamos cursos para su empresa.
- Programamos cursos en nuestros centros.

- Presencia
- Online
- Distancia

902 06 00 33

www.adams.es/empresas
formacionempresas@adams.es



EMPRESAS QUE SACAN LO MEJOR DE SUS PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD

La experiencia de las empresas que se han animado a contratar profesionales con diferentes discapacidades demuestra que con una adecuada política de selección y de integración estos empleados son capaces de dar lo mejor de sí mismos y de integrarse al mismo nivel que el resto de sus compañeros.



José Miguel Borruey, gerente de Inforcaspe (izda), junto a su socia Pilar Herrero y uno de sus empleados con discapacidad, Francisco Pallerés.

INFORCASPE: Discapacitados físicos en la docencia

Inforcaspe, empresa dedicada a la formación y asesoramiento en materia tecnológica, cuenta con una plantilla de ocho trabajadores, de los que uno tiene una discapacidad física. "Le incorporamos en el 2002, dos años después de que arrancase la empresa. Vimos su enorme potencial y ahora es uno de los profesores en plantilla fija. El balance no puede ser más positivo. Se ha integrado perfectamente. Hay una total normalidad. Es una

persona muy capaz, y punto", señala José Miguel Borruey, gerente de la empresa. Tan fructífera ha sido la experiencia que hace unos meses, ante un pico de trabajo, contrataron a otro discapacitado. "En este caso, requería estar entre el 80% y el 90% del tiempo sentado, con lo cual no podía dar clases. Le encargábamos de la parte de diseño. Se trata de encontrar aquel puesto donde puedan encajar mejor", insiste.

IBÉRICOS ERIKRODISAN: Deficiencia visual en la oficina

El caso de Ibéricos Erikrodisan es más reciente, pero no por ello menos positivo. En esta empresa, que se dedica a comprar y vender animales, cuentan con cuatro empleados, uno de ellos con una importante deficiencia visual. "Se encarga de labores administrativas. Lleva menos de un mes y de verdad que en los siete años de experiencia que llevo dedicada a este sector no

me había encontrado con una persona tan capacitada como él: está superpreparado, se esfuerza más que cualquier otra persona, pone muchísima atención, se preocupa mucho y da todo de sí", señala María Gloria Díaz, gerente de la entidad. "Yo ya había trabajado con discapacitados anteriormente y conocía su gran capacidad de superación, así que cuando me llama-

ron desde Plataforma sin Barreras, por si me interesaba cubrir la plaza que ofertaba con un discapacitado, ni me lo planteé. Entonces no conocía las ventajas económicas, pero mi planteamiento era que por qué no iba a hacer un discapacitado la misma tarea que cualquier otro trabajador. Le entrevisté y me encantó. Y el resultado no puede ser más satisfactorio".



María Gloria Díaz, gerente de Ibéricos Erikrodisan.

Los discapacitados ayudan a mejorar el clima laboral de las empresas porque potencian la solidaridad entre compañeros

►► los que la incorporación laboral de discapacitados puede ser una diferenciación importante frente al resto de la competencia.

● **Ventajas laborales.** Los expertos mencionan también otras ventajas relacionadas con la mejora del clima laboral (puede suponer un aumento de la solidaridad en el conjunto de los trabajadores), se potencia la capacidad de resolución de conflictos (los minusválidos

tienen la sensación de que nada es un problema, todo se puede resolver) y se potencia el compromiso. "Al ser personas que han tenido que superar muchas trabas y muchos obstáculos, cuando les ofrecen una oportunidad son extremadamente leales y fieles. Su compromiso es altísimo y su índice de rotación es prácticamente nulo", insiste Pilar González. ■

ISABEL GARCÍA MÉNDEZ

