

I JORNADA



**“RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LA EMPRESA:
MERCADO DE TRABAJO
E INTEGRACIÓN LABORAL”**

Madrid,
19 de noviembre de 2002

el nuevo lunes



Fundación ONCE
para la cooperación e integración social
de personas con discapacidad

**“RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LA EMPRESA: MERCADO
DE TRABAJO E INTEGRACIÓN
LABORAL”**

Edita: Grupo Nuevo Lunes
Noviembre, 2002
Coordinadora: Rosa del Río
Punto y Seguido, S.A.
Plaza de España, 18
Torre de Madrid, planta 3, ofic. 11 y 12

INDICE

Pág.

PRESENTACIÓN

José García Abad , editor de <i>El Nuevo Lunes</i> .	9
Carlos Rubén Fernández , director general de la Fundación ONCE.	13

INAUGURACIÓN

Juan Chozas , secretario general de Empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.	17
--	----

MESA REDONDA

“Responsabilidad social de la empresa: mercado de trabajo e integración laboral. Situación actual en España. El contexto europeo”.

Presentador-Moderador: Francisco Abad , director general de la Fundación Empresa y Sociedad.	25
Julián Ariza , miembro de CC OO y consejero del Consejo Económico y Social (CES).	45
Antonio Ferrer , secretario confederal de Acción Sindical de UGT y consejero del Consejo Económico y Social (CES).	51
Pilar Iglesias , responsable de Sanidad, Seguridad Social y Asuntos Sociales de CEOE.	57
Javier Cantera , director técnico de la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE).	63
Miguel Ángel Cabra de Luna , director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE.	75

DEBATE

82

ÍNDICE	Pág.
 MESA REDONDA	
“La integración laboral en España: propuestas de los grupos parlamentarios”.	
Presentador-Moderador: Jesús Flores , presidente de la Comisión de Empleo y Formación del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI).	89
Carles Campuzano (CIU).	93
Elvira Cortajarena (PSOE).	99
Enrique Belda (PP).	105
 DEBATE	 110
 MESA REDONDA	
“Cumplimiento de la cuota de reserva legal de empleo para personas con discapacidad y las medidas alternativas a su cumplimiento. Casos prácticos”.	
Pepa Torres , directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE.	119
Francisco Mesonero , director general de la Fundación Adecco.	127
Francisco Martín Frías , director general de MRW.	133
Javier Clemente , subdirector general de Recursos Humanos de Telefónica.	137
Miguel Vidal , subdirector general de Planificación y Selección de Recursos Humanos. Ministerio de Administraciones Públicas.	149
 DEBATE	
Moderador: Andrés Ramos , vicepresidente 2º del Consejo General de la ONCE.	155
 ANEXO	
Suplemento especial de <i>El Nuevo Lunes</i> sobre “Responsabilidad social de la empresa: mercado de trabajo e integración laboral”.	159



MESA DE INAUGURACIÓN. De izda. a dcha.: Rosa del Río, directora de *El Nuevo Lunes*; Carlos Rubén Fernández, director general de la Fundación ONCE; Juan Chozas, secretario general de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y José García Abad, editor de *El Nuevo Lunes*.



Imagen del público asistente a la Jornada.



José García Abad.

Presentación

José García Abad,
editor de *El Nuevo Lunes*

Puesto que voy a presentar a los demás, empiezo por presentarme a mí mismo. En nombre de la directora de *El Nuevo Lunes*, Rosa del Río, y en mi propio nombre, les doy a todos ustedes la bienvenida, y les agradezco su presencia en esta Jornada. Quiero agradecer especialmente a Juan Chozas, secretario general de Empleo, que pronuncie las palabras de inauguración en esta Jornada, y por supuesto a todos los ponentes, que, coincidirán conmigo, son las personas adecuadas para desarrollar este tema. Tenemos un plantel muy bueno y les invito a participar activamente en los coloquios que se desarrollen, aunque estoy seguro de que lo van a hacer.

Les confieso que el tema de estas jornadas me apasiona. No es que me guste o me interese, sino que realmente me apasiona. Me apasiona todo lo que representa un encuentro entre lo económico y lo social dentro del mundo de la empresa, los aspectos sociales y humanos. La empresa es una entidad del hombre y para el hombre, pero a veces nos olvidamos de esta dimensión humana de la empresa. Es un honor colaborar con la ONCE, una entidad ejemplar y pionera en la integración de personas con discapacidades y en iniciativas que han sido después admiradas y seguidas en todo el mundo. Muchas gracias, por tanto, a Carlos Rubén, director general de la Fundación ONCE, y reitero nuestra satisfacción de poder colaborar con esta institución en un tema como éste.

Hemos organizado recientemente unas Jornadas sobre patrocinio empresarial en las que también estudiamos lo que la empresa puede hacer por la sociedad. Nos parece muy bien el patrocinio y todas las ventajas que se le den al mecenazgo, ya sean fiscales o de to-

do tipo. El enfoque que damos aquí hoy, respecto a la responsabilidad social de la empresa, teniendo muy en cuenta las oportunidades de empleo para discapacitados, es una visión que no se dirige necesariamente a la gran empresa. La gran empresa puede, lícitamente, tener un enfoque orientado a aprovecharse de las ventajas publicitarias al patrocinar determinadas iniciativas de interés social. Eso es legítimo, porque hay un aspecto propagandístico dentro de la empresa.

Pero lo que a nosotros nos ocupa hoy aquí es una forma más callada, menos ostentosa, de ejercer esa responsabilidad social, que se traduce por la vía del empleo. No va a hacer uno publicidad de que ha contratado a un minusválido, y sin embargo, es una forma muy eficaz de contribuir a la integración de todos. Incluso puede ser rentable. Aunque es verdad que representa un coste adicional integrar a personas con discapacidad, una vez dentro de la empresa la experiencia demuestra que su rendimiento y su aportación son extraordinariamente apreciables y rentables. Aunque este no es el enfoque fundamental. Lo que nos interesa es lo que tiene de responsabilidad social de la empresa, de sensibilidad social.

☞ *“Lo que a nosotros nos ocupa hoy aquí es una forma más callada, menos ostentosa, de ejercer la responsabilidad social de la empresa, que se traduce por la vía del empleo”*

José García Abad



Carlos Rubén Fernández.

Presentación

Carlos Rubén Fernández,
director general de la Fundación ONCE

En primer lugar, me van a permitir que en nombre de la Fundación ONCE agradezca la iniciativa que *El Nuevo Lunes* ha tenido a la hora de convocar esta Jornada conjuntamente con nosotros. Sin duda, para las personas con discapacidad, y entendemos que para la sociedad en su conjunto, es especialmente relevante crear foros de debate en los que se pueda analizar la problemática de cualquier colectivo. En este caso, por qué no, de un colectivo importante. Tres millones y medio de ciudadanos de este país cuentan con alguna incapacidad, y más de 40 millones de ciudadanos europeos somos discapacitados.

Sin duda el análisis de la problemática, de las especificidades concretas que nos ocupan, es por tanto un aspecto a destacar y a valorar. Pero es que, además de este análisis de las buenas iniciativas que se han venido desarrollando en los últimos años, que han contribuido a hacer que nuestras empresas y la sociedad en su conjunto tengan un elevado componente social, es especialmente importante, también, poder compartir esas iniciativas, intentando en todo momento poner en común esos resultados y por tanto aprender de las iniciativas que personas y entidades han podido poner en marcha en los últimos años. Sin duda, la integración social de las personas discapacitadas tiene uno de sus pilares básicos en la integración laboral. Cuando una persona discapacitada accede a un puesto de trabajo, está completando un proceso evolutivo que se puede iniciar en el momento en el que le sobreviene la incapacidad, con una asunción de las propias limitaciones derivadas de la incapacidad sobrevinida o de la discapacidad heredada en el momento del nacimiento.

Además de esa concepción de la nueva realidad, de las nuevas posibilidades que plantea esa persona con discapacidad, sin duda se ha tenido que establecer previamente un pro-

ceso formativo, imprescindible a la hora de poder conjugar esas limitaciones con las opciones naturales y reales de vida de las personas discapacitadas. Por eso, cuando una persona discapacitada está en disposición de poder optar a un empleo está, sin duda, posicionándose en un plano de mayor igualdad con respecto al resto de las personas sin discapacidad. Cuando esa persona discapacitada tiene la fortuna de poder encontrar un empresario, público o privado, que le dé una oportunidad, sin duda está dando un salto cualitativo fundamental a la hora de poder ser ciudadanos de pleno derecho.

Todos sabemos que el empleo ha sido una prioridad de los gobiernos de los diferentes Estados europeos y es, por tanto, una prioridad de la propia Unión. El empleo aporta, además de la lógica remuneración por el desempeño de la función, una serie de valores sustanciales para el reconocimiento del ciudadano como persona útil a esta sociedad, y por tanto, para el reconocimiento de las posibilidades de las personas discapacitadas. Por ello, me van a permitir que les agradezca a todos ustedes su participación hoy en esta Jornada. Sin duda, revisando la lista de inscripción, podemos observar que existen aquí sentados representantes de colectivos fundamentales para avanzar en la normalización de las personas con discapacidad. Pero lo que es más importante, para avanzar en el desarrollo de la propia sociedad.

Iniciativas

Las empresas privadas, grandes, pequeñas o medianas, son fundamentales a la hora de poder generar ese empleo. Pero es igualmente importante y destacable el poder contar con la presencia de destacados representantes del tejido sindical de este país. También las organizaciones sindicales tienen mucho que aportar a la hora de que ciudadanos en riesgo de excusión social podamos encontrar un camino más sencillo para igualarnos en derechos y en obligaciones a las personas sin discapacidad. Especialmente importante también es poder contar hoy aquí con la presencia como ponentes de representantes de diferentes grupos parlamentarios. Sin duda, la legislación marca un antes y un después en las posibilidades de las personas con discapacidad.

En estos momentos, ninguna persona de bien podría justificar una discriminación por razones de sexo o de discapacidad dentro de nuestro país. La Constitución así lo avala. Pero no es menos cierto que precisamos de iniciativas que pongan en valor aquellas posibilidades de las personas que partimos, a la hora de integrarnos en la sociedad, en el vagón de cola. Por eso, deseo, en nombre de la Fundación ONCE, pero especialmente como discapacitado que soy, agradecerles a todos ustedes el tiempo que van a dedicar a esta Jornada. De la reflexión conjunta seremos capaces de proponer iniciativas que redundarán en beneficio de las empresas valientes que, de alguna forma, abordan este tipo de iniciativas sociales. Pero también, evidentemente, en beneficio del colectivo y de la sociedad en su conjunto.

Quiero destacar también hoy aquí la presencia del secretario general de Empleo, pues nuestro buen amigo Juan Chozas ha tenido la amabilidad de acompañarnos hoy y la enorme generosidad de dedicarle tiempo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Desde su puesto de enorme responsabilidad y con sus múltiples tareas, siempre ha sido capaz de percibir las posibilidades de un colectivo importante de personas. El encontrar en las administraciones públicas, en el Gobierno de la nación, sea de cualquier color, la sensibilidad para poder recoger las preocupaciones de los colectivos más desfavorecidos, es importante de resaltar.

Por último, y para no extendernos demasiado, quisiera ponerles un marco de referencia sobre algo que va a ocurrir en breve y que para las personas discapacitadas supone una nueva oportunidad de poder avanzar en esa integración que tanto perseguimos y que afortunadamente en los últimos años tanto hemos conseguido. El próximo año 2003 ha sido declarado Año Europeo de la Discapacidad y, por tanto, tendremos una enorme posibilidad de revisar en su conjunto cuál es la política de integración de las personas discapacitadas en este país que, afortunadamente hay que decirlo, está siendo un ejemplo, por muchas iniciativas, a nivel europeo. Tendremos también la necesidad de avanzar en esa concienciación de las posibilidades que tienen las personas discapacitadas y otros colectivos en riesgo de exclusión con respecto a la aportación que podemos hacer como ciudadanos de pleno derecho. Tendremos también que reclamar la colaboración, fundamentalmente, de los poderes públicos para poder concienciar a la sociedad de las posibilidades que tiene un colectivo que, desgraciadamente, lejos de decrecer, aumenta, como es el colectivo de las personas discapacitadas.

Por mi parte no me quiero extender demasiado, deseo que esta Jornada sean de la mayor utilidad posible para todos ustedes. Reiterarles el compromiso de que la ONCE, y por supuesto su Fundación, está absolutamente empeñada en seguir trabajando en lo único en lo que de verdad creemos que, humildemente, sabemos hacer: demostrar, con el esfuerzo y el trabajo de cada uno de nosotros, que las personas discapacitadas, gracias a la oportunidad que la sociedad española nos ha dado durante estos más de 60 años desde nuestra creación, podemos aportar nuestro pequeño granito de arena a la hora de construir un mundo mejor para todos. Y en ese trabajo les necesitamos a todos ustedes.

☞ *"El próximo año 2003 ha sido declarado Año Europeo de la Discapacidad y, por tanto, tendremos una enorme posibilidad de revisar en su conjunto cuál es la política de integración de las personas discapacitadas en este país que, afortunadamente, está siendo un ejemplo, por muchas iniciativas, a nivel europeo"*

Carlos Rubén Fernández



Juan Chozas.

Inauguración

Juan Chozas,

secretario general de Empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Creo que está absolutamente fuera de toda duda la actualidad, necesidad y conveniencia de la convocatoria de seminarios como el que hoy nos convoca aquí y lo acertado de su planteamiento. Porque, sin ánimo de ser grandilocuente, lo que estamos haciendo aquí hoy forma parte de un gran debate que se ha pedido que la sociedad europea ponga en marcha, y que tiene como objetivo, ni más ni menos, que dar respuesta al reto de la necesaria redefinición, renovación y readecuación del concepto y de la realidad del Estado del bienestar.

Sin duda, creo todos los ciudadanos europeos nos tenemos que sentir orgullosos, ya que es la mejor y mayor aportación a la civilización y al desarrollo de la época contemporánea. El Estado del bienestar se desarrolla fundamentalmente con la reconstrucción de una Europa destrozada por la segunda guerra mundial. Significa un gran pacto social que ha permitido que los países de la Europa occidental sean, no sólo un modelo de eficiencia económica, sino sobre todo un modelo de construcción civilizada de la convivencia, utilizando dos elementos. En primer lugar, una ordenación de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, con normas, muy distintas según los modelos nacionales, de protección para los más débiles, para los que tienen más dificultades para incorporarse plenamente al mercado de trabajo y de participación de los interlocutores sociales en las relaciones laborales,

en las relaciones productivas. Eso por un lado. Y por el otro, la construcción de los sistemas de protección social, de los sistemas de pensiones y de los sistemas de Seguridad Social más avanzados que en el mundo se conocen.

Hoy en día, sin embargo, este concepto está, como muchas otras cuestiones, en permanente renovación. Estamos lejos de lo que hace unas pocas décadas parecía ser el denominador común un poco pesimista a la hora de calificar el mismo, de ese gran debate de años pasados en torno a la crisis del Estado del bienestar. Hoy nos encontramos en un momento en el que el concepto se expande, y trata además de atender las necesidades de esta mutación permanente en la que vivimos los países desarrollados. El reto de combinar eficiencia económica en una economía globalizada, por un lado, con cuestiones que se plantean ya en el día a día, como son el envejecimiento de nuestras sociedades, las bajas tasas de natalidad, fenómenos como la inmigración creciente o la propia integración social de las personas con discapacidad y de los colectivos con riesgo de exclusión, por el otro, no pueden, en mi opinión, poner en cuestión este modelo de convivencia que realmente no ha sido superado y que constituye el primer patrimonio, la primera seña de identidad de nuestros países. Esa es un poco la decisión que están tomando los países de la Unión Europea en su conjunto y la UE como modelo político.

Debate

Y aquí ya en concreto es donde en los últimos años la Unión intenta asumir esta obligación como una parte de su trabajo, ordenado, con un determinado procedimiento, con unos determinados plazos. Se encuentra ya de pleno en ese debate, que alcanza al “qué”, es decir, al fondo de la cuestión, que es conseguir una mayor integración en nuestra sociedad. La lucha contra la exclusión es uno de los objetivos que se marca la Cumbre de Lisboa en marzo del año 2000, y que han venido desarrollando las cumbres económico-sociales sucesivas, como Estocolmo y Barcelona. Con toda seguridad, Atenas retomará este mecanismo de trabajo. La fecha para la erradicación de la pobreza está ya marcada en el escenario del año 2010. La lucha contra la exclusión se desarrolla a través de los planes nacionales de integración social que se combinan y completan con los planes nacionales de acción para el empleo, utilizando siempre como mecanismo ideal o de máxima integración el acceso al empleo sin discriminación, sin ninguna merma de los derechos y con posibilidades de promoción para todo tipo de personas.

La responsabilidad social de las empresas se incorpora a este debate también. Actualmente estamos en el período de discusión, de análisis nacional. Es un concepto que recuerda, tal y como ha apuntado José García Abad, la dimensión humana, la dimensión social como tal de las empresas. Se abre a posibles consideraciones y desarrollos en materia medioambiental, de garantía del producto, de condiciones de trabajo, de garantía para la seguridad y salud de los trabajadores, de participación institucional de los trabajadores, como objeto de debate para la sociedad europea en estos días.

Este debate se ha abierto, decía, en el “qué”, en el fondo, en la lucha por la integración

y contra la exclusión y la responsabilidad de las empresas, pero también en el "cómo". Porque la participación social, la participación de las organizaciones civiles, de los interlocutores sociales no es tanto un procedimiento como una característica propia del propio sistema, y es consustancial al modelo. Es, por un lado, una garantía de equilibrio, y por otro, una necesidad para llevarlo a cabo. No todo puede caer en el ámbito del trabajo de las administraciones públicas o de las burocracias de una manera aislada, sino que sin la colaboración y corresponsabilidad de las organizaciones civiles, de las organizaciones sociales de la sociedad, es imposible llegar a todos los rincones, a todas las necesidades de una sociedad cambiante, plural, mucho más dinámica que la de hace sólo unas pocas décadas. Para ello, esa participación es uno de los elementos para mantener eso que sería la marca distintiva de la Europa del futuro, ese Estado del bienestar que debemos dejar en legado a las generaciones que nos sucedan. Y hoy, también sin ánimo de ser grandilocuente o exagerado, concurren aquí muy buenos ejemplos para demostrar que esa labor es posible y que la estamos llevando a cabo con el esfuerzo de todos cada día. El mejor ejemplo, el que más a mano tenemos, es el que hoy, además, actúa como nuestro anfitrión. La ONCE, su fundación, su grupo de empresas, es probablemente uno de los mejores ejemplos reales, diarios, de que la responsabilidad social, la integración se puede convertir en realidad. Además, creo que es un buen ejemplo de cómo esta actuación es fruto de la colaboración y del apoyo de las administraciones públicas, del esfuerzo de la utilización de los recursos públicos, cómo una aportación de toda la sociedad y mediante la colaboración con organizaciones punteras, hoy en día absolutamente especializadas, pueden tener unos frutos que a la vista están y que día a día se van multiplicando. Trabajar juntos, y cómo se puede llegar con objetivos comunes —en este caso, la integración de las discapacidades— entre las organizaciones sociales y las administraciones públicas, es algo que estamos viendo en el día a día. Aquí los acuerdos entre el Gobierno, el Ministerio de Trabajo fundamentalmente, y la ONCE, los acuerdos entre el Ministerio de Trabajo y el CERMI, que por cierto, esperamos ver pronto renovados, son muestras de que este trabajo compartido, es, en la mayoría de los casos, un trabajo bien hecho.

Soluciones

Por último, y acabo con ello, este seminario tiene una dimensión importantísima. Es parte de ese debate amplio, de esa búsqueda de soluciones con la participación de todos. Es parte, por tanto, del trabajo bien hecho, de la actualidad a la que me refería al iniciar mis palabras. Sirva una pequeña muestra. El próximo día 3 de diciembre, el consejo de Ministros de la Unión Europea se reunirá en Bruselas y tiene este tema como materia de debate en el almuerzo. El almuerzo es en el momento en el que realmente se abordan debates políticos. Los consejos de ministros de la UE se han convertido en una especie de procedimiento absolutamente cerrado al que llegan asuntos que ya están hablados, re-hablados, masticados y re-masticados, y en el cual los ministros pocos menos que asienten o formalizan lo que los equipos técnicos han realizado. Pero queda aquí un huequito, una pequeña

luz de debate político, precisamente en los almuerzos, momento en el que se pueden abordar cuestiones más polémicas, o que están menos cerradas por parte de los equipos técnicos, y por tanto donde se pueden plantear posiciones políticas diferentes. Es prácticamente el único reducto, junto con los consejos informales, donde de verdad se ve esa difícil necesidad de equilibrar modelos políticos y modelos sociales muy diferentes, pero en la búsqueda de unas finalidades comunes o compartidas.

Pues bien, el tema del almuerzo del próximo día 3 de diciembre es precisamente, y cito textualmente, "diálogo social, partenariado e integración social". Es, poco más o menos, que seguir desarrollando lo que se ha planteado hoy aquí en este seminario.

☞ *"El Estado del bienestar supone un gran pacto social que ha permitido que los países de Europa Occidental sean no sólo un modelo de eficiencia económica, sino sobre todo un modelo de construcción civilizada de la convivencia"*

Juan Chozas



De izda.a dcha.: Miguel Ángel Cabra de Luna, director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE; Pilar Iglesias, responsable de Sanidad, Seguridad Social y Asuntos Sociales de la CEOE; Julián Ariza, miembro de CC OO y consejero del Consejo Económico y Social (CES); Francisco Abad, director general de la Fundación Empresa y Sociedad; Antonio Ferrer, secretario confederal de Acción Sindical de UGT y consejero del Consejo Económico y Social (CES), y Javier Cantera, director técnico de la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE).



Aspecto de la sala durante el acto.

Mesa Redonda:

**“RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LA EMPRESA: MERCADO
DE TRABAJO E INTEGRACIÓN
LABORAL. SITUACIÓN ACTUAL
EN ESPAÑA. EL CONTEXTO EUROPEO”**



Francisco Abad.

Presentador-Moderador

Francisco Abad,

director general de la Fundación Empresa y Sociedad

Para presentar la mesa desde la perspectiva de nuestra Fundación, que intenta promover el comportamiento socialmente responsable de las empresas y la acción social, me gustaría dar una primera aproximación a qué se entiende por responsabilidad social de la empresa.

Hablamos de un concepto que ya está en la sociedad. Todo el mundo habla de responsabilidad social de la empresa, y no va en broma, hablamos de un tema absolutamente serio. Hay empresas que se lo han tomado en broma, y han pensado que esto va de comprar imagen. Y no va por ahí. La mejor manera –por lo menos una de ellas– de ver que está en la sociedad es dar una vuelta por recortes de periódico, y ver qué cosas hay en los medios de comunicación más o menos recientes.

Los medios de comunicación recogen buena parte de lo que hay en la sociedad. Hay noticias, como las de los inicios del tema Enron y Andersen, de febrero de este año. Cuando se publicó, alguien pensaría, con toda seguridad, que era un error, que no se puede caer un imperio tan grande por algo relacionado con un cliente. Bueno, todos conocerán los resultados.

No estamos hablando en broma, estamos hablando de algo que tiene que ver con que la sociedad debe aceptar los productos de las empresas, con que la empresa debe aceptar el libre mercado, con que es importantísima la ética empresarial. Cuidado con los casos de corrupción que afloran a la luz. Las empresas deben estar bien gobernadas, respetar el medio ambiente, ver la forma en que se reestructuran los grupos empresariales cuando hace falta

no se puede hacer de cualquier manera... Es importantísimo trabajar para reducir la sinies-tralidad laboral, colaborar con proveedores, no discriminar por ningún motivo, seguir mili-métricamente la normativa laboral en todos los casos, trabajar por la calidad en el empleo, por el respeto a la persona... Todo esto está generando una serie de normas que inundan las empresas, y parece, de alguna manera, que ahora hay que regularlo absolutamente todo.

En el otro extremo, incluso los inversores –estamos hablando de empresas grandes– es-tán empezando a trabajar con criterios y comportamientos éticos, y por eso las empresas fi-CHAN reguladores como consejeros, trabajan por el capital intelectual, apoyan a grupos del mercado especialmente excluidos. Por ejemplo, bancos sobre grupos excluidos de los servi-cios financieros. La responsabilidad social, también en el negocio. Bueno, pues todo este lío de noticias y de información que hay en los periódicos tiene un cierto esquema que define qué es la empresa socialmente responsable.

Hay un primer capítulo, que no debemos olvidar, y es que la empresa nos la hemos in-ventado hace mucho tiempo para que desarrolle una actividad económica. Es el capítulo primero. Pero a la empresa la sociedad le pide que dé una importancia nueva a aspectos que no son nuevos pero que sí son más importantes y que hemos llamado la triple cuenta de re-sultados.

Triple cuenta de resultados

Temas como el balance social, o el dividendo social de las empresas o de las cajas es-tán ya, de alguna manera, ya superados. A las empresas, es nuestra experiencia de hablar día a día con ellas, les interesa la cuenta de resultados. Y por eso se habla de triple cuenta de resultados: la económica, o la económico-financiera, la medioambiental y la social. Es-to puede articular muy bien el mensaje a dirigir a las empresas para convencerlas de estas cosas. De manera que como pueden ver, lo social y lo medioambiental no son un añadido de lo económico, sino una parte constitutiva de lo económico. Una empresa que tiene un problema medioambiental no tiene una dificultad en un área lateral, tiene un problema de negocio. Una empresa que discrimina por razón de discapacidad, de sexo o de nacionalidad no tiene un problema marginal, tiene un problema de negocio. Es de lo que estamos ha-blando. No de separar lo social y lo económico. Y lo que mejor entienden las empresas es cuando lo integramos todo, porque todo tiene sentido para la empresa.

Como se decía en la presentación, la empresa está constituida por personas, la empresa es una entidad humana además de económica. Esta es la clave.

Dentro de lo que llamamos el capítulo social de la cuenta de resultados, que es lo que tiene que ver con la acción social, cuelgan los temas que vamos a comentar esta mañana. Es todo como una especie de árbol. Uno de los capítulos en los que se concreta el capítulo social de las empresas es la acción social, y a su vez, uno de los capítulos clarísimos de la acción social es la integración laboral, que es de lo que vamos a hablar hoy, con ejemplos, con casos, y con distintos puntos de vista.

Es un capítulo que no es nuevo, pero que se conoce poco porque no es fácil hablar de

estas cosas y hablar en público, ya que transmite la parte más humana de la empresa. La empresa no hace acción social por marketing, en contra de lo que muchos piensan. Por ejemplo, el capítulo el empleo es muy simbólico, porque para dar oportunidades de empleo a personas con dificultades para acceder al mercado laboral no hacen falta grandes presupuestos. Es un capítulo que llega especialmente a las pymes, que son las grandes creadoras de empleo, con lo cual rompemos el mito de que esto va sólo de grandes empresas... En fin, estamos probablemente hablando de una de las puntas del iceberg de la acción social de las empresas, y por tanto, del nuevo concepto de empresa que hoy hay en la sociedad. Con ejemplos que después se comentarán por la vía del empleo directo o de las medidas alternativas.

En definitiva, hablamos de un nuevo concepto de empresa. La empresa del futuro no puede olvidarse de todas estas cosas. Hacen falta empresas valientes, hacen falta empresas que trabajen en todos estos campos, hay una oportunidad magnífica el año que viene, Año Europeo de la Discapacidad, y hoy vamos a intentar establecer un diálogo constructivo para impulsar un tema que es muy importante para la sociedad. Eso lo vamos a hacer en una primera parte, a través de esta Mesa Redonda, donde vamos a contar con cinco puntos de vista diferentes.



**FUNDACION
EMPRESA Y SOCIEDAD**

www.empresaysociedad.org

La responsabilidad social de la empresa: Mercado de trabajo e integración laboral

Madrid, 19 de noviembre de 2002



Hay quien se lo tomaba a broma



Parecía mentira

Energía Moody's pide las cuentas fuera de balance a las empresas de Wall Street

Los expertos creen que la quiebra de Enron amenaza el futuro de Andersen



Aceptación de los productos

La norma se aplicará antes de septiembre de 2003

Las tabacaleras deberán señalar en las cajetillas que “fumar mata”



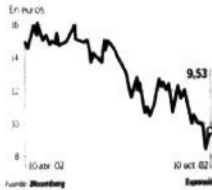
Respeto al libre mercado

LA LLAVE

Los precios y la competencia en telefonía

Telefónica acometerá en noviembre una importante reducción de sus tarifas para cumplir con el mandato incluido en el sistema de fijación de precios conocido como *price cap*, que estableció para este ejercicio un descenso del seis por ciento. Estos recortes siguen a otros similares producidos durante los últimos años -el pasado ejercicio los precios se redujeron un siete por ciento sobre unas tarifas que ya se habían recortado sus-

Arcecel en bolsa



antes para superar el estancamiento económico. Duisenberg ha tenido serios argumentos para no hacerlo hasta ahora, pese a la desaceleración o la caída de los índices bursátiles. Pero es posible que haya llegado el momento de empezar a plantearse un cambio de estrategia. Después de todo, el nivel de tipos es hoy el mismo que en noviembre de 2001, cuando el contexto era menos grave. Tras el verano, la crisis se ha recrudecido. Alemania está empantana-



Etica empresarial

Las firmas de cazatalentos están haciendo examen de conciencia. Tras la oleada de cándalos empresariales, el sector busca ahora ejecutivos más éticos y menos agresivos.

Se buscan ejecutivos éticos

Escribe RUTH UGALDE



Corrupción

Los Quince proponen adoptar una decisión marco que evite riesgos de competencia desleal en el sector privado

La UE impondrá hasta tres años de prisión por delitos de corrupción cometidos en una empresa

Sobornar al jefe de compras de una empresa privada quedará tipificado como delito penal en el derecho comunitario. Los minis-

tros de Interior y Justicia de la Unión Europea están cerrando el nuevo procedimiento legislativo que debería aprobarse hoy me-

dante un acuerdo político sobre los principios de una decisión marco. Las nuevas penas de prisión para castigar este tipo de

conductas podrán oscilar entre uno y tres años, con la posibilidad de inhabilitar al culpable para ocupar cargos comparables.



Buen Gobierno

RANKING
EXCLUSIVO **AE**

La mitad del Ibex no aprueba el examen

SUSPENSO A LOS CONSEJOS

Endesa, Inditex e Indra, los mejores
Claves para entender el debate del buen gobierno



Medio ambiente

Emilio Botín presenta un ambicioso plan de responsabilidad social del banco

**El SCH condicionará los créditos
al impacto medioambiental**



Reestructuraciones empresariales

Crisis 7000 trabajadores de Philips, 3500 de Kodak y 2500 de Texas se suman a la lista de parados

**Las grandes multinacionales eliminan
más de 100.000 empleos este año**



Siniestralidad

Un total de dos millones de trabajadores y trabajadoras mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, casi 5.500 al día, como consecuencia de los 270 millones de accidentes laborales anuales, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y lo que es peor, 12.000 de los fallecimientos que se producen anualmente son niños que trabajan en condiciones peligrosas.

Los costes económicos de las lesiones profesionales y relacionadas con el trabajo aumentan con rapidez. Aunque es imposible fijar un

Insoportable siniestralidad laboral

humano, existe un impacto económico. El coste económico se estima entre 185.000 y 270.000 millones de euros (entre 30 y 45 billones de pesetas), lo que supone una cantidad semejante al PIB de Austria y Bélgica. Dependiendo del país, los costes

laboral de toda la Unión, con 7.600 accidentes por cada 100.000 empleados, cifra que casi dobla la media comunitaria. Expresado en otros términos, el 7,6% de los trabajadores han sido víctimas de un accidente, frente al 4,1% de la Unión Europea.

100.000 personas. Alemania, Bélgica, Francia y Luxemburgo se sitúan por encima de la media comunitaria, con cerca de 9.000 accidentes cada uno. Austria, Grecia, Holanda e Italia están en torno a la media. Como países más seguros destacan Suecia (1.500), Reino Unido (1.800) y Dinamarca (2.500).

Estas cifras revelan que el riesgo de sufrir un accidente laboral se reduce con la edad en todos los Estados miembros. Por el contrario, la incidencia en los accidentes mortales tiende a aumentar a medida que los trabajadores envejecen.



Colaboración con proveedores

Siniestralidad La Inspección vigilará si las sociedades de más de 1.000 empleados cumplen la ley

Trabajo investigará el riesgo laboral en las grandes empresas y sus subcontratas



No discriminación

El tribunal recuerda que la ley prohíbe concluir la relación laboral durante la gestación

Una empresa, condenada a readmitir a una empleada despedida por estar embarazada



Normativa laboral

Extranjería Uno de cada tres expulsados desde España es marroquí

La UE castigará con un mínimo de ocho años de cárcel traficar con inmigrantes



Calidad en el empleo

Cataluña impone 700 sanciones por contratar extranjeros sin permiso

La Inspección de Trabajo de la Generalitat de Cataluña ha impuesto durante lo que llevamos de año 698 sanciones a empresas en las que trabajaban extranjeros sin permiso de trabajo por un importe de 2,7 millones de euros, informó ayer el departamento de Trabajo. Según esta consejería, estas sanciones impuestas suponen una media de 3.900 euros de multa por cada uno de los casos de contratación de trabajadores ilegales en Cataluña descubiertos por la inspección.



Respeto a la persona

**Una empresa,
condenada por
acoso moral a
una empleada**

Cinco Días Madrid



Nuevas normas

FT
FINANCIAL TIMES

Los ejecutivos norteamericanos advierten que las intensas presiones regulatoras, legislativas y legales corren el riesgo de inhibir el desarrollo de las empresas justo cuando la economía está a punto de empezar a recuperarse.

La presión política ahoga a la empresa



Nuevos parámetros de inversión

La inversión ética atrae nuevo dinero

BY ALEX SHIBEL
Financial Times

Los escándalos que han rodeado a compañías como Enron o WorldCom han despertado el interés por las inversiones socialmente responsables. Aunque estos fondos no han logrado quedar a salvo del desplome de algunos de estos valores, la inversión en estos productos parece ofrecer unos resultados consistentes a largo plazo.



Autocontrol

El BBVA celebrará consejo el 2 de octubre en Nueva York, donde oficializará la entrada de Richard Breeden

González ficha al ex regulador de la Bolsa de EE UU como consejero

El presidente del BBVA, Francisco González, ha logrado fichar a uno de los personalidades más conocidas institucionalmente de EE UU, al ex presidente de la SEC, Richard Breeden. Con este nombramiento el banco da por concluida, de momento, la reestructuración de su consejo, que 16 miembros, dos meses de los fijados por estatutos.

Angela González Urdal

González ha conseguido uno de sus objetivos más inmediatos en el consejo, la incorporación del primer consejero internacional al estamento. Ri-

niduan, y a petición de la Bolsa de Nueva York, el código de gobierno corporativo.

El fichaje de Breeden era uno de los más esperados por el banco, no sólo porque completa, por el momento, y en los plazos marcados por González, el consejo, que ahora se sitúa en 16 miembros (el máximo establecido es de 18), sino también por la relevancia y reconocida trayectoria profesional de Breeden. El BBVA, de hecho, asegura que "goza de un alto grado de credibilidad en los mercados financieros y de una amplia experiencia en gobierno corporativo".

Con este nombramiento el



Francisco González, presidente del BBVA, y Richard Breeden, ex presidente de la SEC.

Apuesta por mantener el dividendo

Una vez concluido el nombramiento de los consejeros del BBVA (faltan dos fichajes más para completar el máximo que fijan los estatutos del banco, pero que no se ha comenzado a buscar), uno de los asignatarios preferidos de González es intentar que el banco recupere valor en Bolsa. Pero este objetivo es bastante complicado en estos momentos, dada la crisis burs-



Capital intelectual

ASÍ GESTIONA Julio Lasheras, subdirector de Formación y Desarrollo de Correos y Telégrafos

"Apostamos por la formación para potenciar el talento"

El personal de ventanilla de Correos quiere hacer historia. Casi 1.800 empleados se han convertido en el último año en agentes del Deutsche Bank.



Apoyo a grupos excluidos del mercado

Prevé que los extranjeros aporten el 10% del beneficio de la banca minorista en 2006

Caja Madrid diseña un plan para captar clientela entre inmigrantes



Acción social

Sánchez Asaín comunica a Garzón que no recuerda la póliza suscrita en una cuenta secreta del Banco Bilbao

El BBVA amplía su código de buen gobierno con un plan de acciones sociales



Integración en el negocio

Emilio Botín apuesta por la responsabilidad social



Concepto de empresa socialmente responsable

ACTIVIDAD ECONÓMICA TRADICIONAL



- Productos aceptados por los ciudadanos
- Cumplimiento escrupuloso de normas
- Comportamiento ético de los directivos
- Códigos de gobierno
- Transparencia informativa
- Respeto al medio ambiente
- Capital humano / Relaciones laborales / DDHH
- Desarrollo socioeconómico de su entorno

EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE



La triple cuenta de resultados

ACTIVIDAD ECONÓMICA TRADICIONAL



Productos aceptados por los ciudadanos
Cumplimiento escrupuloso de normas
Comportamiento ético de los directivos
Códigos de gobierno
Transparencia Informativa

Respeto al medio ambiente

Capital humano / relaciones laborales / derechos humanos
Desarrollo socioeconómico de su entorno



FINANCIERA



MEDIOAMBIENTAL



SOCIAL

- Capital Humano
- Acción Social
- Cultura, deporte, ...



Un concepto estrictamente económico

**“Lo social” y “lo medioambiental
no son añadidos a “lo
económico”, sino una parte
constitutiva de “lo económico”**



La triple cuenta de resultados

ACTIVIDAD ECONÓMICA TRADICIONAL



Productos aceptados por los ciudadanos
Cumplimiento escrupuloso de normas
Comportamiento ético de los directivos
Códigos de gobierno
Transparencia informativa



FINANCIERA

Respeto al medio ambiente



MEDIOAMBIENTAL

Capital humano / relaciones laborales / derechos humanos
Desarrollo socioeconómico de su entorno



SOCIAL

- Capital Humano
- Acción Social
- Cultura, deporte, ...



¿En qué se concreta la acción social de la empresa?

→ **Productos y servicios**

Donación de productos y servicios
Cesión de infraestructura logística / de comunicación
En colaboración con clientes

→ **Empleados**

Financiación conjunta
Voluntariado
Actividades de trabajo en equipo

→ **Integración laboral**

Formación profesional
Empleo de personas desfavorecidas
Compra a CEE y EEI

→ **Programas complementarios**

Aportaciones de dinero / Patrocinio / Mecenazgo
Fundación empresarial
Donación de activos usados



Casos

APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS DESFAVORECIDAS
(empleo directo)

- **Eroski**
Objetivo de alcanzar la cuota del 10% de discapacitados en nuevas aperturas.
- **BSH Balay**
Contratación de personas hipoacúsicas en zonas de alto ruido.
- **MRW**
Contratación de sordomudos en su teléfono 900.
- **Carrefour**
Contratación preferente de personas desfavorecidas del barrio en nuevas aperturas.
- **Mercadona**
Política general de contratos fijos a personas con dificultades de empleo.
- **Grupo Vips**
Empleo de inmigrantes.
- **Altadis**
Plan de recolocación de empleados y apoyo a nuevas empresas.



Casos

APOYO AL EMPLEO DE PERSONAS DESFAVORECIDAS
(compras)

- **Grupo Siro**
Diseño de nuevas plantas como CEE.
- **Ford España**
Puesta en marcha de un CEE en su parque de proveedores.
- **DKV Seguros**
Centro de atención telefónica (Fundación Integraría).
- **IKEA**
Contratación del servicio de cafetería y restauración.
- **Ferrovial**
Imprenta de felicitaciones y manipulación y envío de regalos de Navidad.
- **El Corte Inglés**
Cesión de espacio de sala de ventas para artículos elaborados por personas desfavorecidas.



Un nuevo concepto de empresa



☞ *“Una empresa que tiene un problema medioambiental no tiene una dificultad en un área lateral, tiene un problema de negocio. Una empresa que discrimina por razón de discapacidad, de sexo o de nacionalidad no tiene un problema marginal, tiene un problema de negocio”*

Francisco Abad



Julián Ariza.

Ponente

Julián Ariza,

miembro de CC OO y consejero del Consejo Económico y Social (CES)

Quiero empezar haciendo una aclaración a un texto que he preparado para este encuentro. Como verán a continuación, voy a hablar de la responsabilidad social, del mercado de trabajo y de la integración laboral. Pero en su sentido general, aunque haré una referencia específica a lo que hoy nos ocupa fundamentalmente aquí. Me parecía que, dado el encuadre de este encuentro, y porque van a existir probablemente muchas intervenciones en una dirección parecida, era necesario, al menos por mi parte, expresar un punto de vista sindical general sobre la responsabilidad social de las empresas, algo muy leve sobre el mercado de trabajo, y por supuesto, algo sobre la integración laboral.

Como no tenemos demasiado tiempo, voy a ir directamente a la lectura de lo que he preparado.

La Comisión Europea define la responsabilidad social de las empresas como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en la relación con sus interlocutores. Subrayo de esta definición el término “integración voluntaria”, porque permite aproximarnos a la comprensión de lo limitada que puede ser esa responsabilidad social de las empresas en una economía de mercado. Porque, como señala la patronal europea UNICE, aunque no sea la única razón de ser de las empresas, es la realización de beneficios el “principal” de sus objetivos. Reproduzco aquí afirmaciones de la UNICE.

La cuestión se centra entonces en averiguar cuáles pueden ser los mecanismos que las animen a asumir voluntariamente responsabilidades sociales, sin que éstas afecten a sus be-

neficios. Tales mecanismos no pueden ser muchos más que aquellos que se desprendan de la percepción de que el deterioro social, laboral y medioambiental, así como la elusión del respeto a derechos fundamentales, les afecta, o puede afectarles en el medio plazo, al propio negocio.

Antes de adentrarnos más en esta idea es preciso hacer otra consideración. La extensión que, poco a poco, va tomando la demanda de responsabilidad social de las empresas no puede disociarse de la creciente constatación de que la tendencia de las políticas económicas hacia el achatamiento de lo público, al desmoche del Estado social, a la defiscalización de las rentas del capital y a la desregulación del mercado de trabajo, unida a los efectos que está produciendo en una serie de zonas del mundo el modelo imperante de globalización económica, están resultando cada vez más indigeribles para amplios núcleos de población, entre ellos la mayoría de los trabajadores.

Pero hay que tomar nota de lo sintomático que resulta que en lugar de que desde las instituciones políticas se exija responsabilidad social de las empresas a través de una mayor y mejor regulación de las actividades económicas para permitir que sus efectos sociales y medioambientales negativos sean los mínimos, lo que se plantea es que sean las propias empresas las que, de forma voluntaria, palien algunos de esos efectos. Con lo cual se alienta la sospecha de que las apelaciones a la responsabilidad social de las empresas lo son, sobre todo, para defender con algo más de inteligencia la misma concepción imperante en las políticas económicas.

Mayor protección

No quiere decir esto que el enfoque al uso sobre responsabilidad social de las empresas haya de menospreciarse. Ni mucho menos. Pero debe quedar claro que no sólo no puede ser sustitutiva de la legislación, sino que para estos fines es precisa una legislación más proteccionista y que, por la vía del diálogo y la negociación con los agentes sociales, se avance más a fondo en esa dirección de mayor salvaguarda de lo social y medioambiental. Digamos también que la responsabilidad social de las empresas debe pasar por el cumplimiento de las leyes y de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, así como por el cumplimiento de los compromisos y acuerdos suscritos con los interlocutores sociales.

En el mercado de trabajo, visto desde el prisma de la integración laboral, basta recordar algunos datos. Por ejemplo, que aproximadamente el 81% de los trabajadores de 16 a 19 años están contratados de manera temporal. El tramo de 20 a 24 años arroja una temporalidad del 61%. Que la rotación empleo/paro/empleo es cada vez más vertiginosa, a lo que no es ajeno el que la cifra de contratos registrados por el INEM tiende a crecer año tras año, sin que por ello disminuya sensiblemente el paro.

El pasado mes de octubre, con 51.000 parados más, se batieron todos los récords históricos en contratación: más de millón y medio. Quitando los domingos y festivos, sale a 70.000 al día.

Que, para mayor inri, más de un millón de los trabajadores actualmente contratados de manera temporal están sujetos a encadenamiento de contratos dentro de la misma empresa. En general, hay más antigüedad del trabajador en la empresa que en el contrato.

Aquí cabría hacer una especial apelación a la responsabilidad social de las empresas. Porque este nivel de precariedad no podemos considerarlo inherente a la naturaleza de la producción económica y ni siquiera al coste de los despidos. La mala calidad de muchísimos empleos deriva de una concepción según la cual la desregulación del mercado de trabajo y el abaratamiento del precio del trabajo son las claves para mejorar la competitividad de las empresas. No se actúa en coherencia con la idea de que para competir con el exterior es más importante la mejora de la productividad.

Que esto no sea así da como resultado que, como señala el informe de la Comisión Europea sobre el empleo, publicado en 2001, en España los empleos en los que el salario y el rendimiento son bajos tienen una proporción, respecto del conjunto de los empleos, más alta que la media europea. Lo mismo ocurre con los que se consideran empleos sin futuro.

La conclusión es obvia. Se necesita, y ya es un latiguillo hablar de eso, más inversión en I+D, más inversión en tecnología. Se necesita una mejor cualificación de la mano de obra. A este respecto, en ese mismo informe de la UE se señala que cerca del 60% de la población española en edad de trabajar alcanzó el año 2000 un nivel educativo bajo: casi 22 puntos porcentuales por encima de la media europea. Sólo el 20% logró un nivel medio, frente al 43% de la media europea. Un 20,5% logró un nivel alto, en este caso 1,5 puntos superior a la media europea.

Carencias

Estos datos son ilustrativos. Describen las carencias en educación intermedia, lo que, entre otras cosas, afecta a nuestros índices de productividad.

Desde los márgenes de actuación de las organizaciones sindicales, partiendo de la premisa de que una de las manifestaciones de la responsabilidad social de las empresas es la de fomentar el diálogo social, entendemos que en el mercado de trabajo y la integración laboral, aparte de demandar de los poderes públicos medidas para mejorar la situación de ambas, podemos jugar un interesante papel a través de la negociación de los convenios colectivos sectoriales y de empresa.

Entre los objetivos que sobre el particular pensamos prestar especial importancia en el próximo período de negociación colectiva están, entre otros, los de la igualdad de trato y el de propiciar la responsabilidad empresarial.

El concepto de igualdad de trato es más profundo que el hoy usual de igualdad de oportunidades. Porque la igualdad de trato presupone existencia de derechos subjetivos, en tanto que la igualdad de oportunidades se limita, en la mejor de sus acepciones y tal como su propio nombre indica, a intentar ampliar oportunidades para los individuos, que a menudo son inalcanzables para una buena parte de ellos.

Para la integración laboral pretendemos igualdad de trato en el acceso al empleo y en

las condiciones de trabajo para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores inmigrantes, las personas discapacitadas, para quienes tienen contratos temporales, a tiempo parcial, y para los trabajadores y trabajadoras de ETT.

En responsabilidad empresarial la negociación colectiva puede ser útil para evitar las discriminaciones laborales, en el cumplimiento de la regulación de la contratación temporal, ante la subcontratación en cadena, en la prevención de riesgos y ante la siniestralidad laboral, en la eficacia de la gestión de los recursos, incluidos los humanos.

De ahí que pensemos que habría que extender a todos los convenios colectivos la inclusión de cláusulas generales antidiscriminatorias, que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

Dado el especial interés que en este encuentro se otorga al caso de los discapacitados, es oportuno decir algo más. La preocupación por la situación de las personas discapacitadas no es nueva, pero sabemos que no basta con lo hecho hasta ahora. No es suficiente lo apuntado en los acuerdos interconfederales, como tampoco lo son los resultados obtenidos a través de leyes y normas en vigor que, bien por incumplimiento o bien por inadecuación a la situación actual, se muestran incapaces para contribuir efectivamente a la solución de los problemas de este colectivo.

Problemas como, por ejemplo, los de sufrir una tasa de desempleo que supera ampliamente la media, junto al de una tasa de actividad más baja, obligan a esforzarse por avanzar más decididamente en la integración social y laboral de las personas con discapacidades.

Medidas

Es por ello que en la negociación colectiva nos planteamos asegurar el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, promover la adaptación de las pruebas de selección, evitando que éstas se conviertan en la primera barrera de integración; garantizar la igualdad de trato en la clasificación y la promoción profesional, salarios, etc.; abrir posibilidades a una distribución flexible y negociada de la jornada de trabajo, de forma que ésta no se convierta en una dificultad añadida para la integración laboral, establecer ayudas para el acceso a la formación y/o fijar criterios de prioridad para participar en los cursos de formación continua; cubrir necesidades educativas especiales, vinculando la formación con las necesidades del mercado laboral y transformando y mejorando la calidad de la formación profesional especial; promover la adaptación de los puestos de trabajo así como del entorno laboral, eliminando barreras; establecer garantías añadidas frente al despido, de forma que una discapacidad no sea un factor para la decisión de despedir.

Sabido es que los problemas de integración laboral afectan a otros varios colectivos, como son, por ejemplo, los de la mujer, los jóvenes, los inmigrantes y los parados de larga duración. También desde la negociación colectiva se puede y debe contribuir a mejorar su situación, pero en la conciencia de sus limitaciones, incluida la de que los convenios son

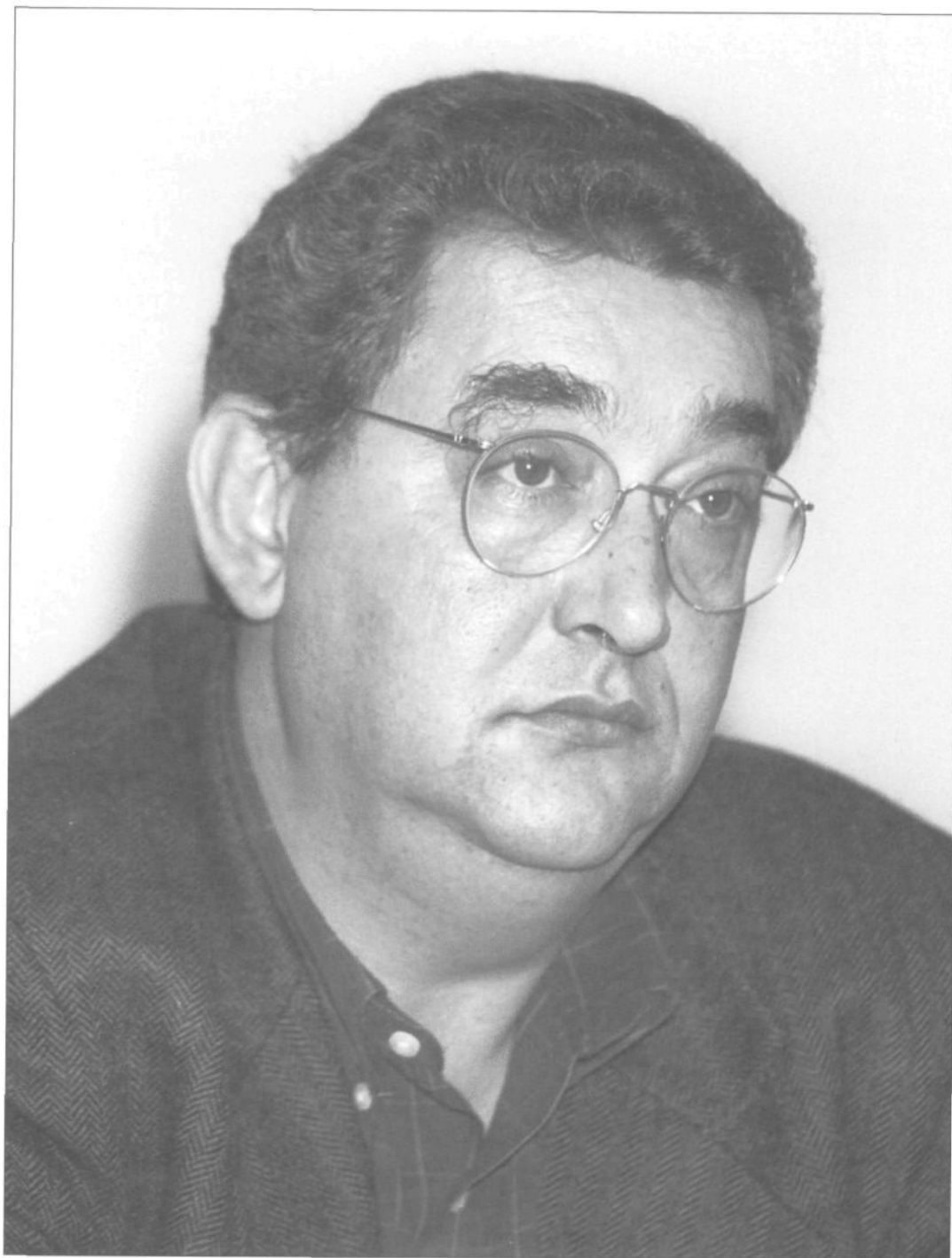
acuerdos entre partes a menudo con distinta sensibilidad hacia estas cuestiones.

Termino como comencé: con una referencia a lo planteado por la Comisión Europea, en este caso a través de su comunicación del pasado 2 de julio acerca de la responsabilidad social de las empresas. Dice así: “Dentro de la empresa, la responsabilidad social afecta a cuestiones como la calidad del empleo, el aprendizaje permanente, la consulta y participación de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, la integración de las personas con discapacidad, la anticipación de los cambios y las reconversiones industriales. El diálogo social se considera un instrumento valioso para tratar las cuestiones relacionadas con el empleo.”

Lo que venimos haciendo los sindicatos es procurar ejercitar ese diálogo social. Es nuestra contribución o, si se quiere, nuestra cuota de responsabilidad. Pero la mayor responsabilidad en términos prácticos entendemos que recae en los poderes públicos y en las empresas. Muchas gracias.

☞ *“Los sindicatos procuramos ejercitar el diálogo social. Es nuestra contribución o, si se quiere, nuestra cuota de responsabilidad. Pero la mayor responsabilidad en términos prácticos entendemos que recae en los poderes públicos y en las empresas”*

Julián Ariza



Antonio Ferrer.

Ponente

Antonio Ferrer,

secretario confederal de Acción Sindical de UGT
y consejero del Consejo Económico y Social (CES)

La iniciativa de la Comisión Europea de favorecer un amplio debate sobre la responsabilidad social de las empresas, plasmada en el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las Empresas” en julio de 2001, no ha suscitado en España demasiada atención por parte del Gobierno y de la opinión pública. Sin embargo, es evidente su incidencia en la estrategia sindical para la defensa de las condiciones de trabajo de los asalariados.

El origen de esta iniciativa hay que situarlo en la apelación al “sentido de la responsabilidad social” de las empresas realizada por el Consejo Europeo de Lisboa de marzo del 2000. En Lisboa se destacó la necesidad de una mayor contribución y responsabilidad de las empresas ante el desafío europeo de crear una economía del conocimiento dinámica y capaz de impulsar un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y una mayor cohesión social.

Se fijaron, además, objetivos concretos: conseguir en 2010 un incremento de la tasa global de ocupación de hasta el 70% (en el caso de las mujeres alcanzar el 60%) y del 50% para los mayores de 55 años; favorecer la participación de la mujer en la actividad laboral, creando servicios de acogida para al menos el 90% de los niños entre 3 y 6 años y al menos el 33% de los menores de 3 años, además de llegar al 3% del PIB en gastos de I+D para hacer de la UE un ámbito competitivo. Para ello, instaba a los interlocutores sociales a desempeñar un papel de primer orden en el proceso de gestión del cambio y adaptación al nuevo entorno laboral.

Se creó un grupo de alto nivel sobre Relaciones Laborales y Cambio Industrial en la UE y, en su informe de enero de 2002 ha señalado la necesidad de elaborar un programa de acción en materia de relaciones laborales que responda a las prioridades siguientes: com-

paginar la competitividad y la innovación con la cohesión social, los salarios, la integración y la protección social, la formación y el aprendizaje permanente, las condiciones laborales y la organización del trabajo, las nuevas formas de empleo, la gestión del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Debemos recordar también un hecho decisivo: la aprobación en la Cumbre de Gotemburgo de una estrategia europea de desarrollo sostenible, en la que se otorga prioridad a la necesidad de una mayor relación entre los objetivos de crecimiento económico y el progreso social. Además se estableció una lista de criterios sobre la necesidad de aumentar la estabilidad y la calidad del empleo en Europa, que fueron desarrollados posteriormente en la comunicación de la Comisión sobre la calidad del empleo en julio de este año.

Este conjunto de propuestas institucionales sobre el modelo social y económico europeo son inseparables de la actual reflexión pública sobre la responsabilidad social de la empresa. En este sentido, y con independencia del alcance y la influencia final de este debate en las políticas públicas y en el diálogo social, hoy resulta difícil negar que el enfoque de la responsabilidad social de la empresa en la Agenda Social Europea pueda relacionarse con hechos como los siguientes:

Déficit social

El déficit social en Europa y la responsabilidad social de la empresa: en las propuestas de la Comisión se reconoce, aunque no de forma explícita, que el principal déficit de la construcción europea es la política social, especialmente por los efectos negativos de las políticas desreguladoras y de la globalización económica en el empleo y en la condición salarial. La pérdida de influencia de las soluciones de "sólo mercado". El debate sobre la responsabilidad social de la empresa no puede ser separado de la disminución de la influencia intelectual de los discursos socioeconómicos liberales más radicales. La caída de la confianza pública en las grandes empresas y corporaciones privadas, y el desplome de su prestigio social es hoy un dato de la realidad en todos los países desarrollados.

La naturaleza transformadora de los enfoques sobre la responsabilidad social de la empresa y el desarrollo sostenible son dos conceptos que conforman una fuerte crítica a los modelos de crecimiento dominantes en Europa durante el último decenio y proponen un nuevo equilibrio entre la creación de riqueza, el progreso social y la protección del medio ambiente, así como una nueva exigencia de responsabilidad a los distintos agentes sobre este triple impacto en sus decisiones y actividades.

Es cierto que el debate se está desarrollando de forma extremadamente confusa y con una desproporcionada influencia de las fuerzas menos interesadas en contribuir de manera responsable a los desafíos colectivos, asociados de forma explícita a la responsabilidad social de la empresa, de construcción de una Europa competitiva, avanzada en lo social y con un medio ambiente saludable. Las crecientes concesiones de la Comisión Europea a los adversarios de un enfoque europeo de la responsabilidad social de la empresa (La Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa, UNICE, rechaza la idea misma de un

marco europeo de responsabilidad social de la empresa y reclama la completa libertad de las empresas para decidir el alcance y contenidos de sus responsabilidades sociales) han sido denunciadas de forma reiterada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), por entender que el desarrollo de las ideas de responsabilidad empresarial en el ámbito social al margen del marco normativo y legislativo europeo, del diálogo social y de las ambiciones de progreso y bienestar del modelo social europeo sería una quimera sin contenidos.

Sin embargo, sería un grave error reducir el alcance de la actual reflexión pública sobre la responsabilidad social de la empresa a las posiciones, en algunos casos contradictorias, de la Comisión y del Consejo Europeo, ya que las demandas de sectores crecientes de la opinión pública y de la ciudadanía europea para que las grandes empresas y corporaciones privadas actúen como actores socialmente responsables tienen mucho mayor alcance que las decisiones en el corto plazo de los gobiernos y de los poderes públicos.

La CES ha venido defendiendo el desarrollo del diálogo social como el instrumento idóneo para la mejora de las condiciones de vida y de empleo de todos los trabajadores. Desde esta perspectiva, critica que en el Libro Verde sobre responsabilidad social de las empresas solamente una frase hace referencia al papel del diálogo social y, más aún, que la Comisión presenta la responsabilidad social de la empresa como un ejercicio de voluntariedad, situándola “por debajo” del diálogo social. La Comisión, como decíamos anteriormente, se ha alineado con la posición empresarial (la responsabilidad social de la empresa depende de la empresa y solamente de ella), cuando la realidad está demostrando que las prácticas de las empresas en materia de responsabilidad social son el resultado de la negociación colectiva.

Desarrollo

Para la CES es obvio que la responsabilidad social de la empresa y el diálogo social no son equivalentes. La primera ha de incorporar a otros actores, además de los interlocutores sociales en los procesos de negociación. Las empresas ya no son únicamente responsables ante los trabajadores de la empresa, sino también respecto a sus accionistas, proveedores, clientes, ONGs y Administraciones Locales y regionales. Es decir, sus campos de actuación pueden coincidir en algunos aspectos, pero no en su totalidad.

Asimismo, insiste en que los trabajadores sólo están protegidos por la ley y los sindicatos y, sería ingenuo pensar que las buenas prácticas “voluntarias” de las empresas van a superar la actual estrategia sindical. Por otra parte, la CES apoya la propuesta de creación de un foro multilateral sobre la responsabilidad social de la empresa en el que participen los cuatro agentes principales (la Comisión, las organizaciones sindicales, las empresariales y las ONGs) con el objetivo de establecer un marco para el desarrollo de la responsabilidad social, tanto en Europa como en terceros países. Ha exigido que la comunicación de la Comisión declare de forma explícita que la responsabilidad social de la empresa promoverá el diálogo social, considerándolo el elemento fundamental voluntario con el que desarrollar las prácticas de responsabilidad social en las empresas.

Como primera medida, la CES pide a la Comisión la elaboración de una propuesta de directiva sobre la obligación de las empresas de presentar un informe anual sobre los cambios y la evolución de la empresa y que este instrumento (futura directiva) se negocie a nivel europeo.

Sin duda, el debate europeo sobre la responsabilidad social de la empresa sitúa a los sindicatos ante la enorme responsabilidad de recoger y gestionar con inteligencia la nueva sensibilidad de amplios sectores de la ciudadanía y de los trabajadores sobre la necesidad de cambios. Unos cambios que afectan a la visión de las relaciones de las empresas con la sociedad y al concepto mismo de gestión empresarial, pues uno de los primeros resultados del avance de las ideas de responsabilidad es el cuestionamiento de un modelo de gestión centrado exclusivamente en los intereses de la propiedad, para atribuir a los gestores una función más amplia de equilibrio entre los intereses y expectativas de todos los grupos implicados y afectados por las decisiones y actividades empresariales.

Unos cambios cuyo horizonte es mucho más de diálogo y de búsqueda conjunta de soluciones incluyentes que de confrontación con los gestores empresariales. Es importante señalar que, más allá de las posiciones de UNICE en el debate europeo sobre la responsabilidad social de la empresa, un número creciente de empresas y sectores empresariales son favorables a la aceptación de los enfoques sobre la responsabilidad social de la empresa y a la necesidad de desarrollo de un nuevo pacto o contrato moral con los trabajadores.

La inclusión del enfoque de la responsabilidad social de la empresa en la negociación colectiva es en estos momentos un objetivo estratégico para la Unión General de Trabajadores. Valga, como ejemplo, los casos de absorción donde se pone en peligro el capital humano e intelectual de la empresa absorbida, e incluso en algunos casos, viven peor los que se quedan que los que se fueron. El impacto que estos procesos significa para los trabajadores se plasma no sólo en la pérdida del puesto de trabajo, sino también en el impacto psicológico, pérdida de su estabilidad social y frecuentemente un deterioro de las relaciones familiares y sociales.

Los efectos negativos también inciden en la empresa, manifestándose en una mayor conflictividad laboral y en un deterioro de la imagen corporativa, tanto interna como externamente. Para el entorno socio-económico significa una pérdida del tejido industrial, una destrucción del empleo (directo e indirecto) con el consiguiente empobrecimiento de los territorios y el riesgo de despoblación. En estos casos, es preciso negociar también con las administraciones locales.

La comunicación y la negociación con las organizaciones sindicales ha de realizarse antes del anuncio oficial y continuar hasta la consecución del acuerdo. En la fase de seguimiento es básico asegurar la implicación de los que se quedan en el nuevo proyecto empresarial, así como consolidar los vínculos con los agentes externos a la empresa.

Desde finales de 2000, la UGT ha promovido, con el apoyo de la CES, un ambicioso programa de investigación sobre la responsabilidad social de la empresa que nos ha permitido elaborar ochenta y tres tipos de indicadores para la medida y evaluación de las políticas y prácticas de las empresas en cinco grandes dimensiones de responsabilidad:

La primera, el compromiso de las empresas con el empleo y los esfuerzos orientados a

garantizar una estructura de estabilidad y seguridad en los empleos. La segunda, la inversión y calidad de las políticas y programas de formación. Tercera, los niveles alcanzados en la calidad de las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores. En cuarto lugar, están los esfuerzos desarrollados por la empresa orientados a promover un clima interno de confianza y de beneficios mutuos, y el nivel de calidad de la información, la consulta y la participación de los trabajadores. Finalmente, el quinto punto es el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la confianza y en la más amplia coparticipación de los sindicatos en las decisiones de gestión fundamentales para el futuro de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

Nuestro enfoque de la responsabilidad social de la empresa y su desarrollo en propuestas concretas, que hemos denominado "indicadores de progreso"¹, pueden ser incluidas en tres ámbitos específicos de la negociación colectiva: como oferta del sindicato en los Observatorios Sectoriales para el Empleo y la Competitividad, con un objetivo general de diálogo, análisis y puesta en común de los diagnósticos con los distintos sectores empresariales; la inclusión en los convenios sectoriales de una cláusula específica sobre la responsabilidad social de la empresa, en la que se establezcan acuerdos sobre las cinco dimensiones de la responsabilidad seleccionadas por la Unión General de Trabajadores, y en la negociación de los convenios de empresa, en los que pueden establecerse acuerdos concretos sobre las políticas de responsabilidad que debe impulsar la empresa.

Diseño del plan

El diseño del plan social consiste en la preparación de las medidas reparadoras de los perjuicios causados tras un análisis de las características personales y profesionales de cada uno de los afectados. El plan social es de obligado cumplimiento en algunos países europeos. Se hace necesario un análisis cualitativo y cuantitativo que prevea no sólo los costes económicos de la operación, sino las reacciones, la previsible reticencia al cambio y que contemple las posibles alternativas llegando, si es necesario, a la evaluación de caso por caso.

Otro elemento a tener en cuenta es la comunicación. Además de las exigencias legales (en el caso de los ERE por ejemplo), tanto la empresa como los interlocutores sindicales han de establecer como prioridad que todos los trabajadores estén informados del desarrollo del proceso en cada una de las fases. Un trabajador poco informado es sinónimo de poco respetado. Aunque las formas más habituales y más fáciles son las prejubilaciones, la externalización de servicios y el tiempo parcial, no cabe duda de que no son las mejores. Es fundamental, por tanto, asegurar que el sindicato participe en todo este proceso.

1. Los indicadores elegidos expresan las aspiraciones de progreso y las exigencias de responsabilidad (más allá de las responsabilidades legales exigibles) y de identificación de la empresa con los objetivos de justicia y calidad social asociados al proyecto europeo.



Pilar Iglesias.

Ponente

Pilar Iglesias,

responsable de Sanidad, Seguridad Social y Asuntos Sociales de CEOE

Quiero agradecer a los organizadores la invitación que han realizado a CEOE para participar en esta jornada. Con ello nos dan la oportunidad de contribuir con algunas ideas y principios sobre la responsabilidad social de las empresas. La verdad es que la percepción del papel que desempeñan las empresas por parte de la sociedad ha ido variando con el tiempo. Pero no ha resultado fácil que la evolución en esta percepción se haya cristalizado de una forma positiva, de la manera en que está hoy en Europa y en España, donde se considera que la promoción del espíritu y de las iniciativas empresariales constituyen una base para el desarrollo de las sociedades y del progreso.

Esto resulta obvio, pero el camino recorrido por las empresas y por la iniciativa empresarial hasta llegar a esta percepción no ha sido fácil, y desde luego el mantenerlo continua sin serlo. Las empresas y las organizaciones empresariales creemos que no se debe bajar la guardia ya que todos estamos interesados en que se mantenga esta valoración del papel que las empresas desarrollan.

Valorar que la fundamental contribución de las empresas a nuestra sociedad sigue siendo la creación de riqueza y de empleo –aquí se ha dicho que está superado, pero a nuestro juicio no es así–, para nosotros constituye todavía el elemento fundamental de responsabilidad social de las empresas. Esto no obsta para que desde hace mucho tiempo, en el ámbito europeo y en contextos económicos de crecimiento y de estabilidad, haya habido desde hace ya mucho tiempo, a lo largo de la historia, iniciativas empresariales que han ido más allá de esta actividad pura empresarial. Eso, por diferentes razones, desde promover un mayor conocimiento de sus actividades, hasta la promoción de ética profesional. O, como se

ha dicho aquí, por considerarlo un elemento que contribuye al buen hacer del negocio, reforzando el compromiso social, mejorando la imagen empresarial y la integración de sus recursos humanos. Porque siempre que hablamos de empresas, estamos hablando de una concepción global de la empresa, tanto desde el punto de vista económico como humano. En fin, las razones son diversas.

Voluntariedad

Todas estas iniciativas, que han sido amplias aunque no generalizadas, como han dicho los anteriores ponentes, recientemente están cristalizando y siendo recogidas por diferentes foros: se ha citado la Comisión Europea, hay que hablar que este tema lo está tratando la propia OIT, la OCDE, y todos ellos están configurando un marco que sirve de referencia para las empresas. En ese marco, las organizaciones empresariales consideramos que hay un principio, que ya ha sido citado aquí, que nosotros compartimos, y que es básico: es el de la voluntariedad. La voluntariedad de las empresas, el respeto a la libre iniciativa de la empresa en el desarrollo de sus actividades de responsabilidad social.

Quiero hacer aquí una reflexión previa que coincide también con otra expresada anteriormente, sobre la ambigüedad en el concepto de responsabilidad social ya que desde nuestro punto de vista es necesario que se reflexione sobre qué estamos hablando. Porque se han introducido, desde diversos foros, algunos elementos de confusión. A nosotros nos parece que unos de los primeros problemas que se detectan es el hecho de que, en ocasiones, se confundan los derechos y las obligaciones que para las empresas se derivan del marco legal, con otras iniciativas que no vienen derivadas del marco legal, sino de un compromiso adicional y voluntario de la empresa con la sociedad.

Por otro lado, muchas empresas desconocen que actividades que tradicionalmente han emprendido o quisieran emprender se pueden englobar dentro de este concepto de responsabilidad social. A esto hay que añadir el hecho de que el concepto de responsabilidad social puede abarcar, o pretende abarcar, contribuciones en distintos ámbitos, y aquí se han citado, entre otros, los aspectos medioambientales, los sociales e incluso las actividades filantrópicas. Desde luego, a nuestro juicio, el enfoque que a todas estas actividades se puede dar desde la óptica empresarial es absolutamente distinto, y a menudo está pretendiendo que lo que es válido para uno tenga que ser válido por extensión para otros. Nosotros creemos que en ningún caso esto debe de tratarse de esta manera, porque no debe confundirse lo que ubica dentro del ámbito social con lo que se debe ubicar en el marco legal y obligatorio del desarrollo de la actividad empresarial. Tampoco se debe confundir responsabilidad social con otras cuestiones que, efectivamente, están de mucha actualidad y guardan relación con ese concepto, pero responden a otras motivaciones. Estoy hablando de todos los aspectos referidos al buen gobierno de las empresas que están vinculados a su estructura, funcionamiento interno y son diferentes totalmente a otras cuestiones de aquellas otras cuestiones que buscan una mejora del entorno o que responde a criterios o a fines distintos.

Por tanto, nosotros creemos que, en primer lugar, se debe abrir una reflexión para deli-

mitar el concepto de responsabilidad social y saber de qué estamos hablando. En segundo lugar, para las empresas, su principal responsabilidad es contribuir a crear riqueza económica y contribuir a crear empleo. No sería deseable, a nuestro juicio, que la promoción de acciones, bajo el marco de la llamada responsabilidad social, hiciera olvidar esa principal responsabilidad. Responsabilidad, además, que se debe desenvolver en el marco legal creado. El resto de las contribuciones se ubican en el ámbito de la voluntariedad.

Esta contribución que las empresas hacen es más visible si tenemos en cuenta la aportación económica de las empresas al conjunto de los ingresos fiscales que reciben las administraciones públicas. Aquí quiero hacer una reflexión, porque lo que aportan las empresas, solamente por la vía de las cotizaciones sociales, es superior al conjunto de los impuestos directos y de los indirectos que recauda nuestro sistema. Por lo tanto hay que considerar que ya se está haciendo una aportación económica muy importante a nuestro modelo de protección social. Por otra parte, las empresas también contribuyen a la gestión de la recaudación del IRPF. Por lo tanto, en este caso también se está haciendo un esfuerzo de colaboración en la gestión por parte de las empresas en una actividad que es estatal, pero que en nuestro país se ha delegado en las empresas.

Se debe preservar la voluntariedad en el desarrollo de las acciones vinculadas a la responsabilidad social de las empresas. Y nosotros creemos que esto implica que no deben aparecer nuevos marcos legales con la pretensión de regular esta responsabilidad social de las empresas, entendiendo por tal aquellos comportamientos de la empresa que, de forma adicional al cumplimiento estricto de la legalidad, reflejan el compromiso que la empresa quiere asumir en materia social, laboral y medioambiental. Por tanto, creemos que no deben de existir presiones de las administraciones públicas y de otros grupos u organizaciones sociales para que se creen nuevas obligaciones para las empresas.

¿Por qué? Porque a nuestro juicio sería un error no tener en cuenta el contexto competitivo en el que se desarrolla la actividad empresarial. Esto implica a menudo esfuerzos extraordinarios para asegurar la propia supervivencia de las empresas. Por tanto, si este concepto de responsabilidad social al final se traduce en nuevas obligaciones y costes, se está incidiendo directamente sobre aspectos de competitividad de las mismas. Por ello nos preocupa que instrumentos que, aparentemente se diseñan de forma neutral, se conviertan indirectamente en mecanismos de control coercitivos que desvirtúan la naturaleza voluntaria de cualquier iniciativa de responsabilidad social.

Discriminaciones

Otra de las cuestiones que nos preocupa, cuando se ha abierto este debate en diversos ámbitos sobre responsabilidad social, es que, como consecuencia de la presión y del propio debate, se produzcan discriminaciones entre las empresas en función de su mayor o menor grado de contribuciones voluntarias. En definitiva, al final, este elemento se convierte en un factor distorsionador de la competencia, y nosotros entendemos que a las empresas se las debe valorar por el producto que ponen en el mercado, por su cumplimiento de la actividad

empresarial. Ello afecta directamente a la actividad de las empresas, porque cuando se producen vinculaciones de las concesiones de ayudas públicas o de licitaciones de los contratos con las administraciones públicas a la asunción de compromisos de las empresas en materia de responsabilidad social, se está introduciendo un factor, a nuestro juicio, que está distorsionando la libre y leal competencia de las empresas. Por lo tanto, este es uno de los aspectos que, a nuestro juicio, deben ser considerados y sobre los que se debe reflexionar.

Se debe también preservar la diversidad, teniendo en cuenta los diferentes contextos y la diferente naturaleza de las empresas. Porque no es igual que estemos hablando de una gran empresa, que estemos hablando de un sector asegurador, de una multinacional, o de unas pequeñas empresas, o de empresas que actúan en sectores que están muy fragmentados. Por tanto, todas ellas pueden, voluntariamente, emprender iniciativas de responsabilidad social, pero creemos que no se debe articular e instrumentalizar un modelo único e intentar encajar en él a todas las empresas, porque estaríamos de alguna forma perjudicando su actividad, creando patrones comunes establecidos, que normalmente, además, establecen distancias absolutamente ajenas a las empresas con un notorio desconocimiento de lo que implica desarrollar la actividad empresarial.

Yo no coincido, evidentemente, con lo que han comentado los representantes de CC OO y UGT, porque nosotros creemos que la autorregulación es un elemento de variedad y de riqueza en los distintos compromisos que voluntariamente asumen las empresas. Por tanto, para nosotros, el que se promuevan por las propias empresas estándares, códigos de conducta con los proveedores, códigos de buenas prácticas en contratación o experiencias de contratación de colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, nos parece extraordinariamente valioso. Esto es algo que también se ve refrendado no sólo por la experiencia de otros países, sino por la general aceptación de organismos y entidades como la Comisión Europea, y los resultados están ahí. Por lo tanto, creemos que no debe rechazarse.

Integración laboral

A modo de conclusión, y por hacer una referencia al segundo aspecto de esta Mesa, que es el de la integración laboral de las personas con dificultades para insertarse en el mercado, y en particular, del colectivo de discapacitados, tengo que decir que éste es un tema en el que, en nuestro país, las organizaciones empresariales tenemos un extraordinario desencuentro, por citarlo de una forma fácil, con las medidas que están establecidas. Como han comentado los representantes de CC OO y de UGT, nosotros creemos que el diálogo social, cuando estamos hablando de empleo y de medidas para incentivar la contratación, es un instrumento esencial para conseguir resultados eficaces.

Y el diálogo social en esta materia se ha dejado a un lado, no ha sido protagonista y no ha tenido el papel que debería haber tenido en materia de incentivo de la contratación del colectivo de personas discapacitadas en el mercado ordinario. Tengo que recordar aquí que una vez transcurridos más de diez años desde el establecimiento de la cuota de reserva, lo

que se apreció y constató de forma más o menos aceptada por todos –aunque lamentablemente no sostenido por la suficiencia de datos–, fue que el grado de integración a través del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% no era el satisfactorio. Al menos no era el que todos hubiésemos deseado, por lo que se abrió inicialmente un marco de debate para intentar, entre todos los colectivos que representan a las personas con discapacidades, las organizaciones sindicales y las empresariales, un marco de debate para ver qué se podía implementar para potenciar esta integración laboral.

Nosotros planteamos que cuando estamos hablando de integración laboral en el empleo ordinario, tenemos que estudiar los colectivos que están afectados. Es decir, ver, por una parte el colectivo de las personas discapacitadas, y por otra parte el colectivo del sector empresarial, las demandas y necesidades del mercado laboral para, una vez tener estudiados estos dos pilares del objetivo que intentamos cumplir, analizar qué medidas podían satisfacer las expectativas de ambos. Lamentablemente, por razones que califico de políticas –momentos electorales y presiones mediáticas– se produjo un procedimiento que hurtó a las organizaciones empresariales y sindicales la participación en todo el desarrollo de las negociaciones de las medidas que se podían implementar.

La traducción y la consolidación de ese procedimiento fue implantar unas medidas alternativas que se han traducido en costes económicos muy importantes –después, si hay un debate haré referencia a ejemplos prácticos– para las empresas. Y lo que es más importante para nosotros. Desde el año 1999 en que se estableció el decreto hasta hoy, pese a que lo hemos solicitado de forma reiterada, no hemos podido tener ningún dato de seguimiento de indicadores del cumplimiento de estas medidas alternativas. A nosotros nos parece que ésta es una práctica y un procedimiento que no debe de continuarse. Se ha hecho referencia a negociaciones y acuerdos entre el Ministerio de Trabajo y el CERMI. Está muy bien, nosotros creemos que es legítimo que todas las organizaciones establezcan sus vías de diálogo, pero cuando estamos hablando de empleo, debemos de tener en consideración a las empresas, a las organizaciones sindicales y al colectivo de trabajadores discapacitados. Muchas gracias.



Javier Cantera.

Ponente

Javier Cantera,

director técnico de la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE)

Voy a intentar contar, brevemente, el punto de vista de los directores de Recursos Humanos. Primero, consideramos que los directores de Recursos Humanos somos uno de los principales agentes de cambio en los temas de responsabilidad social. Pero creemos que estamos entre los dos polos de las posiciones que hemos podido observar en las manifestaciones anteriores. El marco legal es interesante, las obligaciones legales son interesantes, pero no tenemos gente en las empresas que cumplan los temas sociales simplemente desde la perspectiva de la obligación legal. Y tampoco creemos mucho en la simple autorregulación de las empresas.

Entre las dos posiciones, nosotros apelamos al cambio introducido a través de la persuasión, del cambio de actitud social de los directivos. Esta es nuestra labor. Como agentes de cambio, creemos que desde AEDIPE es un elemento bastante interesante.

Hace ahora dos años asumimos la dirección de AEDIPE una serie de personas nuevas que intentamos ver que la responsabilidad social es una asignatura pendiente en las direcciones de Recursos Humanos. Decimos pendiente y no decimos suspendida, porque hay experiencias bastante interesantes. Empezamos a trabajar en cuatro ámbitos, en un plan que estamos desarrollando sobre los roles y los retos actuales que hay en los recursos humanos.

El primero de ellos es la idea de la gestión de la diversidad. La incorporación de inmigrantes, de gente con diversidad de edades, diversidad de capacidades, como nosotros lla-

mamos a la incorporación de discapacidades, es un discurso que creemos que debe ser tenido en cuenta. También en integración laboral. También hablaremos de la conciliación de la vida laboral y la vida personal, que es uno de los elementos fundamentales de responsabilidad social, y las actitudes sociales en la gestión de los recursos humanos. Creo que lo importante en las empresas no es tener planes sociales, sino que se impregne cada política de recursos humanos de temas de ámbito social. De ahí la visión social que creemos debe tener un director de Recursos Humanos.

El siguiente punto es cómo operativizar la responsabilidad social. Creemos que es una gran preocupación, pero pasar de ser una preocupación a ser una ocupación es lo que más nos preocupa. La idea de que la responsabilidad social sea una ocupación del director de Recursos Humanos. Un consejo práctico, que es la idea de cómo hacer un proyecto de responsabilidad social integrado dentro del modelo de recursos humanos y una conclusión que voy a intentar expresar: que integrar es competir.

Análisis

Desde este punto de vista, lo primero que tenemos que ver es el análisis que nosotros hemos firmado este año. En el análisis que hemos hecho en Aedipe, por ejemplo hemos estudiados los programas Master en Recursos Humanos existentes en el curso 2001-2002. De 120 Masters en Recursos Humanos que tenemos en el Estado español, no consta asignatura en responsabilidad social en el 85% de los casos. Conferencias, no como asignatura, en el 10%, y asignatura propia sólo en el 5%. La primera preocupación es que la gente que nos dedicamos a Recursos Humanos tenemos que estar formados en temas de responsabilidad social. De ahí viene que uno de los temas que vamos a desarrollar es que, de cara a la homologación hecha por Aedipe a los programas de los masters en Recursos Humanos, va a implicar la asignatura en responsabilidad social si quieren que AEDIPE homologue dicho master. Es uno de los principios sobre los cuales estamos trabajando en estos momentos.

Lo segundo que constatamos fue la confusión del término. Aquí se ha apuntado en la mesa que hay que definir claramente qué es responsabilidad social. No es marketing social, no es política social desde el concepto clásico de que había una política independiente social dentro de las empresas, y no es el balance social, como sabemos que desde el año 1984 se aplica en Francia, y que es un modelo totalmente diferente. Creemos que la responsabilidad social es un concepto amplio, que tenemos que saber definir y que en este momento no está definido, tal y como se ha apuntado ya en esta Mesa.

Pero lo que más nos llama la atención es la falta de operatividad del concepto de responsabilidad social. Claramente, no existen unos programas, dentro del día a día de la empresa, en los cuales estén introducidos la sensibilidad social. Falta la visualización de esta tarea dentro del departamento de Recursos Humanos, cómo se hace... Son muchos planteamientos que nos llegan a Aedipe, por lo cual no sabemos exactamente cuál es la situación. Al final, lo que está claro en la situación actual es que hay un interés manifiesto y mucha preocupación, pero vemos que en las políticas de las empresas no existe una ocupación

real en responsabilidad social. Por lo tanto, es una asignatura pendiente en nuestro concepto de Recursos Humanos.

En este sentido, lo que hicimos fue hacer un modelo de conciliación, con el que intentamos ver cuáles serían las actividades para hacer un programa de concienciación y de sensibilización dirigido a los directores de Recursos Humanos. Tenemos cuatro áreas de actuación diferentes. Primera, la idea de la diversidad, como hemos dicho antes, la idea de que los recursos humanos cada vez van a ser en la empresa más diferentes por su procedencia, por sus edades, por su sexo, por sus culturas, etc. Segunda, la integración, de los discapacitados, los marginados y los parados de alta duración. Tercera, la idea de la actitud social en selección, en formación y en comunicación interna. Por ejemplo, en formación, podemos decir que también hemos hecho un proceso de homologación interno en AEDIPE en las pruebas de selección, porque nos preocupa mucho el acceso de las gentes con discapacidades a las pruebas de selección. Finalmente, la cuarta es la conciliación en vida familiar, maternidad y desarrollo personal.

Hemos empezado hace dos meses con conferencias y lecturas y la idea es conseguir que en 2004 haya un congreso específico de responsabilidad social dentro del ámbito de la Asociación Española de Dirección de Personal. Agrupamos a unos 3.600 profesionales en toda España, y creemos que podemos ser agentes de cambio en estas políticas.

En este sentido, la gestión de la diversidad, como hemos contado anteriormente, es un paradigma que a nosotros nos interesa mucho trabajar. Creemos que España no se puede mantener sin hacer una buena gestión de la diversidad. Lo diverso es riqueza, el entorno implica plantilla diversa. Aquí, en este país, vamos a tener la mayor diversidad de edades con la que se ha trabajado en muchos años. En este momento, en el que se está liberalizando por arriba las edades de mantenimiento en el empleo y por abajo integrando a diferentes colectivos inmigrantes, la diversidad de edades es un elemento que lleva a aceptar, por ejemplo, la experiencia no como antigüedad, sino como aprendizaje.

Diversidad

También está toda la diversidad de procedencias. La diversidad de sexo, la diversidad cultural. En este momento, tenemos una gran suerte, dentro del mundo de recursos humanos, porque entre nuestros afiliados, un 45% son mujeres y un 55% hombres. Creemos que los recursos humanos son propicios también para la incorporación de mujeres directivas y ahí estamos apoyando programas como el Optima, con diferentes programas de asistentes.

La gestión de la diversidad es uno de los retos fundamentales en estos momentos, y tenemos que saber convivir internamente. Lo interesante es que personal de diferentes culturas se integre dentro de nuestras políticas de recursos humanos. Y esa es una de las sensibilizaciones que queremos potenciar.

El segundo elemento, y ese es el objeto de lo que hoy tenemos en esta Mesa, es el de la integración laboral. Aquí queremos superar una visión laboral, es decir, una visión reglamentista. La gente dice “Yo ya cumplo” el famoso 2%. Nosotros creemos que hay que su-

perar eso, hay que tener claro que es un ámbito de riqueza el tener integración laboral.

Por ejemplo, en la investigación que ha hecho el año pasado la Universidad de Chicago, que a nosotros nos gusta mucho citar, se demostraba el gran impacto que tiene en el clima laboral interno la incorporación de discapacitados dentro de la empresa. El sentimiento de orgullo de la plantilla al tener discapacitados incorporados. Ese es un elemento a tener en cuenta dentro de la política de recursos humanos. En el mismo sentido, creemos que cualquier visión social de las competencias y de la integración laboral pasa por la participación en diferentes actividades de integración laboral. Por ejemplo, los modelos preventivos, la incorporación con formación previa a las empresas, la idea de que la formación sea un elemento básico de participación de gente con discapacidades, son algunas de las experiencias que estamos viendo y pueden ser algunos de los elementos más positivos. Por tanto, la integración no es una adaptación, sino una adecuación.

El tercer ámbito en el que estamos trabajando es en todo lo que tiene que ver con la conciliación. Se puede decir, ¿pero qué tiene que ver en un programa de responsabilidad social la conciliación de la vida laboral con la personal? Creemos que un ser equilibrado da sentido y responsabilidad, creemos que la gente que no tiene equilibrio entre vida familiar y laboral no va a poder desarrollar una visión social. Cada vez somos más trabajadores del conocimiento, cada vez tenemos una concepción del tiempo y del trabajo más diferente. Por ejemplo, hemos hecho un *focus group*, que se va a publicar en diciembre, sobre tiempo de trabajo y dedicación, y la preocupación máxima que tenemos, se centra en el absentismo físico y el psíquico. Muchas veces ambos se confunden, y se piensa que sólo hay absentismo físico, cuando el principal problema, al ser trabajadores del conocimiento, es el absentismo psíquico. La concepción del tiempo de trabajo es otra polémica que queremos introducir en los programas de responsabilidad social.

Equilibrio

El equilibrio durante la maternidad, los permisos de paternidad, todos los apoyos que en estos momentos estamos viendo para los temas de guarderías, y el equilibrio en el desarrollo personal. Creemos que esos tres equilibrios los tenemos que saber mantener y creemos que una responsabilidad social con los propios empleados es hacer que los empleados tengan tiempo de equilibrio. Creo que ha pasado el tiempo en el cual dedicar más tiempo a trabajar significaba ser mejor en el trabajo, la cultura del fluorescente, de estar mucho tiempo. Y lo digo aquí públicamente, en España, donde tenemos una noción del tiempo totalmente diferente a lo que creemos que tiene que ser el balance entre el tiempo profesional y el tiempo personal.

En este sentido, el cuarto programa es el tema de la actitud social. No nos deben preocupar solamente los procesos, sino también la actitud. Uno de los elementos fundamentales es para nosotros la actitud social de las personas, empezando por el agente de cambio, que es el director de Recursos Humanos. Por ejemplo, la actitud social en la selección. No hace falta código de igualdad de oportunidades, hace falta ser conscientes de que la selección es

una riqueza dentro de la propia empresa. Como estamos contratando a trabajadores del conocimiento, se trata de gente que, independientemente de su cultura y de su ámbito, puede ser considerado por igual.

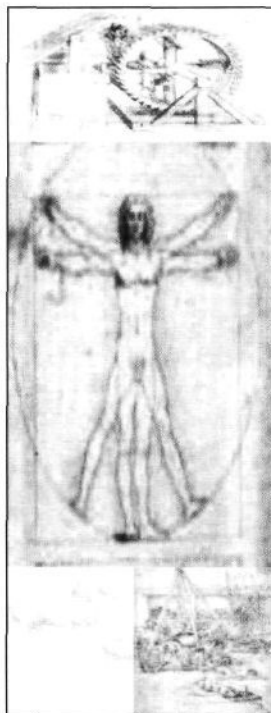
Lo mismo pasa en la estimulación. Hay que huir de visiones asistenciales en la comunicación interna. No se puede sacar de paseo cada dos por tres al discapacitado cuando se dice que se tiene política social. Eso es una visión totalmente errónea. Creemos que las visiones asistenciales no deben de existir. Por último hay que desarrollar y apoyar la promoción, al margen de razones sociales, y una promoción adecuada.

Todas estas actitudes sociales nos llevan a que haya una visión social en el director de Recursos Humanos. Para nosotros, la visión del director de Recursos Humanos implica una visión económica, una visión legal y una visión psico-social. Las personas, que son las que al final intentamos gestionar, tienen unas preocupaciones individuales, unas preocupaciones profesionales y unas preocupaciones sociales. Es meter el concepto social dentro de la gestión interna de recursos humanos.

En el marco de este plan, no se deberá entender la función del director de Recursos Humanos al margen de su visión social, como eje de su trabajo. En esta perspectiva, la última encuesta que hicimos nos dice que un 95% de los directores de Recursos Humanos están muy preocupados por los temas sociales, y solamente un 15% hace políticas en su día a día, en la selección, en la formación, de temas de responsabilidad social. Eso nos lleva a decir que falta un proyecto que implique modelos, procesos y sistemas. Tenemos que interiorizar la actitud social en la gestión de los recursos humanos. Hay que tener modelos, procesos y sistemas, e integradas e integrales en la política de recursos humanos.

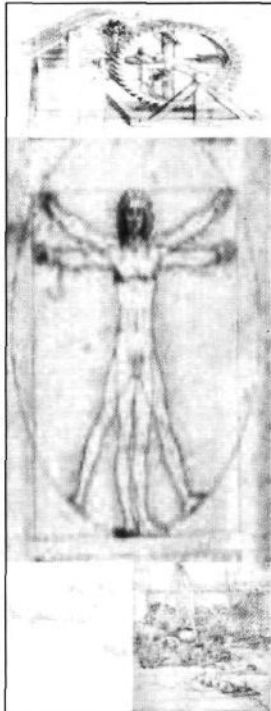
En las 20 áreas típicas de recursos humanos, desde la estrategia hasta la prevención de riesgos laborales o sistemas de evaluación de rendimiento, hay que meter estos proyectos de diversidad, de integración laboral, de conciliación y de actitud social. Creemos que no se pueden hacer planes sociales independientes en las empresas, sino que debe haber una actitud social a la hora de gestionar la selección, una actitud social en la contratación, en administrar incluso la gestión económica de los recursos humanos.

Y para acabar, simplemente decir, a modo de conclusión, lo que nosotros pensamos. En el pasado, los grandes se comían a los chicos. Creemos que en la actualidad, el rápido se come al lento. Pero en un futuro, el que tiene un talante social se va a comer al que tiene talante empresarial. Creemos en el talante social, creemos que tenemos que saber pensar que la integración social y la responsabilidad social son actitudes en nuestros directivos. Está bien que tengamos entornos legales que nos condicionen, está bien que haya un sistema de autorregulación empresarial, pero si no integramos en la gestión del día a día la responsabilidad social no vamos a producir un cambio verdadero.



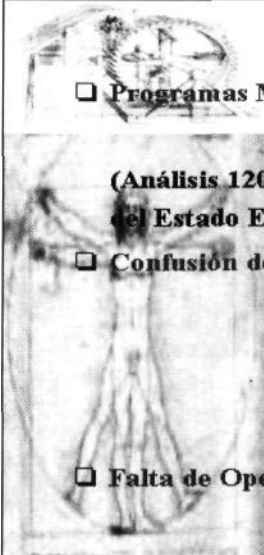
RESPONSABILIDAD SOCIAL
DE LA EMPRESA:
MERCADO DE TRABAJO
E
INTEGRACIÓN LABORAL

Noviembre 2002



- Responsabilidad Social: Asignatura Pendiente de Recursos Humanos.**
- Retos Actuales en Recursos Humanos:**
 - **Gestión de la Diversidad**
 - **Integración Laboral**
 - **Conciliación Vida Laboral**
 - **Actitudes Sociales en Gestión de RR.HH.**
- Visión Social del Director de RR.HH.**
- ¿Cómo Operativizar la Responsabilidad Social?. Como pasar de una preocupación a ser una ocupación.**
- Consejo Práctico: ¿Qué es un Proyecto de Responsabilidad Social como Modelo de RR.HH.?**
- A modo de Conclusión: INTEGRAR ES COMPETIR**

Análisis AEDIPE (2002)



Programas MASTER DE RECURSOS HUMANOS:
(2001- 2002)

(Análisis 120 MASTERS del Estado Español)

- No Consta Asignatura R.S. 85%
- Conferencias: No Asignatura 10%
- Asignatura Propia 5%

Confusión del Término:

- ≠ MARKETING SOCIAL
- ≠ POLÍTICA SOCIAL
- ≠ BALANCE SOCIAL


Falta de Operatividad:

- Programas de Política y Estrategia de Dirección General
- Falta Visualización de Tarea del Dpto. de RR.HH.
- ¿Cómo se hace? ¿Es posible el Benchmarking?.

Situación Actual: INTERÉS MANIFIESTO

ASIGNATURA PENDIENTE DE RECURSOS HUMANOS

MODELO DE CONCILIACIÓN

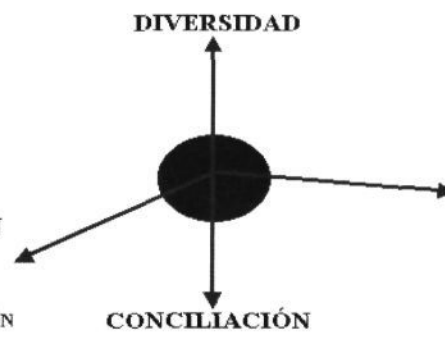


INTEGRACIÓN

- DISCAPACITADOS
- MARGINADOS
- PARADOS ALTA DURACIÓN

(CANTERA 2002)

DIVERSIDAD



CONCILIACIÓN

RR.HH. Diferentes

- Procedencias
- Edades
- Sexo
- Culturas

ACTITUD SOCIAL

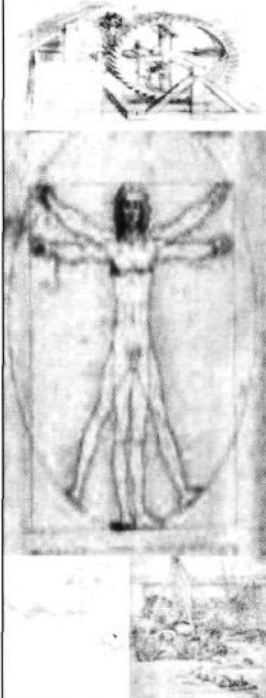
- SELECCIÓN
- FORMACIÓN
- COMUNICACIÓN INTERNA

- VIDA FAMILIAR
- MATERNIDAD
- DESARROLLO PERSONAL

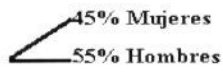
Comienzo: Septiembre 2002. Conferencias + Lecturas

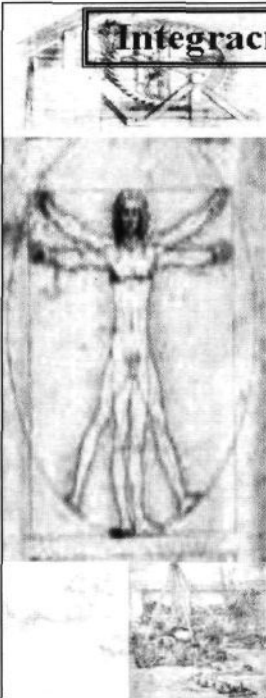
↓

Finalización: 2004 **Congreso Especifico**



GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- Diverso = Riqueza
- Entorno Multidimensional = Plantilla diversa
- Diversidad Edades:
 - Nunca van a coincidir tanto espectro laboral.
 - Aceptar la experiencia no como antigüedad sino como aprendizaje.
- Diversidad Procedencia:
 - Inmigración como riqueza productiva.
 - Inmigrante formado competitividad futura.
- Diversidad Sexo:
 - Apoyo Programa OPTIMA.
 - Desarrollo de una Visión de Apoyo:
 - Afiliados: 
- Diversidad Culturas:
 - Proyecto cultural dentro de la política de RR.HH.
 - Aceptación de costumbres dentro de la Cultura



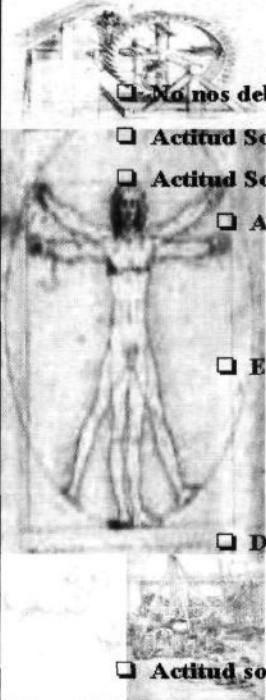
Integración Laboral: Superar una Visión Laboral

- Asumir que integrar tiene diferentes ámbitos de riqueza:
 - Comunicación Externa.
 - Clima Laboral: Investigación Univ. De Chicago (2001)
 - Marketing Interno
- Desarrollar una Visión Social de Competencias.
 - Modelo de Competencias.
 - Modelo de Conocimientos.
 - Modelo de Empresa - Red
- Integración Laboral:
 - Modelos preventivos no reactivos
 - Colaboración con entidades en formación previa
 - Porcentaje de participación en internos
 - Apoyo sistemático
- Integración no como adaptación sino como adecuación



Conciliación: Un ser Equilibrado da sentido y Responsabilidad

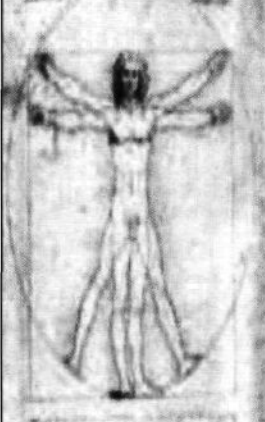
- Equilibrio VIDA FAMILIAR/VIDA LABORAL:**
 - Trabajador del conocimiento.
 - Concepción del tiempo y del trabajo.FOCUS GROUP. Resultados DIC. 2002
 - Compensación y nivel de autoestima
- Equilibrio durante la maternidad:**
 - Absentismo físico/Absentismo psíquico
 - Permiso de paternidad
 - Apoyo proyecto de guarderías.
- Equilibrio de Desarrollo Personal:**
 - Excedencias
 - Apoyo formación individual
 - Desarrollo personal y Desarrollo profesional.



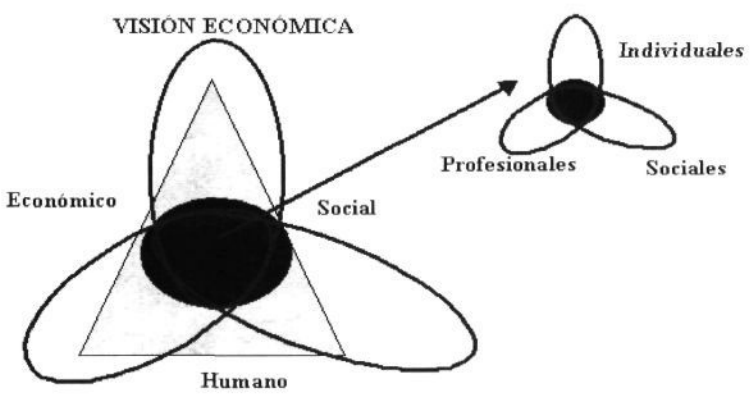
ACTITUD SOCIAL

- No nos debe preocupar sólo los procesos sino también la actitud.**
- Actitud Social: Visualizar cada situación como una oportunidad social.**
- Actitud Social Procesos:**
 - Adquisición:**
 - Focalización en la diversidad/integración
 - Código de igualdad de oportunidades
 - Organización flexible y adaptable
 - Estimulación:**
 - Actitud de igualdad social
 - Comunicar valores comunes y no diferencias
 - Huir de visiones “asistenciales” en la comunicación interna
 - Desarrollo:**
 - Apoyar promoción sin razones sociales
 - Desarrollo sin impedimentos
- Actitud social como una visión operativa no de ayuda.**

VISIÓN SOCIAL DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



PERSONAS



Económico Social Humano

Profesionales Sociales

VISION LEGAL VISION PSICOSOCIAL

No se entiende la función de Director de Recursos Humanos sin considerar la visión social como eje de su trabajo.

¿COMO OPERATIVIZAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL?



ENCUESTA CIRH/ UCM (2002)

PREOCUPACIÓN ➔ OCUPACIÓN

Nivel preocupación altísimo	95%	Nivel ocupación bajo	15%
-----------------------------	-----	----------------------	-----

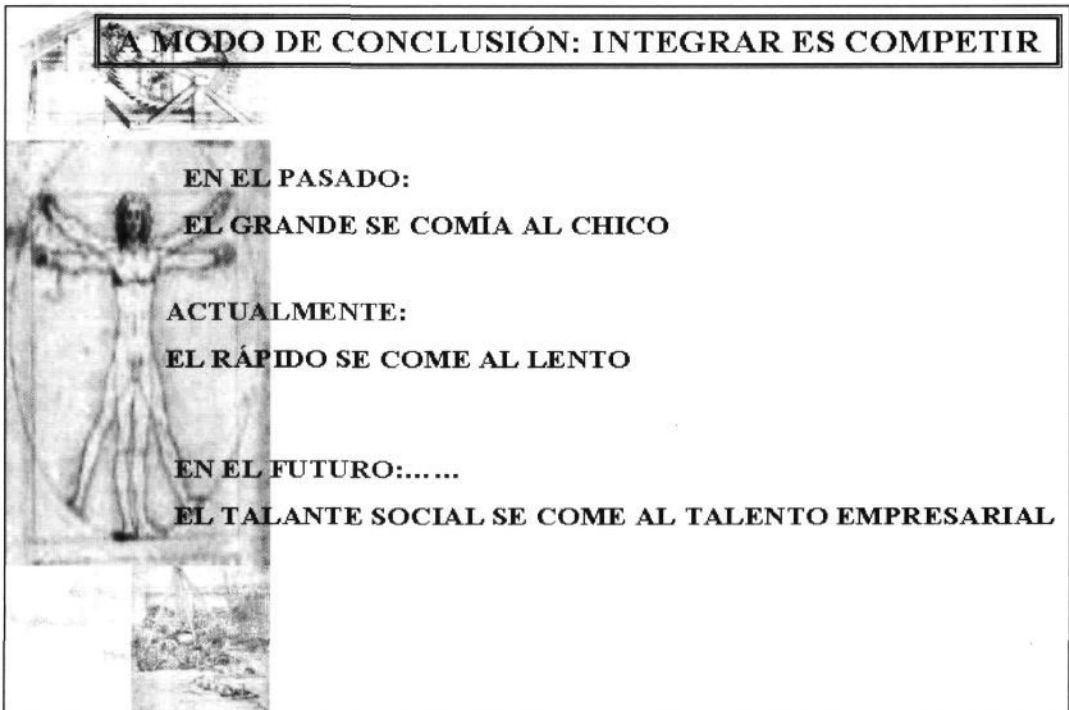
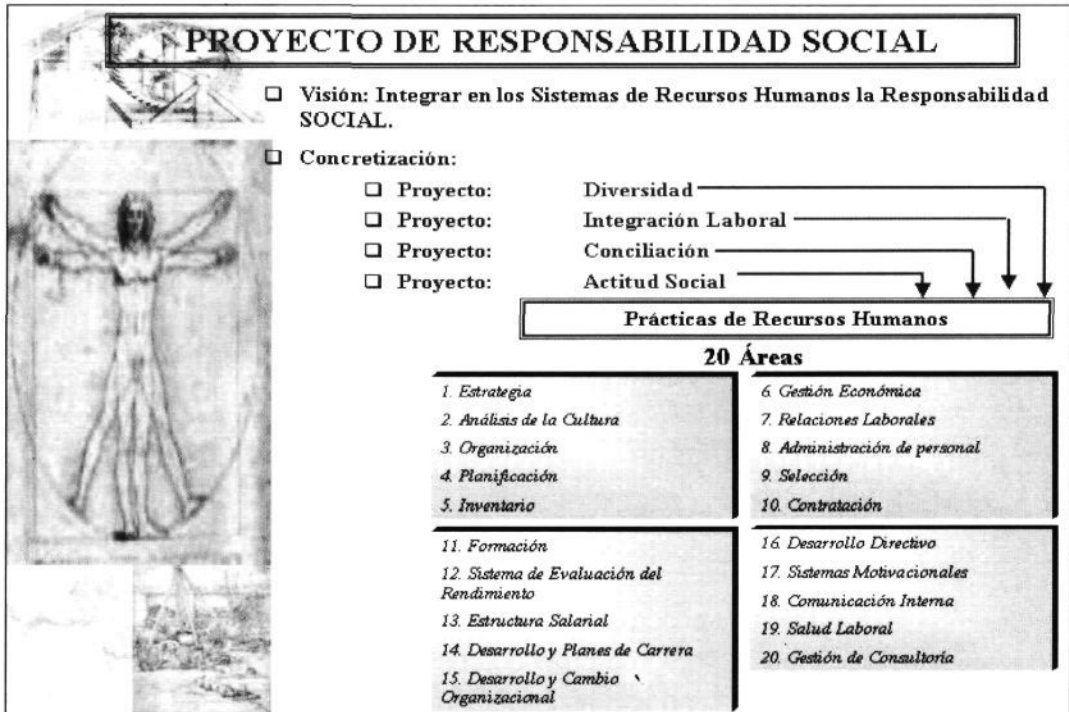
¿ QUÉ FALTA ?

- PROYECTOS que impliquen

- Diversidad sexo.
- Igualdad de ascenso y argumento a contrario.
- Análisis de promoción de candidatura
- Sistemas de evaluación uniforme de análisis de carrera comparada.



¿ integradas o integrales en la política de Recursos Humanos?





Miguel Ángel Cabra de Luna.

Ponente

Miguel Ángel Cabra de Luna,

director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE

Voy a empezar mi intervención, curiosamente, donde la ha dejado Javier Cantera. Y me remito a un artículo reciente publicado por el propio Francisco Abad sobre la prueba del nueve. La prueba del nueve, decía en un periódico económico el pasado día 15, era que sólo cuando una empresa internaliza estos temas de responsabilidad social, empresarial o corporativa los lleva a la propia junta de accionistas. Es cuando empiezan realmente a desarrollarse estos puntos con visión de futuro, como ventaja competitiva y como forma de acceder mejor a los mercados, teniendo en cuenta además normativas básicas en medio ambiente. Porque, a fin de cuentas, no nos olvidemos que nos encontramos ante un debate. Por un lado, unos quieren la mínima intervención para seguir haciendo lo que han hecho hasta ahora, que es bien poco. Es decir, la concepción clásica del valor económico añadido en la empresa. Concepción casi del siglo XIX, por no decir del siglo pasado, el XX, que está ahí al lado.

Por otro lado están los otros, como las personas que nos acompañan hoy aquí, o las grandes empresas españolas con visión de futuro y con capacidad de dirección y de gestión, orientados a lo que es el futuro del empresariado en conjunción con otras fuerzas sociales y económicas, respetando un entorno más saludable y mejor socialmente y también mejor para el medio ambiente, en un marco de desarrollo sostenible. Digo esto porque no es baladí el hecho de que lo que está flotando en todo este seminario es algo como esto. A veces se hacen menciones al diálogo social y a otros ámbitos, intentando aplicar la operación “tinta de calamar”, cuando resulta que realmente lo que tenemos que ir es al fondo del asunto.

Precisamente, el Libro Verde presentado por la Comisión Europea en julio de 2001 ti-

tulado "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" da claves importantes. Señala, acertadamente, que se entiende por responsabilidad social: "La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores". La idea tiene una dimensión interna para las empresas, hacia sus propios recursos humanos, sus propios trabajadores, que trata de conciliar el cambio con una mayor calidad en el empleo, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la salud laboral y el desarrollo de prácticas no discriminatorias que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo hacia personas en riesgo de exclusión, por ejemplo, las personas con discapacidad.

La respuesta de las organizaciones sociales ha sido muy favorable, tanto la de los empresarios y trabajadores como las de las organizaciones no gubernamentales. Ello ha animado a la Comisión a aprobar este año un marco de acción europeo para la responsabilidad social de las empresas.

¿Porqué esta idea puede ser atractiva para las empresas?. Estamos convencidos de que la incorporación de, por ejemplo, personas con discapacidad a muchas actividades productivas no sólo no le resta competitividad a las empresas, sino que, por el contrario, contribuye a estabilizarlas y les genera un valor añadido. Dependiendo del tipo de discapacidad, en algunas actividades emergentes, relacionadas, por ejemplo, con la utilización de los ordenadores, se ha demostrado que la productividad de dichas personas es óptima. Ello por supuesto tiene como condición que la empresa desarrolle algunas actividades de aprendizaje y formación permanente y, si es necesaria, las adaptaciones de los puestos de trabajo que fuere menester.

Prácticas discriminatorias

Pero, por otra parte, hay que considerar y no hay que olvidar que el 23% de las personas con discapacidad lo son como consecuencia de accidentes, a veces accidentes de trabajo, otros accidentes profesionales y otros por enfermedad común. Por tanto, no podemos olvidarnos que el mundo de la discapacidad está muy ligado al mundo de la empresa, también con la discapacidad sobrevenida, no sólo con la discapacidad congénita. Por tanto, cuando a un trabajador le ha sobrevenido una discapacidad, no debemos considerarle como una carga a eliminar. Muchos empresarios han comprobado que mantenerlo en su puesto es más ventajoso económicamente que sustituirlo. La propia OCDE hace votos en esta línea, con diversos estudios sobre la retención en el puesto de trabajo y estos estudios han sido avalados precisamente por la Organización Internacional del Trabajo.

Habitualmente, el trabajador conserva sus conocimientos y experiencia laboral después del accidente. Estas empresas están rentabilizando la inversión en formación que realizó en su día y así se evita costear nuevas inversiones en seleccionar y formar nuevo personal.

No menos digno de mención es la existencia de prácticas discriminatorias cada vez más frecuentes en la selección de trabajadores que afectan, no sólo, pero también, a las personas con discapacidad. En Madrid hemos vivido recientemente determinadas informaciones rela-

cionadas con datos confidenciales vertidos en cubos de la basura, sobre todos estos temas.

Por ejemplo, lo que afecta a las personas de mayor edad o las que margina a las personas por su aspecto físico o su origen racial. Parece que determinados empleos, sobre todo los que se realizan cara al público, sólo los pueden realizar jóvenes de una talla y aspecto determinado. ¿Nuestra sociedad quiere o puede permitirse una ética empresarial que margine a amplias capas de la población, a las que se lleva a ocupar los trabajos de peores condiciones?. Hay una gran hipocresía: nadie reconoce discriminar a las personas con discapacidad, pertenecientes a otras razas, de mayor edad o con un aspecto físico “diferente”, pero a la hora de la verdad muchas personas no las quieren tener cerca. En el caso de las personas con discapacidad tales actitudes proceden de prejuicios y un gran desconocimiento sobre las potencialidades de estas personas.

Pero las prácticas de responsabilidad social de las empresas también ofrecen una dimensión externa que abarca a los consumidores –muy importantes–, a las comunidades locales o a las organizaciones no gubernamentales. Las empresas que integran en su gestión valores respetuosos con los derechos humanos, la no discriminación laboral, el fomento del empleo de personas en riesgo de exclusión social, mejoran su imagen social hacia los propios consumidores y hacia el entorno social donde trabajan. Se imbrican mejor en el tejido social y económico de las comunidades en las que desarrollan su actividad. Cada vez se da más importancia a la imagen, el prestigio y el compromiso social de las empresas. Esto incluye que las empresas adopten medidas de igualdad de oportunidades y una actitud positiva hacia el empleo de personas con discapacidad. Muchas empresas, con las que la ONCE ya colabora, aspecto este al que después aludiré, nos reconocen ya los efectos beneficiosos en sus negocios de estrategias de este tipo.

Igualdad de oportunidades

En suma, la adopción por las empresas de prácticas sociales y solidarias hacia el respeto a los principios de igualdad de oportunidades con independencia de, por ejemplo, el género, la raza o la discapacidad de los trabajadores y la puesta en práctica de acciones positivas para incorporar dichos valores le aportan valor, dinamismo y competitividad a la empresa. Es una idea a profundizar en el marco del diálogo social, entre las ONGs, los empresarios, los sindicatos y las propias administraciones públicas. Por tanto, sin demérito del diálogo social, el diálogo civil y otras vías de cooperación.

Estas ideas han sido confirmadas por la política de la Unión Europea. Ya en 1993 el presidente Delors llamó a las empresas europeas a luchar contra la exclusión social, lo que dio lugar a la creación de redes europeas de empresas responsables. Recientemente, el Consejo Europeo de Lisboa hizo hincapié en la responsabilidad social de las empresas hacia prácticas correctas en materia de formación continua, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible. Al igual que existen etiquetas ecológicas que distinguen las empresas especialmente cuidadosas desde el punto de vista medioambiental, debería crearse una “etiqueta” europea que premie el ser especialmen-

te sensible a la igualdad de oportunidades en el empleo, o mejor dicho, a la igualdad de trato. Y es que, como apuntó la Cumbre Gotemburgo de 2001, crecimiento económico, cohesión social y protección medioambiental son tres puntales de una estrategia de desarrollo sostenible que deben avanzar en paralelo.

También debemos apreciar los esfuerzos europeos marcados por el nuevo contexto político creado tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, que contempla una cláusula de no discriminación a favor de las personas con discapacidad y la aprobación de la directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y una estrategia europea para el empleo, en virtud de la cual las directrices comunes para el empleo aprobadas por el Consejo sirven de marco general de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, los cuales elaboran y aplican, anualmente, planes nacionales de acción a favor del empleo, en los que las actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad son prioritarias.

Además de tener la responsabilidad social un reconocimiento creciente de las empresas, especialmente de las de mayor dimensión, se indica, con razón, que esta cuestión tiene mucho que ver con la globalización de la economía. La liberalización de los intercambios comerciales y los mercados financieros debería verse acompañada por controles internacionales en materia social y medioambiental. Y por un mayor grado de responsabilidad de las empresas multinacionales. El riesgo de la globalización es el incremento que ya se detecta de las desigualdades sociales, los salarios bajos y las prácticas medioambientales perniciosas. Por no hablar de la duda sobre la ausencia de una ética social en las prácticas mercantiles, con un mundo plagado de escándalos financieros y societarios y despidos masivos, por lo habitual no negociados con los sindicatos. Otro tipo de desarrollo autosostenible exige, pues, las correcciones oportunas.

No sólo las normas reguladoras son importantes. También es de gran interés, si es posible, la autorregulación de las empresas, mediante, por ejemplo, la adopción de códigos de conducta. Ya se ha hablado suficientemente sobre este tema.

Empleo solidario

Hay empresas o grupos empresariales cuyo origen y finalidad básica son la creación de empleo solidario dirigido precisamente hacia las personas con más dificultades de integración social y laboral. Es el caso de la ONCE, para la cual el empleo es un factor clave. El empleo producido directamente por nuestra organización es superior a los 50.000 puestos de trabajo, y dentro de la organización está la Fundación ONCE, que tiene un grupo de empresas con más de 10.000 trabajadores de los que 7.000 son personas con discapacidad. Se trata de empresas que no tienen un fuerte crecimiento en estos momentos, pero que se pusieron en marcha como una forma de demostración de que las personas con discapacidad pueden trabajar y que era factible. En los años 80, cuando se lanzó la Fundación ONCE, salvo honrosas excepciones, no existía esa concepción en nuestro mundo empresarial.

Acabaré haciendo una mención al Plan 20.000/40.000, como experiencia innovadora

en los informes europeos sobre el empleo. Es un plan lanzado por la ONCE en cooperación con el Ministerio de Trabajo, por el cual nos hemos comprometido desde el año 1999 a 2008 a crear 20.000 puestos de trabajo y realizar 40.000 acciones formativas para personas con discapacidad en el período 1999-2008.

No quiero entrar más en temas relacionados con mi propia entidad, sí quería hacer referencia a otros tres temas. El primero está relacionado con la Sociedad Española de Normalización, AENOR, que está preparando un borrador de proyecto de norma española experimental sobre sistemas de gestión de la responsabilidad social corporativa. Está en funcionamiento un grupo de trabajo sobre ética, en el que intervienen determinadas empresas españolas, las organizaciones sindicales y otras organizaciones no gubernamentales. Está previsto que el plan sea aprobado para finales de este año, a nivel de grupo de trabajo. Se someterá a aprobación de los órganos correspondientes de AENOR, según los procedimientos de gestión, a lo largo del año 2003 y esperemos que pueda ser una realidad para su puesta en práctica a finales de 2003 o a principios de 2004, como ejercicio económico completo. Por lo tanto, se trata de una norma muy completa, y los que tengan especial interés puede dirigirse al grupo de ética de la propia AENOR.

También quiero hacer referencia a un tema que no debe de ser obviado. Es el problema de que, aunque existe un cierto acuerdo de que todos estos avances de responsabilidad corporativa parten de un principio de voluntariedad, no es menos cierto que hay un papel muy importante que debe ser desarrollado por los poderes públicos. Porque si no, estaríamos sometiendo al libre albedrío de la oferta y la demanda el cumplimiento de estos principios de responsabilidad corporativa.

Un papel primordial

Quiero decir con ello, primero, que ya es suficiente someterlo al albedrío de la oferta y la demanda, pero que además se puede ir más allá sin establecer regulaciones forzosas. Generalmente la elección de una gestión responsable corresponde al ámbito voluntario, como decía. No obstante, el papel de los poderes públicos es primordial para facilitar y estimular los procesos que fomenten la responsabilidad social empresarial. Además, las empresas que adopten un comportamiento socialmente responsable y que puedan beneficiarse de normas de fomento, pueden ser fiscales o de carácter social o de contratación pública, deben respetar umbrales mínimos estrictos, definidos en los pliegos de condiciones, y regulaciones rigurosamente controladas por los poderes públicos y que inciten a ir más lejos.

Y no estoy hablando de cuestiones en el aire. El proyecto de Ley del Mecenazgo, que actualmente se está debatiendo en las Cortes, establece unos fuertes incentivos para la acción social de empresa, la equipara a las donaciones dadas a ONGs. En consecuencia, correlativamente, tiene que haber también un marco mínimo en el cual se tiene que funcionar y unos controles.

Segundo, sociales. Ya lo ha dicho anteriormente el secretario general de Empleo en su presentación y no voy a entrar en ello. Sobre contratación pública, el Parlamento Europeo

está discutiendo en estos momentos, en segunda lectura, una nueva directiva de contratación pública por la cual se establece, después de una famosa sentencia del Tribunal de Justicia sobre temas medioambientales en un caso en Finlandia, la conveniencia de incluir la cláusula social y la medioambiental en determinados tipos de contratación administrativa. Los que se denomina técnicamente las *commodities* y otros contratos asociados. En consecuencia, no estamos hablando de medidas del poder público en relación con la responsabilidad social corporativa de futuro, sino de muy presente ya en estos momentos, porque entrarán en vigor la mayoría de ellas en 2003. Es en esta tendencia donde nos encontramos.

Y finalmente, el último punto. Simplemente, acabo por donde empecé. La Ley de Integración Social de Minusválidos del año 1982, que fue sacada por consenso en las Cortes a impulso del grupo parlamentario de CiU, fue un gran acierto. Sin embargo, en los temas de empleo, desgraciadamente, la famosa cuota del 2%, después de una experiencia de casi 20 años ha funcionado muy relativamente. En un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tuvieron prácticamente que volver a meter en el cajón, entre grandes empresas de Madrid se demostraba que se cumplía solamente un 0,4% de ese 2%.

El hecho de que después de un famoso informe del Consejo Económico y Social de 1995 sobre el empleo de las personas con discapacidad, se haya avanzado en determinadas medidas como pueden ser las medidas alternativas, no es más que el cierre, para la efectividad real, de la cláusula de cumplimiento del 2%. Porque lo que dicen las medidas alternativas es que aquellas empresas que no contraten el 2% de personas con discapacidades estando obligadas a ello, de acuerdo con la legislación, si no quieren incurrir en responsabilidad o si no quieren verse impedidas a concurrir a contratos públicos, tienen que externalizar servicios. Esto tiene un coste relativamente bajo, porque la mayoría de las grandes empresas externalizan servicios, o pueden hacer donaciones acogándose a la Ley de Mecenas, de acuerdo con la actividad de acción social y empresarial.

No quiero entrar en más detalles, simplemente me temo que lo que está en el fondo de la crítica recibida con anterioridad no es más que un problema de costes, como siempre. "No lo quiero conocer, no lo quiero saber, porque me incrementa los costes." Me temo que si queremos luchar por una sociedad más justa, los consumidores debemos ejercer nuestro poder de comprar y de elegir a unos u a otros. Por ahí es por donde va el futuro. El futuro de los planes de inversiones, de los fondos de pensiones, en grandes empresas como es el caso de MRW o del propio Banco Santander, que ahora se ha lanzado por esta línea, o Repsol, etc. Si queremos ir por esa línea de futuro, hay que tenerlo en cuenta y no enmascarar los debates sobre la base de otras cuestiones.

☞ *"Aunque existe un cierto acuerdo sobre que todos estos avances de responsabilidad corporativa partan de un principio de voluntariedad, no es menos cierto que hay un papel muy importante que debe ser desarrollado por los poderes públicos. Si no, estaríamos sometiendo al libre albedrío de la oferta y la demanda el cumplimiento de estos principios de responsabilidad corporativa"*

Miguel Ángel Cabra de Luna

Debate

Salvador Bellido

Mi primera pregunta se dirige a la responsable de la CEOE. ¿Es usted empresaria?

Pilar Iglesias

No.

Salvador Bellido

Lo suponía. Represento a Copyme, pequeñas y medianas empresas. La empresa no es exactamente el retrato que ha hecho usted, porque con una benevolencia impresionante, la representante de la CEOE lo ha trasladado al siglo XVIII, pero yo mucho más, al XVII. La verdad es que en esta pelea que tenemos pequeñas y grandes empresas, la forma de ver el futuro que ustedes y nosotros representamos es diferente. No podemos estar de acuerdo en que todo es coste, y no podemos estar de acuerdo cuando presentamos un proyecto social de integración de las mujeres mayores de 45 años, discapacitados y jóvenes sin trabajo, y se echa abajo porque la representación de las grandes empresas, con el monopolio correspondiente y con la benevolencia de la Administración, no admite ese proyecto.

La pequeña y mediana empresa y la gran empresa están divorciadas en este país, y ustedes no puede hablar de costes solamente, cuando en la pequeña y mediana empresa hay un elemento social infinitamente mayor, y lo está demostrando con los puestos de trabajo. Por favor, no hagamos ese discurso. Es un discurso tan duro, cuando la empresa está for-

mada por personas, que pone nervioso a cualquiera.

Si usted no es empresaria, no lance estos discursos aquí, porque usted está repitiendo aquí lo de su presidente, que tampoco es empresario.

Pilar Iglesias

Yo estoy muy acostumbrada a que cuando acudo a este tipo de reuniones, los empresarios seamos los malos de la película. Y le digo somos en plural, porque no sé a quién representa usted. Yo no soy empresaria, pero represento en esta mesa a la CEOE y a la Cepyme, que son las confederaciones empresariales que agrupan a la mayor parte de las empresas de este país, pequeñas y medianas, a través de sus organizaciones empresariales de sector, y de territorio. Y la opinión que yo he vertido aquí no es mía, evidentemente. Procede del trabajo, por cierto intenso, que realizamos, en estrechísima conexión con las empresas de todo sector y tamaño que nos transmiten su visión de la realidad, del ejercicio de su actividad, de su posición sobre los temas que les llevamos a debate y de sus inquietudes. Por lo tanto, creo legítimamente que las opiniones que he vertido son las opiniones del mundo empresarial. Quiero decirle además que, considerando legítimo el papel que desarrolla la ONCE, la ONCE no es una empresa, es una organización que obtiene sus recursos económicos con un producto que pone en el mercado en régimen monopolístico y desarrollando una actividad que le comporta unos beneficios.

Si las empresas que tienen menos de 50 trabajadores, a las que yo represento aquí, dispusieran de ello y pudieran competir en el mercado con las mismas condiciones de protección, desarrollarían una actividad social equiparable a la de la ONCE. Pero las empresas, no son eso, y yo lo que en ningún caso hago es confundirme. Lamento que mi intervención haya resultado para usted tan demoledora, incluso en el aspecto personal, no era esa mi intención. Mi intención era ofrecerles a ustedes el punto de vista de las empresas sobre este tema de la responsabilidad social. Creo que cuando hablamos de crear obligaciones a las empresas, tenemos que saber hasta qué punto pueden cumplirlas. Y no basta con poner sobre el papel que las empresas tienen obligaciones que cumplir con relación a un colectivo como el de las personas discapacitadas si antes no se sabe si, por parte de ese colectivo y por parte del sector empresarial al que uno dirige esa obligación, se está en condiciones de cumplirlas.

Salvador Bellido

No se puede, desde una Mesa de este ámbito, decir que usted representa al 95% de los empresarios. Ustedes no han sufrido proceso electoral alguno. La CEOE está otorgada desde los Pactos de la Moncloa, y ahí están dos sindicalistas que lo pueden decir. No me venga con clases doctorales, porque aquí estamos preocupados por el devenir de los discapacitados en nuestro país, y cómo tenemos que apoyar su integración. Y presentándolo como un costo, cuando ya la intervención posterior del representante de la federación de directi-

vos, con el cual estoy de acuerdo, ha dicho que el camino es la formación y la comprensión de esta situación de no integración laboral de estos trabajadores, que pueden ser y son beneficiosos para la empresa.

Enriqueta Linares

Provengo de otro mundo, que no es el de la empresa, sino el de lo social, y de una entidad que tiene muchos discapacitados y muchas familias a las que les interesa este tema. Creo que en la Mesa había toda la buena intención, en los que estamos aquí, también, y les quería comentar un tema. Se trata de que la incorporación social y laboral de las personas con discapacidad es una gran aportación de productividad a las empresas, porque cuando están bien entrenados, son extraordinarios trabajadores. Tienen que tener unas condiciones, una formación previa. Pero todo lo demás es muy positivo para la empresa. Luego, decirles que hay ese 9% de la población española, muy respetable, y que está ahí preparándose para incorporarse. A todos los que quieran colaborar les damos las gracias en nombre de las familias y de todas las personas que están viviendo esta situación.

∞ "No basta con poner sobre el papel que las empresas tienen obligaciones que cumplir con un colectivo como el de las personas discapacitadas si antes no se sabe si, por parte de ese colectivo y por parte del sector empresarial al que uno dirige esa obligación, se está en condiciones de cumplirlas"

Pilar Iglesias



De izda. a dcha.: Enrique Belda (PP), Carles Campuzano (CiU), Jesús Flores, presidente de la Comisión de Empleo y Formación del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), y Elvira Cortajarena (PSOE).



El público siguió con gran interés el desarrollo de los debates.

Mesa Redonda:

**“LA INTEGRACIÓN LABORAL
EN ESPAÑA: PROPUESTAS
DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS”**



Jesús Flores.

Presentador-Moderador

Jesús Flores,

presidente de la Comisión de Empleo y Formación
del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI)

Buenos días a todos. Continuamos con el programa de la Jornada, con la Mesa Redonda que versará sobre la “La integración laboral en España: propuestas de los grupos parlamentarios”. Como presidente de la Comisión de Empleo y Formación de CERMI, me ha correspondido la suerte de moderarla, con personas que han demostrado un firme y sostenido compromiso con la causa de las personas con discapacidad.

Es fácil presentar, y aún más moderar, a las personas que me acompañan en esta Mesa y que son conocidas por todos ustedes. Se trata de tres diputados, sobre todo tres amigos del movimiento social de las personas con discapacidad y del CERMI en particular, que cada día, en su labor parlamentaria, llevan las inquietudes y las propuestas de nuestro sector al Congreso, donde se adoptan buena parte de las decisiones que pueden ayudar a cambiar y a mejorar las condiciones de vida de los más de tres millones y medio de personas con discapacidad que hay en España. Forman esta mesa Enrique Belda, diputado del Partido Popular, Elvira Cortajarena, diputada del Partido Socialista Obrero Español, y Carles Campuzano, diputado de CiU.

El tema que nos convoca es el de la integración laboral de las personas con discapacidad. Un asunto crucial en el que nuestro sector social funda gran parte de sus esperanzas de ir alcanzando la plena equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad. Una visión general sobre esta cuestión nos ofrece este poco alentador panorama, que trataré de dibujar con unas breves pinceladas.

El empleo es uno de los factores preferentes de socialización y de participación regular en la vida comunitaria. Para las personas con discapacidad, la importancia del acceso al

mercado de trabajo se redobla en relación con el resto de la población, pues empleo significa, en su caso, vía privilegiada de participación social. Sin un puesto de trabajo, es muy difícil llevar una vida autónoma y decidir por uno mismo. Sin empleo, las personas con discapacidad se colocan en situación de dependencia, al arbitrio de la familia, los poderes públicos, y siempre en permanente marginación y exclusión sociales. La situación laboral de las personas con discapacidad en España está lejos de ser satisfactoria. E indica claramente que se trata de un grupo con riesgo cierto de exclusión. Las personas con discapacidad acceden en mucho menor medida que la población no discapacitada al empleo. Y sufren niveles de desempleo muy superiores.

Marginación injustificada

La cualificación y los niveles retributivos de los pocos que consiguen acceder a un puesto de trabajo son muy inferiores a la media de los trabajadores sin discapacidad. La incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo exige por lo tanto la voluntad decidida y la acción enérgica de los poderes públicos, los agentes sociales, la sociedad en general, y también muy especialmente de las personas con discapacidad que deben convertirse en los protagonistas, en los agentes de su propio cambio, de su propia inserción.

Este estado de cosas, que supone la marginación injustificada de casi el 10% de la población de la sociedad, a la que legítimamente aspira a formar parte en igualdad de deberes y obligaciones, aconseja la adopción de medidas activas que promuevan el acercamiento de este grupo de población al mercado de trabajo, permitiéndoles con su esfuerzo contribuir a la riqueza nacional y al desarrollo de la comunidad a la que pertenecen. La sociedad en su globalidad debe superar y arrinconar definitivamente los prejuicios que pesan sobre la discapacidad. La persona con discapacidad es un ciudadano más, con sus singularidades que no han de tener otra relevancia social que la de verse compensadas cuando supongan desventaja, desigualdad o falta de oportunidades.

Sin más, paso a la presentación de los ponentes. En primer lugar tendrá la palabra Carles Campuzano. Es de Barcelona, nacido en 1964. Licenciado en Derecho, en 1982 entra a militar en la Juventud Nacionalista de Catalunya, desde 1989 hasta 1994 ha sido secretario general de esta misma organización. Fue presidente de esta organización hasta noviembre de 1997. Ha participado en varias iniciativas ciudadanas y sociales y también en proyectos editoriales. Desde el año 1996 es diputado en el Congreso, en Madrid, por CiU, portavoz de la Comisión de Política Social y Empleo, de la subcomisión para el estudio de la discapacidad y también portavoz de la Comisión para establecer la fórmula y plazos para conseguir la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas. Es miembro de la Asamblea Parlamentaria de la OSCE.

A continuación, les presento a Elvira Cortajarena. Ella es diputada por Guipúzcoa, diplomada en Trabajo Social, y en Relaciones Laborales. Tiene estudios de Derecho. Fue directora del Servicio de Tercera Edad del Ministerio de Trabajo entre los años 1983 y 1985,

Subdirectora general de Gestión del Insero entre los años 1985 y 1988, vicepresidenta de Cruz Roja entre los años 1988 y 1990, diputada foral de Servicios Sociales entre los años 1991 y 1995, y, en la actualidad, es diputada en el Congreso de los Diputados en ésta y en la anterior legislatura.

Enrique Belda Pérez Pedrero. Enrique, en estos momentos, es profesor asociado a tiempo parcial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real. Diputado al Congreso por la provincia de Ciudad Real en la séptima legislatura. En el Congreso de los Diputados, ponente en la tramitación de proposición de ley del Senado y otros muchos trabajos a los que dedica mucho tiempo. Es licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca, y doctor en Derecho por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real. Ha escrito varios libros y entre otros méritos tiene el de ser profesor de la Escuela de Práctica Jurídica del Ilustre Colegio de Abogados. Es miembro de las comisiones Constitucional y de Justicia.

☞ *"La sociedad en su globalidad debe superar y arrinconar definitivamente los prejuicios que pesan sobre la discapacidad."*

Jesús Flores



Carles Campuzano.

Ponente

Carles Campuzano (CiU)

Quiero agradecer todo el trabajo que el CERMI viene haciendo desde su constitución para conseguir que en la agenda política del Congreso de los Diputados todas las cuestiones que afectan a la discapacidad estén de verdad en la discusión parlamentaria. Y agradecer y felicitar por el enfoque que se le ha dado a este encuentro, con relación a la empresa, al mercado de trabajo y a la integración laboral.

Viendo el listado de personas presentes en la sala, éste nos indica que cada vez más, bajo el concepto de responsabilidad social de la empresa, ampliamos un enfoque sobre la realidad de las empresas diferente. Un enfoque sobre las empresas que da importancia, por un lado, a la vinculación de éstas con su entorno más inmediato, su comunidad, y que al mismo tiempo haga asumir a las empresas sus responsabilidades, en un ámbito amplio, sobre las condiciones de vida, de trabajo y de expectativas de sus trabajadores.

Esta visión, que es relativamente reciente en nuestra historia social y política, creo que es interesante. Es una visión que hoy se va imponiendo cada vez más en el conjunto de la Unión Europea, y que deberá formar parte cada vez más de la agenda social y económica del conjunto del Estado. Es una visión, además, que encaja con otra idea que se va imponiendo, en torno a la necesidad de no contraponer el espacio público con el espacio privado, de no contraponer la iniciativa pública con la iniciativa privada. Hoy, todos somos conscientes de que existe un espacio que pueden compartir empresas, tercer sector –el de las sin ánimo de lucro– y Estado, que es el espacio del interés general.

Ese interés general, ese interés público, ya no es exclusividad del Estado. Es responsabilidad de las empresas y del tercer sector. Me parece también que esta idea es importante, no renunciando a las responsabilidades que tienen las administraciones públicas, ni mucho menos, ni tampoco pretendiendo que el tercer sector pierda el valor añadido que puede ofrecer. Pero nos interesa desde una perspectiva democrática y desde una perspecti-

va social reforzar el capital social del conjunto de nuestra sociedad.

Una sociedad democrática, avanzada, inclusiva, es una sociedad que fomenta la participación activa de los ciudadanos en los problemas que afectan al conjunto de la comunidad. Y conceptos como responsabilidad social de la empresa funcionan bajo esa lógica: el fomentar la participación de todos en los problemas del conjunto de la sociedad. Por tanto, la orientación de la jornada es excelente.

Estas ideas las debemos encajar ante transformaciones sociales importantísimas que afectan a aspectos esenciales de nuestro funcionamiento democrático y social y que nos empiezan ya a obligar a impulsar políticas diferentes: todo el proceso de envejecimiento de la sociedad; las transformaciones – importantísimas – en la estructura de las familias, íntimamente relacionadas con la incorporación de la mujer al mercado laboral; los retos derivados de las nuevas inmigraciones; el impacto de las nuevas tecnologías; el propio cambio del concepto de trabajo, con la crisis del contrato para toda la vida en la misma empresa y desarrollando más o menos las mismas actividades, con la aparición de nuevas fórmulas laborales, como el tiempo parcial, la contratación temporal, el empleo a través de ETTs... Todo esto nos configura un espacio en el que abordar precisamente empleo y discapacidad nos obliga seguramente a formularlo en términos diferentes a lo que se hacía en 1982, cuando se elaboraba la Lismi. Es importante asumir esa transformación radical de nuestro escenario, para entender que necesitamos nuevas políticas y nuevas perspectivas. La realidad en estos últimos 20 años ha cambiado radicalmente. Nuestros paradigmas de políticas sociales y económicas no pueden ser los mismos que cuando se puso en marcha la Lismi.

Objetivo de pleno empleo

En este sentido, continuamos teniendo seis grandes líneas de trabajo. Hay que mantener el objetivo del pleno empleo, y cuando afirmamos esto, hay que decir que la población discapacitada continúa siendo un gran objetivo. Creo recordar que hay cerca de 400.000 personas que están en edades laborales para participar en el mercado de trabajo. Y de esas 400.000 personas en edades laborales, las personas efectivamente incorporadas al mercado de trabajo, ya sea en empleo protegido o en empleo ordinario, si no recuerdo mal, deben llegar a las 70.000. Por lo tanto, existe un potencial de crecimiento enorme en esa materia. Eso es importante desde la perspectiva del coste de la no incorporación en el mercado de trabajo.

En Canadá se hizo un estudio, en 1993, del coste de la no incorporación al mercado del conjunto de las personas discapacitadas. Y se afirmaba que ese coste era aproximadamente del 7% equivalente al PIB de Canadá. Por tanto, hay un potencial de riqueza económica brutal en esas 400.000 personas que la sociedad no se puede permitir el lujo de rechazar. Pero además, hay una riqueza humana increíble. Una sociedad basada en los valores humanísticos no se puede permitir el lujo de condenar a tantísimas personas a no poder participar de los valores de estar incorporado al mundo del trabajo. Por tanto, ahí está el objetivo de la plena ocupación.

En segundo lugar, hay que ser capaces de combinar la flexibilidad que exige este nuevo mundo con una protección social potente, y en especial, la protección social de las personas discapacitadas. El riesgo de la flexibilidad es que no vaya acompañada de una protección social potente. Estamos abandonando a personas ante problemas como el paro, la vejez, la enfermedad, los accidentes de trabajo... Por tanto, hay que saber combinar estos dos elementos. En este sentido, por ejemplo, ante la próxima discusión de la revisión parlamentaria del Pacto de Toledo es necesario que se incorporen recomendaciones específicas para garantizar que la inserción de las personas discapacitadas al mundo del trabajo vaya acompañada de la protección social suficiente. Me parece básico. En este sentido, fue buena noticia el hecho de que en la reciente ley de jubilación gradual y flexible se aprobasen dos enmiendas, planteadas por nuestro grupo y que tuvieron el apoyo del Grupo Popular y del Grupo Socialista, que iban en la línea de reconocer el acceso a la jubilación anticipada para las personas con discapacidad. Seguramente aún de manera insuficiente, pero se abrió esta vía. Por otro lado, se incluyó el acceso a la situación de incapacidad permanente total para las personas que venían de una discapacidad asumida anteriormente. Por tanto, hay que combinar flexibilidad con protección social.

Formación continua

En tercer lugar, y creo que ahí coincidiríamos todos los ponentes de la Mesa, incidir en la formación y la educación permanente de las personas, especialmente de las discapacitadas. Hoy la sociedad del conocimiento y de la información puede crear lo que empezamos a denominar hace tiempo la “brecha digital”. Un esfuerzo de movilización de recursos privados y públicos para garantizar niveles óptimos de formación es importantísimo. Por ejemplo, las expectativas que se abren con el polémico concepto del teletrabajo para las personas discapacitadas. Si no existe un esfuerzo de orientación de recursos para la formación de estas personas, es evidente que se va a perder una oportunidad.

En cuarto lugar se encuentra la dialéctica, que debe ser positiva, entre el diálogo social y el diálogo cívico. He llegado un poco tarde a la anterior Mesa, pero creo que ahí estaba pendiente. Hoy existe un robustecido diálogo social entre la CEOE, Cepyme, CC OO y UGT, que articula buena parte de las políticas del ámbito laboral y social. Pero existen ámbitos como el de la discapacidad que necesitan de la participación activa de los propios agentes representativos de la discapacidad. Contraponer diálogo social a diálogo cívico es un error. Hay que ser capaces de combinar estas dos dimensiones.

Y quien debe ser hoy más generoso a la hora de abordar una participación de la sociedad civil articulada en representación del mundo de la discapacidad en el diálogo social, son las organizaciones sindicales y las organizaciones patronales. En la agenda se han incorporado las cuestiones de la discapacidad por la presión que el mundo de la discapacidad ha ejercido. Y en la agenda de los parlamentarios, estas cuestiones han aparecido en la medida en que el CERMI se ha organizado, se ha impulsado y ha hecho de “lobby” político. Con anterioridad, no existía en las prioridades de los agentes sociales la cuestión de la dis-

capacidad con la intensidad que debería de existir. Pero no debemos contraponer. Busquemos una dialéctica positiva y complementaria. Y finalmente, es evidente que ha de existir una política pública del Estado potente en esta materia, que encuentre complicidad con el mundo de la empresa y con el mundo del sector sin ánimo de lucro. Por ejemplo, la obligación legal del 2%, veinte años después de la elaboración de la Lismi, exige un mayor nivel de estímulo por parte de los poderes públicos, pero también un mayor nivel de responsabilidad del conjunto de las empresas privadas.

A pesar de que lleva ya 20 años y de que las cosas han cambiado radicalmente, en esta materia contamos hoy con una legislación avanzada, con políticas que en su globalidad, han sido importantes. Pero es evidente que en materia de empleo queda un espacio muy amplio que recorrer. Una política pública de empleo potente en este ámbito debe afectar al terreno de la educación y la formación, debe abordar la cuestión del acceso a los puestos de trabajo. Por tanto, cuando hablamos de la cuestión laboral, no sólo hay que hablar estrictamente del estrecho mundo laboral.

Hay que recordar que en estos dos últimos años, junto a estas medidas, en la reciente reforma laboral también se aprobaron una serie de enmiendas nuestras, también con el apoyo del PP y del PSOE, como son las que permiten que las personas discapacitadas puedan constituirse como trabajadores autónomos a través de la prestación por desempleo, con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social en un 50% para las personas discapacitadas que se constituyan como autónomos, coste cero para la cobertura de las bajas de interinidad por una baja laboral, aumento de las posibilidades de formación en el contrato de formación para personas con discapacidades que participan en centros especiales de empleo, o una mejora de las deducciones a la contratación estable de las personas discapacitadas que han pasado de 4808,1 a 6.010,1 euros. Por tanto, en estos dos últimos años estamos avanzando en cuestiones concretas.

Claúsulas sociales

De cara al futuro hay que abordar el desarrollo de las cláusulas sociales. Decir a este respecto que la semana pasada el gobierno de la Generalitat aprobó que un 20% de los contratos de menor cuantía de la Generalitat se destinen al sector sin ánimo de lucro que trabaja en la inserción de personas discapacitadas y en la inserción de personas en riesgo de exclusión social. En la Ley de Contratos del Estado existe la cláusula social, y hasta ahora, la Administración del Estado no la ha desarrollado de manera importante.

En segundo lugar, compatibilidad entre las prestaciones no contributivas y un empleo remunerado. Esta es una enmienda que CiU ha presentado ya dos veces en diversos trámites parlamentarios, pero no hemos conseguido convencer, ni nosotros ni el CERMI, al gobierno *popular* de que se apruebe esta enmienda. Vamos a insistir en ello. Nos parece que es bueno que la gente pueda compatibilizar una prestación, que acostumbra a ser muy baja, con su incorporación al mercado de trabajo. Renunciar a una cosa o a la otra no favorece una incorporación activa de las personas discapacitadas al mundo laboral.

Se debe desplegar la Ley del Mecenazgo en toda su potencialidad. Recordemos que la Ley del Mecenazgo, hoy en trámite parlamentario, establece que las fundaciones y las entidades de utilidad pública que hagan acciones de inserción de personas con discapacidades estén exentas del Impuesto de Sociedades. Hay un potencial de crecimiento del tercer sector muy importante.

Y finalmente, para terminar, hay que desarrollar medidas imaginativas que no pasen por contraponer empleo protegido con empleo ordinario, sino que se acepte la necesidad de estas dos fórmulas en función de las características personales de cada trabajador, buscando fórmulas intermedias entre estos dos espacios. Todo el desarrollo de los enclaves y del empleo con apoyo nos parece que deberán ser objeto de próximos impulsos por parte del Gobierno.

El año 2003, Año Europeo de la Discapacidad, puede ser importante para que, por un lado, el Gobierno apruebe este plan de empleo para las personas con discapacidad, refuerce las dotaciones económicas del nuevo plan de la Sociedad de la Información, y que al mismo tiempo, el Congreso de los Diputados, que como saben tiene en marcha una subcomisión parlamentaria de estudio sobre la discapacidad, efectúe una propuesta potente en torno a una nueva política sobre este ámbito que se adapte a los nuevos tiempos y a las nuevas necesidades de nuestra sociedad. Por nuestra parte, como siempre, podrán contar con nuestro apoyo, simpatía, y trabajo en común.

☞ *“Una sociedad basada en los valores humanísticos no se puede permitir el lujo de condenar a tantísimas personas a no poder participar de los valores de estar incorporado al mundo del trabajo”*

Carles Campuzano



Elvira Cortajarena.

Ponente

Elvira Cortajarena (PSOE)

Yo, que tengo bastante práctica de acudir a determinadas reuniones, jornadas o seminarios relacionados con el ámbito de la discapacidad o el empleo, me congratulo de que, por lo menos en esta reunión, haya bastantes varones en esta sala, por lo cual supongo que la responsabilidad en la empresa va calando cada vez más. Porque durante muchos años, hemos visto que los temas sociales eran mayoritariamente un tema de dedicación no diría exclusivamente femenino, pero sí mayoritario.

El movimiento asociativo de discapacitados pasó por una etapa de gran fragmentación, sobre todo en los años ochenta. La aparición del CERMI ha supuesto que haya una integración desde los planteamientos y objetivos de cara al mundo de la discapacidad. Pero no nos podemos olvidar que el entorno, la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad en el empleo es una ratio tan baja con respecto a la de las personas sin discapacidad, que de los que están en edad laboral, tan sólo el 15% están prestando su trabajo. Este es el dato que nos tiene que causar verdadera alarma.

Los factores que contribuyen a esto son, en primer lugar, las carencias en formación. Es cierto que, al tratarse de discapacidades de tipo físico o sensorial, se han generado unas grandes estancias en centros sanitarios, lo cual ha dificultado mucho los niveles de formación.

Hay una falta de motivación también por parte de las familias, con un sentido sobreprotector. También hay una actitud muy negativa por parte de los empresarios. Aquí tenemos que ser conscientes y agradecer a Servimedia y a la Fundación ONCE, que son los que

verdaderamente se han preocupado de cambiar la actitud, los valores, a través de campañas de publicidad y de comunicación. Eso hace mucho.

¿Cuándo se cambian los valores? Cuando colectivamente las personas interiorizan que la integración de los discapacitados les pertenece por derecho. Además, en un país que se llame democrático, lo que no se puede permitir ni consentir es que la población no discapacitada garantice muchas veces sus empleos gracias a la no integración de la población con discapacidad.

Otro elemento que también es importante y que dificulta mucho la vida, entre comillas, "normalizada" de los discapacitados, es todo lo referente al Plan de Accesibilidad. Con relación a este plan, hace ya tres años que se había ofertado, me lo comentaron los anteriores presidentes del CERMI. Creo que la eliminación de barreras de comunicación, arquitectónicas y urbanísticas, y el favorecer y facilitar todos los instrumentos que precisan las personas con discapacidad para normalizar su accesibilidad, es algo previo a cualquier programa y proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad.

¿En qué coyuntura nos encontramos? Yo diría que buena. En octubre de 1997 se planteó la firma del convenio con el CERMI para el Plan de Acción para el Empleo para personas con discapacidad. Y esto lo tenemos que enmarcar también en los planes de acción que han acordado todos los países en la Unión Europea. También existen las ayudas por parte del Fondo Social Europeo y del FEDER. Yo diría que tenemos una situación del mercado de trabajo donde la comunicación es cada vez más fluida y por lo tanto esto puede generar nuevos beneficios a las personas con discapacidad.

Plan Info XXI

Pero no quiero pasar por alto un tema. Uno de los nuevos retos que tendríamos de cara a la integración de más personas con discapacidad en el mundo de la comunicación y de las nuevas tecnologías es el famoso Plan Info XXI, que fue presentado por el presidente del Gobierno en Vitoria –lo digo porque estaba yo ahí, me acuerdo que fue el 25 de enero del año 2000–. Este fue un proyecto ambicioso y creíamos que de cara a las personas con discapacidad podía acometer una serie de actuaciones de alfabetización digital, que permitiera, en muchos casos que personas con discapacidades pudieran acceder, con mayores garantías, al empleo, o que pudieran tener un segmento añadido sobre el conocimiento de estas nuevas tecnologías.

Pero este plan se ha quedado convertido en la nada. El Plan Info XXI tenía 1.604.702.32 euros adscritos para la ejecución de programas dirigidos a discapacitados. Yo, en concreto, presenté una iniciativa parlamentaria en la que se solicitaba que, durante la vigencia del plan se incluyeran 3 millones de euros anuales, que tampoco era una cuantía desmedida, que hubieran favorecido la alfabetización digital de muchos discapacitados. La verdad es que no vio la luz esta iniciativa. El Plan Info XXI lo que tiene de malo no es que no te permita la accesibilidad, sino que puede generar la exclusión. Y este sí que es un tema grave. Porque, si tenemos en cuenta que las personas discapacitadas no tienen recur-

sos económicos suficientes como para acceder a las nuevas tecnologías con mucha facilidad, nos podemos ver abocados a que este proceso de exclusión en las nuevas tecnologías se pueda dar con mayor intensidad entre las personas con discapacidad.

Yo creo que hay varias actuaciones en marcha. Ya está elaborando el CERMI su plan para la inserción laboral de los discapacitados. Entre estas actuaciones hay propuestas que creo que son muy favorables e innovadoras, como la repercusión que generan en la formación. Es decir, se solicita ya que en todos los ámbitos sindicales, en el Forcem y en la formación continua, se puedan establecer programas específicos para la formación de las personas con discapacidad. Y también se tienen en cuenta las nuevas tecnologías de cara al teletrabajo. Este es un ámbito donde no existe mucha normativa, porque las posturas son encontradas por parte de los agentes sociales. Sin embargo, éste es un campo que no podemos dejar de lado a la hora de pensar en las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad. Hay varios seminarios abiertos, hay jornadas, hay uno abierto en red, a través de la Universidad de Barcelona, y todavía seguimos viendo un poco qué medidas, desde el punto de vista jurídico, podemos acometer para desarrollar el teletrabajo en las personas con discapacidad.

Siempre que hablamos de las responsabilidades que acometemos los que hemos sido Gobierno, o los que ahora somos oposición, nos referimos con gran contundencia a las responsabilidades que tienen que asumir las administraciones locales y autonómicas. Pero creo que el pivote, la punta de lanza y el motor de todas las políticas hacia la discapacidad tiene que ser la administración central. Si nosotros no cumplimos desde la administración central del Estado las responsabilidades que tenemos asumidas, difícilmente podremos exigir nuevos niveles de compromiso y de responsabilidad a administraciones autonómicas o locales. Este es un elemento importante, donde, además, se da una contradicción. Todos los años, presento una pregunta parlamentaria sobre la reserva de puestos de trabajo a la que obligaba el artículo 38 de la Lismi, que ya tiene una vigencia de 20 años. La verdad es que con la última respuesta me sorprendí, porque de la reserva del 2%, solamente se cubre el 0,2% en el empleo público de la administración central del Estado. ¿Cuáles son las causas y las consecuencias que esto tiene? Lo que decíamos antes. Si nosotros no damos el ejemplo de qué compromisos estamos asumiendo, difícilmente podremos exigir responsabilidad a la empresa, o responsabilidad a otras instancias administrativas.

Poca demanda

¿Cuáles son los elementos que se aducen como de mayor dificultad? Primero, que no hay una demanda. Segundo, las pruebas de selección carecen de los elementos de accesibilidad que pudieran hacer factible que una persona con discapacidad pueda acceder a determinados empleos. Esto hay que revisarlo y acometerlo. Porque no solamente no se cumple en la administración central. Tengo que decir que tampoco se cumple en las empresas de más de 50 trabajadores. Pero no nos extraña, cuando decimos que vamos a hacer una investigación con los TC1 y TC2 de la Seguridad Social. Si España es el país de la UE que tiene la ra-

tio más baja de inspectores de Trabajo. En la medida europea, hay un inspector de Trabajo por cada 7.000 trabajadores. En España hay un inspector de Trabajo, 758, por cada 25.000 trabajadores. Yo me paseo bastante por mi provincia, de la que soy diputada. Y cuando hablo con los inspectores de Trabajo, preguntándoles porque no hacen un estudio, dicen que no tienen tiempo, que es imposible. Esto no lo podríamos acometer directamente.

Otra propuesta estaría relacionada con el empleo con apoyos. También es importante dar una cartilla a la persona con discapacidad, para que pueda acceder a determinados itinerarios laborales, o a determinados proyectos formativos o de adaptación a la empleabilidad. Me parece fundamental, en este sentido, decir que, viendo el Plan de Empleo para las personas con discapacidad elaborado por el CERMI, no podríamos hacer ninguna queja.

Echo de menos un elemento que me parece importante. La Organización Internacional del Trabajo, la OIT, encargó a un experto en temas del ámbito de la discapacidad un estudio para ver cómo se normalizaban las relaciones laborales de los discapacitados. Y una de las conclusiones a las que llega es que las plataformas reivindicativas de los discapacitados, es decir, su capacidad de tener un comportamiento relacionado con la actividad sindical o de participación en las empresas, ya sea en centros especiales de empleo, en centros ocupacionales o en empresas normales de trabajo, demuestran que el grave problema que tienen es que no existe ninguna conciencia del discapacitado como trabajador, y por lo tanto, como persona capaz de articular y estructurar sus propios derechos laborales frente a la empresa. Creo que este es un elemento que no se ha tocado y me parece que lo podremos seguir trabajando y profundizando, porque en la medida en que un trabajador defiende sus condiciones laborales y se siente implicado en la empresa tiene mayores posibilidades de normalizar su propia conducta y comportamiento como trabajador.

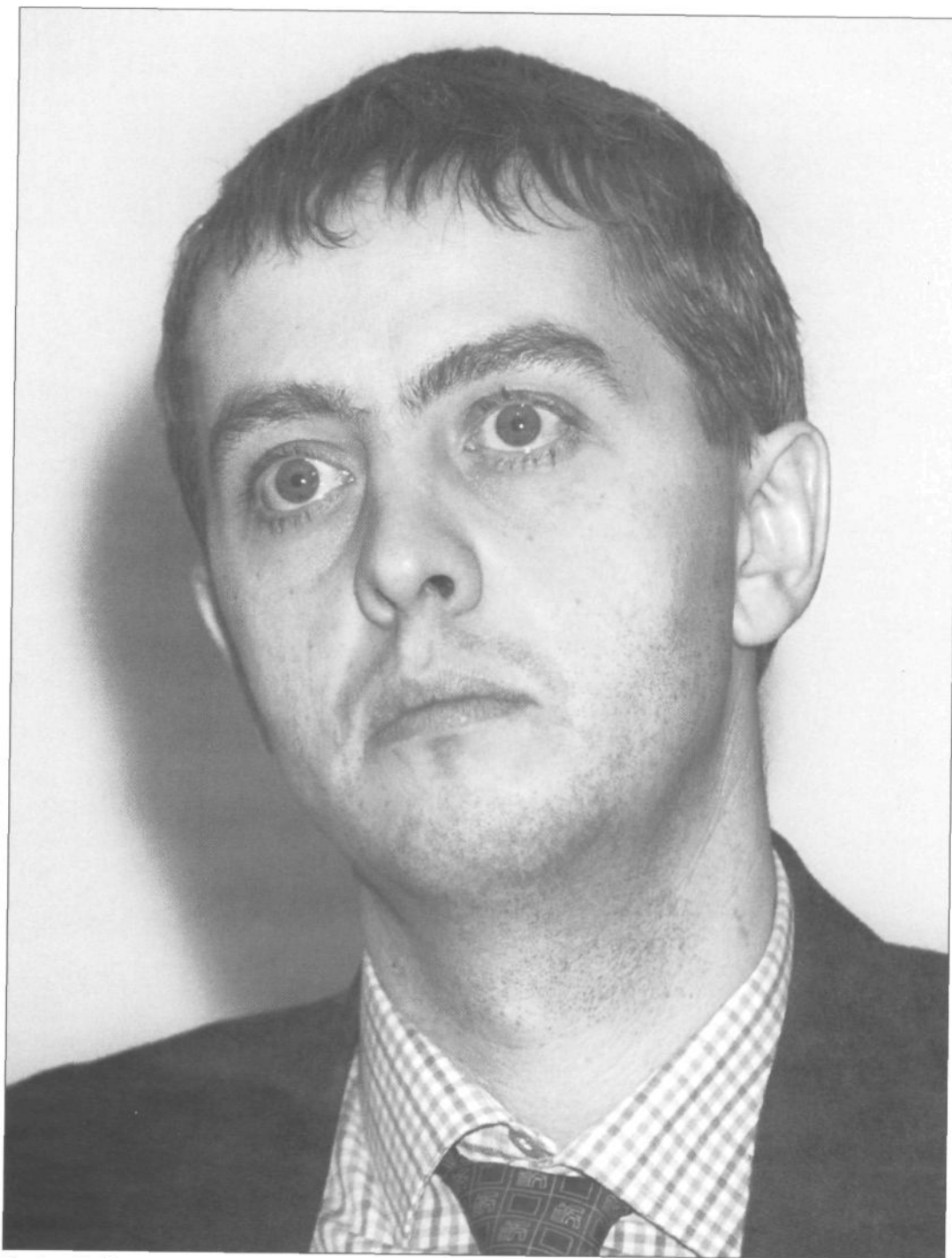
Quiero hacer una referencia a los Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, con relación a medidas que puedan complementar o tender hacia el famoso Plan Nacional de Accesibilidad y a políticas de inserción laboral de discapacitados específicos. No aparece ninguna partida nueva en esta materia y me parece que esto puede dificultar el desarrollo de propuestas o de normativas.

Sí les quiero informar, como primicia, que el Grupo Parlamentario Socialista ha presentado una proposición de Ley, que está en el registro de la Cámara, con fecha del 10 de mayo del año 2002, sobre la responsabilidad social de las empresas. En ella se dice que la adopción voluntaria de los códigos de conducta por parte de las empresas debe ser algo que les beneficie, que les gratifique. En el caso del acceso a determinados concursos o procesos concursales tanto de la administración local como autonómica o estatal, en el caso de las empresas estatales, fundaciones o asociaciones que estén vinculadas a la SEPI o a fondos públicos, que tengan mayor facilidad de acceso y se valore positivamente la responsabilidad social de la empresa de cara al código de buenas prácticas que implica el hacer cursos de formación, la empleabilidad, los itinerarios para la inserción de los discapacitados, el cumplimiento de la normativa con relación a la discapacidad... Si esta proposición parlamentaria ve la luz, y espero que consigamos el acuerdo de todos los grupos, vamos a poder conseguir que los códigos y las guías de buenas prácticas con relación a la inserción labo-

ral y a la empleabilidad sea algo que forme parte del mundo de valores. Y no sólo de las plataformas reivindicativas o del CERMI, en el ámbito de la discapacidad, sino también, y de forma voluntaria, será la responsabilidad social de la empresa. El código de buenas prácticas en la memoria social será una actuación de carácter voluntario pero que podrá orientarse a la aprehensión de determinados tipos de valores y de comportamientos que irán generando que la normalización y la integración laboral de los discapacitados pueda llegar a ser cada día más una realidad. Sabemos que es un objetivo lejano, pero no podemos dejar de plantearnos este objetivo cómo conseguible.

☞ *“El pivote, la punta de lanza y el motor de todas las políticas hacia la discapacidad tiene que ser la Administración Central. Si nosotros no cumplimos desde la Administración Central del Estado las responsabilidades que tenemos asumidas, difícilmente podremos exigir nuevos niveles de compromiso y de responsabilidad a administraciones autonómicas o locales.”*

Elvira Cortajarena



Enrique Belda.

Ponente

Enrique Belda (PP)

Este tipo de iniciativas especializadas sirven no sólo para profundizar, sino para concienciar en la diversidad temática de todos los caminos que llevan a la igualdad, caminos que están ciertamente muy cerrados. Esto es así, porque en nuestro colectivo, el de la discapacidad, funciona como en ningún otro la teoría del peón caminero. Es esa del conocido chiste del peón caminero, que estaba picando en una vía después de 50 años de trabajo y había tenido quince o veinte ascensos. Y se preguntaba, "¿cómo empezaría yo en esta compañía a trabajar?" Esa es la historia, probablemente triste pero a la vez esperanzadora, de nuestro colectivo.

Los avances fundamentales y desde luego, en primer lugar, en materia de trabajo en los últimos 25 años, están sin duda encima de la mesa. Pero precisamente eso es lo que hace que todos estemos, minuto a minuto, día a día, más insatisfechos por sabernos capacitados de llegar a avanzar más, a una mayor integración, a un mayor grado de empleabilidad, y sin embargo, ver que a pesar de lo conseguido, el tiempo transcurre a veces muy despacio.

Estas iniciativas sirven para concienciar. Y corresponde a los poderes públicos, en la otra parte, planificar y ejecutar. Ciertamente, el papel de algunos, en esta Mesa, es más difícil que el de otros, porque la persona que está en un grupo parlamentario que sustenta la acción del Gobierno siempre tiene más cosas que responder. Pero valga la consideración de

que creo que, en este asunto, todos los grupos políticos, tanto los que aquí están representados como los del arco parlamentario, tienen un compromiso firme a favor, en general, de todo el sector de la discapacidad y muy en particular, un compromiso con el empleo. Compromiso que hay, sin duda alguna, que demostrar.

Nosotros estimamos, modestamente, que desde todos los gobiernos que se han desarrollado en la joven democracia ha habido un compromiso claro y continuo a favor del sector de la discapacidad, que ha ido en aumento y en progreso. Y esa progresión se ha dado especialmente en el mercado de trabajo. Compañeros que están en esta mesa se pueden responsabilizar de otros años, años de gobierno del PSOE. Nosotros nos responsabilizamos de nuestra etapa de Gobierno. También, por qué no decirlo, la colaboración abierta en todos estos temas, tanto en la legislatura del año 1993 como en la de 1996, del grupo de Convergencia i Unió también ha dado sus frutos.

De lo que se trata, por tanto, es de entrar en medidas concretas que puedan aportar al sector de la discapacidad alguna luz. Y yo no podría hacer otra cosa que hablar de propuestas, y estando en un grupo parlamentario que apoya al Gobierno, hablar también de logros. Porque nuestra misión es aumentar todas aquellas medidas que son beneficiosas, y que se han venido aplicando en estos últimos años, a nivel económico, y continuar con esas líneas de trabajo que se han emprendido y a las que me voy a referir.

Acción de gobierno

La acción del gobierno *popular* se ha guiado, en el tema de empleo de discapacitados, por las consideraciones de la Unión Europea en este campo, que se basan en cuatro principios: la empleabilidad, el espíritu de empresa, es decir, animar al autoempleo, el de la adaptabilidad y el de la igualdad de oportunidades.

Esto quiere decir que no sólo se trata de conseguir un buen nivel de empleo, sino que no se utilicen también otros criterios, dentro de la propia discapacidad, para que haya diferencias. Está claro que la mujer discapacitada, por ejemplo, está teniendo muchas más dificultades en el ámbito del empleo que el hombre discapacitado.

Con respecto a las medidas de fomento del empleo ordinario, en el último año la contratación de discapacitados por empresas supuso 12.138 nuevos contratos indefinidos y 6.000 contratos temporales. La contratación indefinida, a través de la Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del trabajo, ha sido potenciada y en el colectivo de personas discapacitadas existe una subvención de 3.906,6 euros, una bonificación del 70% para los menores de 45 años, o del 90% para los mayores. Cantidades todas ellas que debemos de intentar que se actualicen periódicamente.

Asimismo, desde el PP queremos concretar más y aumentar los incentivos fiscales para fomentar el incremento de la plantilla de trabajadores discapacitados en las empresas. Así pretendemos aumentar la deducción fiscal de 4.808,1 euros por minusválido y año en el incremento de plantilla en contrato indefinido de trabajo con jornada completa. Y también la transformación en indefinidos de contratos temporales de trabajadores discapacita-

dos, que sabemos que en la actualidad cuenta con una subvención de 3.906,6 euros, una bonificación del 70% en menores de 45 años y del 90% en mayores de esa edad en la cuota empresarial. El contrato temporal de minusválidos, que está acogido al fomento de empleo en el año 2002, se articula en torno a contratos de un mínimo de un año y de máximo de tres, a jornada completa con una reducción del 75% en las cuotas por contingencia comunes y del 100% si el minusválido es el primer contratado de la empresa. Los contratos temporales de fomento del empleo han ido aumentando progresivamente desde los 16.600 de 1998 a los 19.000 del año 2001. También se han producido otros avances, que no tienen que ser estáticos sino que son dinámicos, en los contratos formativos para discapacitados, contratos en prácticas, para la formación con características especiales, como por ejemplo, se está produciendo una reducción del 50% en la cuota por contingencias comunes.

En el empleo protegido, las asociaciones que basculan en torno al CERMI y a la propia Fundación ONCE juegan un papel fundamental. Las medidas de apoyo a la contratación de discapacitados beneficiaron, en este empleo protegido y durante 2001, a 34.196 discapacitados en centros especiales de empleo. Nosotros creemos que este asunto, como en tantos otros, cualquier tipo de reforma debe ir de la mano de un principio de colaboración con las asociaciones representativas de la discapacidad. Personas que están en esta Mesa, en concreto el moderador, saben que el Ejecutivo está en contacto permanente con el CERMI y sus representantes en el ámbito laboral no sólo para aceptar sugerencias, sino para algo más: evaluar todas aquellas propuestas que han sido incorporadas al ordenamiento jurídico laboral en los últimos años. Porque de esa manera, con la implicación del sector social que recibe la ayuda, podemos ir mejorando y depurando cosas.

Aumento de ayudas

Insisto, pueden estar bien las medidas puestas en marcha, han tenido su tiempo, pero tienen que ir mejorando. El tema de los centros especiales de empleo es algo que está abierto a revisión y en ocasiones puede ser susceptible de algún tipo de crítica. Nosotros estamos, desde el grupo mayoritario, dispuestos a evaluarlas en cualquier momento. Hasta ahora, la política que hemos estado llevando a cabo ha sido la de potenciar las ayudas concedidas a estos centros. Se ha pasado de 19.302 en el año 1997, por un importe de más de 318.500 euros, a 47.000 en el último año 2001, por un importe de más de 558.900 euros. También en el tema de la creación y ampliación de los centros de empleo, las cifras se han disparado, pasando de un número de ayudas en el año 1997 de 1.288 por un importe de 66.111,3 euros, a 2.131 por un importe de 156.263,2 euros.

También nos ha parecido muy interesante el seguir potenciando el trabajo autónomo, a través de la subvención financiera parcial de préstamos, hasta un máximo de 4.507,6 euros, y subvención de 3.906,6 euros para inversión de capital fijo, en orden al autoempleo. Así como otras medidas de capitalización de las prestaciones por desempleo, para que el trabajador discapacitado se convierta en autónomo, que tenga la posibilidad de percibir, en un solo pago, el importe total de las prestaciones de nivel contributivo, a través de un abono

trimestral por importe del 50% de la cuota de la Seguridad Social durante el tiempo que se hubiera percibido la prestación por desempleo. Otras medidas que ustedes conocen, y que han tenido un éxito desigual dependiendo de las Comunidades Autónomas, son las de fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales, a través de una subvención de 9.015,2 euros para desempleados discapacitados que se incorporen a jornada completa como socios trabajadores.

Y, por último, está la reserva de puestos de trabajo para discapacitados. Aquí me quiero detener un momento. Se ha podido legislar con bastante acierto en los últimos 20 años. Algunas normas están desfasadas, pero de nada sirve que el poder legislativo y, en su caso, el poder normativo del Ejecutivo –desarrollando las leyes del poder legislativo–, dibujen un panorama de rosas en la legislación laboral a favor de una discriminación positiva en el mercado de trabajo para el colectivo de discapacitados, si luego falta una vigilancia del nivel de ejecución de todas estas medidas. En este asunto hay que reconocer que hay que profundizar, aunque se ha avanzado notablemente. Quiero decir que, en este caso como en el anterior, no es que haya que aportar más dinero. Se están mejorando sustancialmente las cuantías económicas. Está también la cuestión en la vigilancia, de la continua evaluación de cómo se está gastando el dinero.

En el caso de las leyes, es igual. Las leyes hay que ejecutarlas, tiene que haber más inspección, y en eso creo que ha habido un incremento sustancial de la labor, en cada ámbito de competencia de las distintas administraciones públicas, para hacer cumplir esta reserva, estos cupos. Pero como digo, esto nos sigue causando insatisfacción y hay que seguir mejorando mucho.

Futuro

¿Cuál es nuestro guión para el futuro? Yo creo que es fundamental seguir aumentando las cuantías económicas, los beneficios fiscales, y en general, lo que pasa por la cartera, es decir el dinero, además de la vigilancia. Pero también es fundamental la labor de concienciación y la ejecutividad de todas estas acciones a nivel de administraciones públicas territoriales. Y ahí, las corporaciones locales tienen un papel fundamental. Desde el Grupo Parlamentario Popular hemos sugerido, con motivo de las próximas elecciones locales, que se produzca una auténtica labor de concienciación en el tema de empleabilidad del discapacitado en todas las corporaciones locales. Estamos hablando de más de 8.000 corporaciones, que son, en el tema de las barreras arquitectónicas, las que al final tienen que estar concienciadas para que las políticas de adaptación urbana se lleven a cabo. En el ámbito del empleo es exactamente igual. ¿Dónde vamos a poder llegar con ello? No lo sé. Son las grandes bondades y maldades del Estado autonómico, que muchas veces los políticos nos podemos echar la culpa los unos a los otros al decir que el que tiene más la palabra en tal asunto es esta Administración, y el que no la tiene es tal otra. No. Aquí todo el mundo tiene su cuota de responsabilidad, y hay que concienciar a estos escalones administrativos inferiores.

Voy a acabar diciendo que desde el Grupo Parlamentario Popular nos ponemos a disposición de los colectivos implicados en esta tarea, para ayudar en la medida de lo posible, para servir de puente y de cauce de relación con el Ejecutivo que sustentamo. Estimamos que los avances son notables, pero que queda mucho por trabajar, y ese mucho por trabajar tiene que guiarse por la revisión continua de lo que estamos haciendo con la implicación del sector afectado.

☞ *“De nada sirve que el poder legislativo y, en su caso, el ejecutivo –desarrollando las leyes del poder legislativo–, dibujen un panorama de rosas en la legislación laboral a favor de una discriminación positiva en el mercado de trabajo para el colectivo de discapacitados, si luego falta una vigilancia del nivel de ejecución de todas estas medidas”*

Enrique Belda

Debate

Isaac Martínez, director de RR HH de Securitas

Soy director de Recursos Humanos de Securitas, y coordinador de Asuntos Laborales de la Asociación de Empresas de Seguridad. Nosotros somos un colectivo, en este momento, de unos 65.000 o 70.000 trabajadores, de los cuales el 96% son vigilantes de seguridad. Por la Ley 23 del año 1992, del 30 de julio, existen unas dificultades e imposibilidad legal de que los vigilantes de seguridad puedan ser discapacitados. Obviamente, tienen que tener unas condiciones físicas y psíquicas determinadas para poder ser vigilantes de seguridad. A título de ejemplo diré que tienen que correr 1.000 metros en un tiempo determinado, tienen que hacer un salto determinado... Como este personal es el 96% de nuestras plantillas, nos queda nada más que un 4% de personal de estructura donde podríamos emplear a discapacitados. Y algunos hay. Me pueden decir que acudamos a las medidas alternativas. Pero si hacemos esto, tal y como están en estos momentos, deberíamos dedicarnos a comprar servicios externos, pero no los encontramos. Los he buscado en centros especiales de empleo y nadie es capaz de darnos servicios a estos niveles. Otra alternativa es depositar un dinero en la Fundación. Si hiciéramos esto, muchas empresas serían inviables. Quiero llamar la atención al legislador, que muchas veces no tiene en cuenta esa realidad social. Hay que conocer las empresas y los casos. Hemos estudiado el tema, incluso hemos hablado en algunos casos con la Administración, y teníamos algunas propuestas. Dada esta característica especial de colisión de normas de la Ley 23/92 con la Ley de 13/1982 del 17 de abril, habría que instrumentar algún índice corrector sobre esta

norma. En el decreto 27/2000 sí está previsto, en la disposición adicional, donde dice que el Gobierno modulará estos porcentajes en los casos que sea conveniente. Como organización empresarial, nuestra propuesta sería que el 2% se calculara excluyendo a los vigilantes de seguridad, puesto que no pueden ser personal discapacitado. Otra alternativa sería que en aquellas empresas donde más del 50% de la plantilla, por disposición legal, no pudieran ser ocupados por discapacitados, esos módulos de medidas alternativas se modulen de otra forma, para que el coste sea menor.

Elvira Cortajarena

Por ser diputada por donde soy, tengo experiencia en el tema de las empresas de seguridad. Cuando estas empresas están planteando qué tipo de soluciones pueden acometer, hay un colectivo de discapacitados, que son 800.000 personas, y que se nos olvidan, aunque tienen derecho al 33% del reconocimiento de discapacidad según las nuevas tablas. Son los tartamudos. Lo que pasa es que las personas con tartamudez muchas veces quedan fuera porque las pruebas selectivas suelen ser orales, la mayor parte de las veces, al finalizar el período de selección del personal. Conozco a varios que, como escoltas privados, desarrollan su tarea y tienen ese nivel de discapacidad. Se lo digo como una aportación, porque hay una organización estatal de tartamudos y podría ser un campo a investigar.

En relación a lo que plantea, en el sentido de mejorar las medidas, es cierto que la legislación les dificulta bastante, y tendríamos que buscar propuestas alternativas en relación a las posibilidades que las empresas de seguridad tienen.

Enrique Belda

Usted mismo ha adelantado el conocimiento que los poderes públicos tienen de determinadas situaciones y las modulaciones que están llevando a cabo. Está en la voluntad de todos el que cuando se planteen las medidas alternativas haya suficientes garantías para excluir la convergencia de estas medidas. En el caso que usted cuenta, está bastante claro que las medidas alternativas, en principio, no dan solución al problema. Pero también debe entender que desde el punto de vista del legislador, hace falta al menos establecer ese principio general y garantizar el cumplimiento estricto tanto de la ley como de la excepción. Desconozco el número de personas tartamudas que hay en España, pero lo que sí ha sacado a colación mi compañera Elvira Cortajarena es la necesaria adaptación de las pruebas selectivas a las distintas discapacidades. Hay casos absolutamente sangrantes, donde una persona, por ejemplo con parálisis cerebral pero con dos licenciaturas no puede poner una cruz en el recuadro adecuado en una prueba de test, y lo pone al lado o arriba, pero completa perfectamente la prueba. La clave está, muchas veces, en la adaptación de las pruebas selectivas cuando sea posible.

También quiero precisar una cosa. Aquí han visto lo que ocurre en una Cámara parlamentaria, cuando la oposición pide cosas que habitualmente cuestan más dinero, el Gobier-

no intenta gastar lo que puede. Pero hay un término medio. Antes del año 1996 había también ordenadores, e Internet estaba inventado. Hay un término medio entre que ningún discapacitado pueda tener acceso a la comunicación y un Gobierno que llega e impulsa un plan como el Info XXI, para fomentar eso, y ese es un punto de partida. Eso es distinto que ponerle a cada discapacitado un ordenador en su casa. Tenemos que llegar a un término medio en todas estas cuestiones.

También se ha hablado del ejemplo que tiene que dar la Administración Central del Estado. Es evidente que lo tiene que dar, pero siempre teniendo en cuenta el orden constitucional de competencias. La Administración General del Estado en esto puede dar ejemplo hasta cierto punto. Si hablamos de artesanía, en la regulación de este sector no puede dar ejemplo porque está transferida a otras administraciones.

Cada uno asumiendo la responsabilidad de lo que falta, especialmente en el tema de vigilancia, saber que hay un término medio. Y como aquí han explicado mis compañeros de otros grupos, el que está en la oposición va a pedir para conseguir la mayor cantidad de cosas posibles, y el Gobierno, el de conceder en la medida de sus posibilidades las cosas que pueda vía presupuestaria.

Francisco Martín Frías, director general de MRW

¿Me pueden contestar con un sí o un no si han contemplado que con la supresión del IAE va a haber muchas empresas, que ahora tendrían que tener el 2% de discapacitados por tener más de 50 empleados, que se disgregarán para eludir ese impuesto?. Por tanto, la cifra del 2% con 50 empleados habría que bajarla a 40 o 30 empleados, o incluso 20. El 2% es ridículo. Me extraña que sólo se han quejado los sindicatos, pero no este tipo de organizaciones. Es por si lo han contemplado, o lo van a contemplar.

Enrique Belda

Sí he oído del CERMI alguna sugerencia en este sentido, y se han puesto en contacto a este respecto con la Administración del Estado para estudiar medidas como ésta, y otras en las que los nuevos avances al final tienen estos efectos, un efecto contrario al deseado.

Carles Campuzano

El problema que se plantea va más allá que el derivado de la supresión del IAE. El proceso de disgregación de las empresas se ha iniciado hace unos cuantos años, con los procesos de subcontratación, de puesta en marcha de trabajadores autónomos vinculados a las empresas. Quizás el problema del IAE esté en mantener una discriminación hacia las empresas de mayor volumen, en lugar de haber optado por una supresión total del impuesto, que era la apuesta que hacíamos nosotros. Yo diría que el problema es previo. La idea del 2% tenía un sentido en 1982, pero aunque usted dice que es poco, la realidad nos indica

que, por desgracia, ese 2% no se ha cumplido. Por tanto, el problema es más complejo. En el contexto del nuevo mundo del trabajo, quizás los porcentajes ya no nos sirvan para estimular el cumplimiento de las obligaciones de las empresas de contratar a personas con discapacidad. El problema es qué otras fórmulas introducimos para que se produzca esta asunción de responsabilidades.

Elvira Cortajarena

Sólo quería decir dos cosas. En primer lugar, apuntar que la tendencia de la mayor parte de las empresas es a sectorializar cada vez más los encuadres y su organización interna, por no asumir mayores riesgos o a veces por la versatilidad que implica la globalización. El otro día, me encontraba con un expediente de regulación de empleo, sobre el cual creo que tendrá que tomar medidas hasta la Unión Europea, porque en el expediente –toda la actividad afectada era la de I+D–, automáticamente se reduce toda esta actividad, de la que se ha cobrado bastante cuantía económica, y se traslada la empresa a otro tipo de países de la UE que también tienen apoyos en este sentido.

Por lo tanto, lo que sí es cierto es que, si desde el ámbito público no se cumple esta medida, la de la reserva de plaza, cómo vamos a obligar o a exigir al sector privado. Por un lado, se puede incrementar desde el sector público la reserva de puestos de trabajo más allá de un 2%. Ya lo están haciendo en Castilla-La Mancha, en Navarra, en Cataluña y en Baleares, desde el 2% al 5%, y esto podrá impulsar el que seamos el ejemplo y el paradigma en el cual se basen hasta las empresas privadas.

Del Plan Info XXI quiero aclarar que no fue una ocurrencia del Estado español, sino que fue una iniciativa acordada en el Consejo de Europa en Lisboa, y que obligó a todos los países a hacer un programa en este sentido, que luego se valida en el ámbito europeo.

Francisco Mesoneros, director general de la Fundación Adecco

Quería hacer una sugerencia. Siempre hablamos de barreras arquitectónicas, sobre todo en el mundo de la discapacidad. Pero hay otro tipo de barreras formales, relacionadas con las pensiones y los subsidios que cobran las personas en desempleo que tienen algún tipo de discapacidad. En el último decreto se extiende a los parados mayores de 52 años la posibilidad de compatibilizar subsidio con rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena, y en el decreto de jubilación gradual y flexible, también se prevé lo mismo. Pero en la práctica, la persona con discapacidad que está cobrando una pensión o la que por estar en situación de desempleo tiene un subsidio, cuando se le ofrece un contrato a tiempo parcial, que puede ser una vía muy válida para insertarse en el mercado de trabajo, hacen las cuentas: Si cobro 360 euros por renta activa de inserción, y me van a pagar 410, evidentemente me quedo en mi casa y ya veré que otra cosa puedo hacer. Una sugerencia positiva en esta materia sería que en los contratos a tiempo parcial o en los temporales se permitiera, en algu-

nos casos, el compatibilizar la percepción del subsidio o de la pensión. Esto no se haría en contratos indefinidos, donde ya hay una independencia total. Pero en ese paréntesis de tiempo, es una barrera que frena que una persona se incorpore al mercado de trabajo.

Carles Campuzano

Cien por cien de acuerdo con la propuesta. Les contaba que nosotros hemos planteado, tanto en la Ley de Jubilación Gradual y Flexible como en la reforma laboral esta compatibilidad. Establecíamos además unos límites en las cuantías que podían ser compatibles. Ahí nos estamos encontrando con un apoyo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que nos dice que desde la perspectiva de la Seguridad Social va en la línea de otras reformas que se han impulsado en los últimos meses. Pero parece ser que el Ministerio de Hacienda afirma, desde una perspectiva muy mezquina, que eso puede implicar un aumento de costes para el Estado, porque habría personas que hoy han renunciado a cobrar esa baja pensión para poder trabajar, y que en función de esa nueva legislación podría seguir cobrando. Es mezquino, porque seguramente pase eso, pero serían muchas más las personas con discapacidad que hoy en casa optarían por compatibilizar estas dos cuestiones. La propuesta que usted nos hace es mucho más pragmática aún, hagámoslo exclusivamente para los contratos temporales o a tiempo parcial. Es una propuesta interesantè, y si nos sirve para convencer al Ministerio de Hacienda de que esto funciona, por parte nuestra encantados.

Elvira Cortajarena

Por la mía, también.

Enrique Belda

La línea, no mezquina, del Ministerio de Hacienda es ésa, y está en la naturaleza de todo buen ministro de Hacienda el vigilar cada vez que haya un incremento del gasto. Es en el Ministerio de Trabajo donde se está valorando con mucho cuidado todo este tipo de cuestiones.

☞ *“Si desde el ámbito público no se cumple la medida de la reserva de plaza, ¿cómo vamos a obligar o a exigir al sector privado?”*

Elvira Cortajarena



De izda. a dcha.: Miguel Vidal, subdirector general de Planificación y Selección de Recursos Humanos del Ministerio de Administraciones Públicas; Francisco Martín Frías, director general de MRW; Pepa Torres, directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE; Andrés Ramos, vicepresidente 2º del Consejo General de la ONCE; Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, y Javier Clemente, subdirector general de Recursos Humanos de Telefónica.



El público participó activamente en la Jornada organizada por *El Nuevo Lunes* y la Fundación ONCE.

Mesa Redonda:

**“CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA
DE RESERVA LEGAL DE EMPLEO
PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Y LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS
A SU CUMPLIMIENTO.
CASOS PRÁCTICOS”**



Pepa Torres.

Ponente

Pepa Torres,

directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE

A pesar de que el factor trabajo se encuentra inmerso en un severo proceso de redimensionamiento en las sociedades occidentales, éste sigue siendo, de manera indiscutible, uno de los principales elementos de los que dispone el ciudadano para participar en la vida social. La condición de persona activa, que realiza un trabajo útil, que colabora al desarrollo de su propia sociedad, es uno de los factores que alimentan el sentimiento de pertenencia. Trabajar es una forma de estar en sociedad socialmente reconocida. Se puede afirmar que trabajar es la forma más “normal” de vivir en sociedades como la nuestra.

El trabajo confiere al individuo una serie de condiciones positivas que favorecen su integración, condiciones que abarcan desde factores psicosociales como la autoestima y el desarrollo de habilidades sociales y personales, a aspectos objetivos como la autonomía económica y personal que le permite elevar su poder adquisitivo y mejorar su calidad de vida.

En este sentido, disponer de recursos económicos es una condición básica para estar en sociedad. El trabajo se presenta así como la principal fuente estable de ingresos. Es por ello que disponer de un trabajo se manifiesta como síntoma y medio posibilitador de integración social. La reducción e incluso carencia de ingresos, acompañada de la falta de empleo tiene una consecuencia primordial de apartamiento de la participación social, de exclusión social.

En el marco de esta reflexión general, nos encontramos a las personas calificadas como

minusválidas que, tradicionalmente, han mantenido una vinculación distante con el mercado laboral. Aquellas personas cuya discapacidad les añade dificultades para poder incorporarse, aunque lo deseen, al mercado laboral.

Venimos de una etapa de aceptación e incluso promoción de la inactividad laboral de las personas con discapacidad. El minusválido era, por principio, un sujeto pasivo, un no activo aceptado. En el fondo de la cuestión subyacían y aún subyacen en numerosas ocasiones, posiciones claramente paternalistas, limitadoras de la libertad y capacidad de las personas con minusvalía para vivir su vida.

Afortunadamente para la mayoría social comienzan a superarse estas posiciones frente a la discapacidad, gracias, fundamentalmente, a los esfuerzos del propio colectivo. Además, contribuyen a la superación de la anterior situación las políticas activas, impulsadas por las administraciones públicas, que, partiendo del reconocimiento de la bondad de la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, impulsan medidas político-económicas para su logro.

La integración social de las personas con discapacidad pasa, necesariamente, por su inserción laboral. La inserción laboral, no lo olvidemos, en ningún caso es un fin en sí, sino un medio para el logro de una integración social más plena de la persona con discapacidad.

Partiendo de esta premisa consideramos que el trabajo tiene para la persona con discapacidad un papel instrumental posibilitador: permite hacer lo que los demás hacen. Favorece la realización del sentimiento de utilidad para la sociedad y, por supuesto, es condición básica para tratar de conseguir la autonomía económica que subyace a todo intento de autonomía social.

A pesar de los esfuerzos realizados, los datos estadísticos de los que disponemos demuestran que las personas con discapacidad se encuentran en unos niveles inaceptablemente bajos respecto al empleo. Así, según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, poco más del 32% de las personas con discapacidad en edad laboral se encuentra en situación activa. El resto (dos de cada tres) no se ha incorporado al mercado de trabajo. Pero las personas con discapacidad no sólo presentan una baja tasa de actividad, sino también una alta tasa de desempleo (un 25,8%), sólo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral está ocupada.

Medidas activas

Dadas las dificultades de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad y como una medida de promoción del empleo de este colectivo, se creó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, que en su artículo 38.1 establece que las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla. Ante la constatación reiterada de su insuficiente grado de cumplimiento, se vio la necesidad de establecer medidas que potencien la aplicación de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más empleados, intro-

duciendo como novedad la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva pudieran hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, siempre y cuando se apliquen medidas alternativas.

Y, así, el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero, establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores:

“ Las empresas públicas y privadas que vengan obligadas a contratar trabajadores discapacitados en los términos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos, podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, tal y como prevé el referido artículo, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo; o bien, en ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente, que se regulan en el presente Real Decreto, en desarrollo de la mencionada Ley de Integración Social de Minusválidos.

Se entenderá que concurre, entre otras causas, la nota de excepcionalidad a la que se alude en el apartado anterior, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las conclusiones de trabajo ofrecidas en la misma.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados son las siguientes:

- 1.ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.*
- 2.ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.*

3.ª *Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.*

El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo de las medidas 1.ª y 2.ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, tres veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

El importe anual de la medida alternativa 3.ª del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

La Fundación ONCE y su grupo de empresas

La Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad nace en 1988, por acuerdo del Consejo General, como una entidad dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, estando adscrita al Protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo como objetivo la realización de forma directa o concertada de programas de integración social para personas con discapacidad.

La configuración de la Fundación como plataforma que aglutina a todo el sector de la discapacidad representa, de una forma cada vez más activa, un ejemplo del posicionamiento y el trabajo de una sociedad civil articulada en torno a sus organizaciones representativas y que no ahorra esfuerzos si se trata de la mejora de las condiciones de vida de determinados colectivos y de la sociedad en general.

En cumplimiento de la voluntad del fundador y las normas de gobierno de la Fundación, ésta desarrolla programas de formación y promoción del empleo, formación, fomento de la accesibilidad y eliminación de barreras, apoyo al movimiento asociativo respecto de los objetivos afines a la propia Fundación y, en general, todas aquellas actividades que puedan ayudar a la integración social de los discapacitados

La creación de empleo para personas con discapacidad es en la actualidad la máxima prioridad de la Fundación ONCE. Desde el convencimiento de que la mejor forma de conseguir la normalización de los discapacitados es a través de su integración laboral, la Fundación ONCE destina anualmente al menos el 70% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo. La creación de puestos de trabajo en el área de Fundación ONCE se lleva a cabo a través de las siguientes vías: empresas de Fundosa Grupo (sociedad instrumental de

la Fundación ONCE), transiciones externas, intermediación laboral de Fundosa Social Consulting, plazas ocupacionales y autoempleo.

Con el antecedente del Plan 5.000, y fruto del Acuerdo General sobre Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la estabilidad del futuro de la ONCE nace el compromiso social de esta última en materia de formación y empleo para personas con discapacidad que se recoge y da forma al denominado Plan 20.000/40.000, que tiene como objetivo la creación de 20.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad y la realización de 40.000 acciones formativas en el período 1999-2008.

Fundosa Grupo nace en 1989 con capital 100% de Fundación Once. Su objetivo es el empleo y la formación para personas con discapacidad, para lo cual su instrumento principal es la participación en los Centros Especiales de Empleo (CEEs), inicialmente con participaciones minoritarias y posteriormente con la constitución o adquisición del 100% de empresas.

El Grupo Fundosa actualmente está formado por 42 empresas en las que tiene participación minoritaria, y por 22 en las que la participación es mayoritaria.

Los sectores de actividad del grupo son el tratamiento de residuos, comercio minorista, reciclado de consumibles informáticos, telemarketing, consultoría de RR HH, accesibilidad, lavandería industrial, tratamiento de datos, agencia de noticias, alimentación, automoción, consultoría e-business, ocio, textil..., y tiene una facturación anual de 140 millones de euros, con una plantilla de 11.484 trabajadores.

Fundosa Social Consulting:intermediación laboral, es una empresa instrumental de Fundación Once. Es una consultora de RR HH cuyo objetivo es el empleo y formación para personas con discapacidad. Sus actividades son la formación ocupacional y continua, la intermediación laboral y consultoría. Tiene una bolsa de empleo con más de 70.000 demandantes de empleo en todo el país. Gestiona más de 6.000 ofertas de empleo al año, para lo que trabaja con empresas de todos los sectores económicos y seleccionando cualquier perfil profesional. Tiene sedes en todo el territorio y sus actuaciones se rigen bajo criterios de calidad.

Programa Inserta

El programa INSERTA, una de las vías de creación de empleo que contribuye al cumplimiento del Plan 20.000/40.000 destinado a conseguir la contratación de personas con discapacidad por empresas solventes de muy distintos sectores de actividad ajenos al entorno de la Fundación ONCE, sigue dando resultados muy positivos como instrumento de creación de empleo. Este programa se fundamenta en acuerdos de colaboración entre la Fundación ONCE y cualquier empresario que tenga el propósito de contratar a personas con discapacidad. A los empresarios la fundación les ofrece desde asesoramiento para la obtención de subvenciones públicas que fomentan la contratación de discapacitados, hasta aportación económica –bien en capital, bien mediante otras fórmulas–, pasando por la se-

lección y formación de los candidatos discapacitados. Se trata de un plan "a medida", en el que los empresarios pueden elegir en qué grado aceptan la participación y colaboración de la Fundación ONCE.

Desde el convencimiento de que la creación de empleo de personas con discapacidad no puede ser realizada sólo por las empresas de la Fundación ONCE, se ha puesto un énfasis especial en que sean los empresarios privados los que tomen la iniciativa de contratar a discapacitados. Y así ha sido. El respaldo del tejido empresarial español hacia las personas discapacitadas se puso de manifiesto a lo largo del Plan 5.000, y nuevamente se está constatando ese compromiso en la andadura del Plan 20.000, siendo cada vez más los empresarios que han comprobado y experimentado en sus propias compañías las ventajas sociales y económicas de contratar a personas con discapacidad.

⇒ *"El minusválido era, por principio, un sujeto pasivo, un no activo aceptado. En el fondo de la cuestión subyacían y aún subyacen en numerosas ocasiones, posiciones claramente paternalistas, limitadoras de la libertad y capacidad de las personas con minusvalía para vivir su vida"*

Pepa Torres



Francisco Mesonero.

Ponente

Francisco Mesonero,

director general de la Fundación Adecco

Voy a comentar un poco qué es la Fundación Adecco y qué podemos aportar al mundo de la discapacidad. La Fundación Adecco surge en 1999 como respuesta de Adecco en el campo de la responsabilidad social a un impulso de actividades que veníamos realizando con anterioridad a través de una división, Inser Adecco, perteneciente al grupo, cuyo objeto era la inserción de personas con discapacidad y que en otros países del mundo sigue actuando, como en el caso de Francia, que emplea diariamente a más de 5.500 personas con discapacidad.

En 1999, nos planteamos impulsar la actividad de Inser Adecco o crear una fundación cuyo objetivo fuera la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral, además de otros colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. Tomamos la segunda opción. Se constituyó una fundación sin ánimo de lucro, inscrita en el Protectorado del Ministerio de Trabajo.

El objeto de la fundación es la inserción en el mercado laboral de personas desfavorecidas de cara al mismo y personas en riesgos de exclusión. Concretamente, los colectivos de los cuales nos estamos ocupando y que se fijaron en la primera reunión de constitución del patronato son las personas con discapacidad, los mayores de 45 años, mujeres con cargas familiares no compartidas y un colectivo muy sui géneris que surge como consecuencia de un convenio que firmamos con el Comité Olímpico Español, y que trasladamos

también al Consejo Superior de Deportes. Somos la única entidad a nivel internacional que nos ocupamos de buscarle empleo a aquellos deportistas olímpicos que tanto aplaudimos en su paso por la vida deportiva, pero que después nadie se acuerda de ellos cuando acaban su carrera.

Valor añadido

El principal valor añadido que aporta la Fundación Adecco en la integración de estos colectivos desfavorecidos es el conocimiento del mercado laboral. Nosotros podemos presumir, no sólo en España, sino a nivel internacional, de conocer el mercado laboral por la actividad que la propia Adecco realiza. En el caso de España, tenemos más de 300 oficinas y se generan 32.000 empleos diarios en 18.000 empresas clientes. Con lo cual conocemos un poco cuáles son las necesidades de recursos humanos en cada uno de los sectores, en cada una de las zonas de España, por pequeñas que sean las empresas.

Además, hay una organización de 1.400 personas que trabajan en Adecco día a día y que, poco a poco, se están implicando en todo lo que es la política de responsabilidad social que se impulsa desde la Fundación Adecco.

Aparte de esto y de poner sus medios a nuestra disposición, hay un valor importante a tener en cuenta, y es que Adecco nos presta de alguna forma su *know how* en herramientas de gestión de recursos humanos.

Antes de centrarme en el colectivo de discapacitados, quiero hacer una alusión a un hecho que hay que tener en cuenta sobre todo cuando manejamos las cifras de la población activa en desempleo de personas con discapacidad, porque hay que ponerlas en relación con el potencial de personas con discapacidad que no están empleadas. Este elemento es el envejecimiento de la población en las dos últimas décadas. Como saben ustedes, España es el país con la natalidad más baja de Europa. Tuvimos un *baby boom* en 1976, con el mayor número de nacimientos en la historia y en 1996 nos colocamos a la cola de los países del mundo en índice de natalidad. Tan sólo hay que hacer una estadística y una progresión, aunque se ha recuperado algo el índice de natalidad, para ser conscientes de que dentro de 20 años si hoy el 33% de las personas inscritas en el INEM tienen más de 45 años será el 50% las que tengan más de 45 años. Este es un dato que hay que tener en cuenta porque o bien utilizamos los recursos que tenemos ahora e invertimos en ellos o bien tendremos que recurrir a políticas de inmigración para dar solución a demandas de puestos de trabajo que no van a poder ser cubiertos por personas que están desgraciadamente en situación de desempleo. Y digo desgraciadamente porque un parado de más de 45 años, una mujer con cargas familiares o una persona con discapacidad tienen unos valores que han de tenerse en cuenta no sólo con las bonificaciones y subvenciones existentes.

En materia de discapacidad contamos con la experiencia de Inser Adecco también en otros países y lo que hacemos es desarrollar itinerarios de empleo dirigidos a estos colectivos. Y en los casos de discapacidades psíquicas o mentales lo que hemos venido haciendo hasta ahora es firmar acuerdos de colaboración con todas las entidades más representativas

del mundo de la discapacidad. Hoy por hoy, son 72 los acuerdos que tenemos firmados con entidades a nivel nacional y local, y lo que hacemos es unir esfuerzos en el sentido de que donde detectamos que puede haber una oportunidad de empleo para una persona sorda o con Síndrome de Down, lo comunicamos a estas asociaciones que ya tienen a los candidatos listos para insertarse laboralmente, pero que carecen del conocimiento del mercado laboral. Aquí es donde vemos la importancia del valor añadido del conocimiento del mercado laboral de Adecco.

Por otra parte, con respecto a las líneas de trabajo desde el punto de vista de las empresas, no sólo comentamos las ventajas existentes a la hora de la contratación de estos colectivos, ventajas que yo considero también como una discriminación positiva, porque muchos empresarios cuando ven que hay colectivos bonificados piensan de antemano que por algo será, y que posiblemente no sean tan buenos como los demás.

De todas formas, hay que recordar que una persona en riesgo de exclusión social con carácter genérico tiene mayor motivación en el trabajo, mayor estabilidad y unos valores que no los tienen personas que no se encuentran en ese grupo de exclusión social.

Nosotros nos dirigimos mucho a las pequeñas y medianas empresas. Las grandes empresas, hoy por hoy, muchas de ellas no están creando empleo. Sin embargo, el 85% del empleo que se genera en España lo hacen las pymes. Lo que ocurre es que las bonificaciones y ventajas que existen para estos colectivos, la mayoría de estas empresas los desconocen porque no tienen un departamento de Recursos Humanos para analizar cuáles son las ayudas del Ministerio de Trabajo, de las comunidades autónomas o de los ayuntamientos.

Itinerario de empleo

Con respecto a los beneficiarios, las personas con discapacidad, nosotros desarrollamos un itinerario de empleo, que es cedido por el Grupo Adecco, donde hay diferentes fases y para mí una de las más importantes es la orientación personal. Y digo que es importante porque hay ciertos parados de larga duración que caen en el grupo que yo llamo de personas desanimadas para encontrar empleo. Hay personas que no salen de su casa porque piensan que nunca van a encontrar empleo. Son personas que tienen la autoestima por los suelos y que piensan que por sus condiciones y cualidades no van a encontrar empleo. Entonces, en esa fase lo que intentamos es recalcar, a partir de las aptitudes de esa persona, las posibilidades que tiene de empleo en determinados puestos de trabajo o sectores.

A continuación llevamos a cabo una fase de orientación profesional en base a los conocimientos que tenga esta persona, una fase formativa en base a una oferta de empleo preexistente, o sea una formación a la medida, y como novedad también vamos a dar apoyo y formación de cara al autoempleo a personas con discapacidad. Lo estamos desarrollando con la Confederación Española de Jóvenes Empresarios, que tienen bastante experiencia, y 16.000 empresas asociadas.

Por otra parte, una vez que terminan esta fase de formación los ponemos en contacto con lo que denominamos “empresas diana”, empresas que en función del perfil de la per-

sona pensamos que puede desarrollar su trabajo en ella. También enseñamos técnicas de búsqueda de empleo para que por sí sola esa persona pueda encontrar empleo a partir de las ofertas que se encuentran en el mercado.

Respecto a las medidas alternativas, no debemos olvidar que son de carácter temporal y extraordinario. Las empresas no pueden estar toda la vida con medidas alternativas porque el fin último es la integración de la persona con discapacidad en un puesto ordinario.

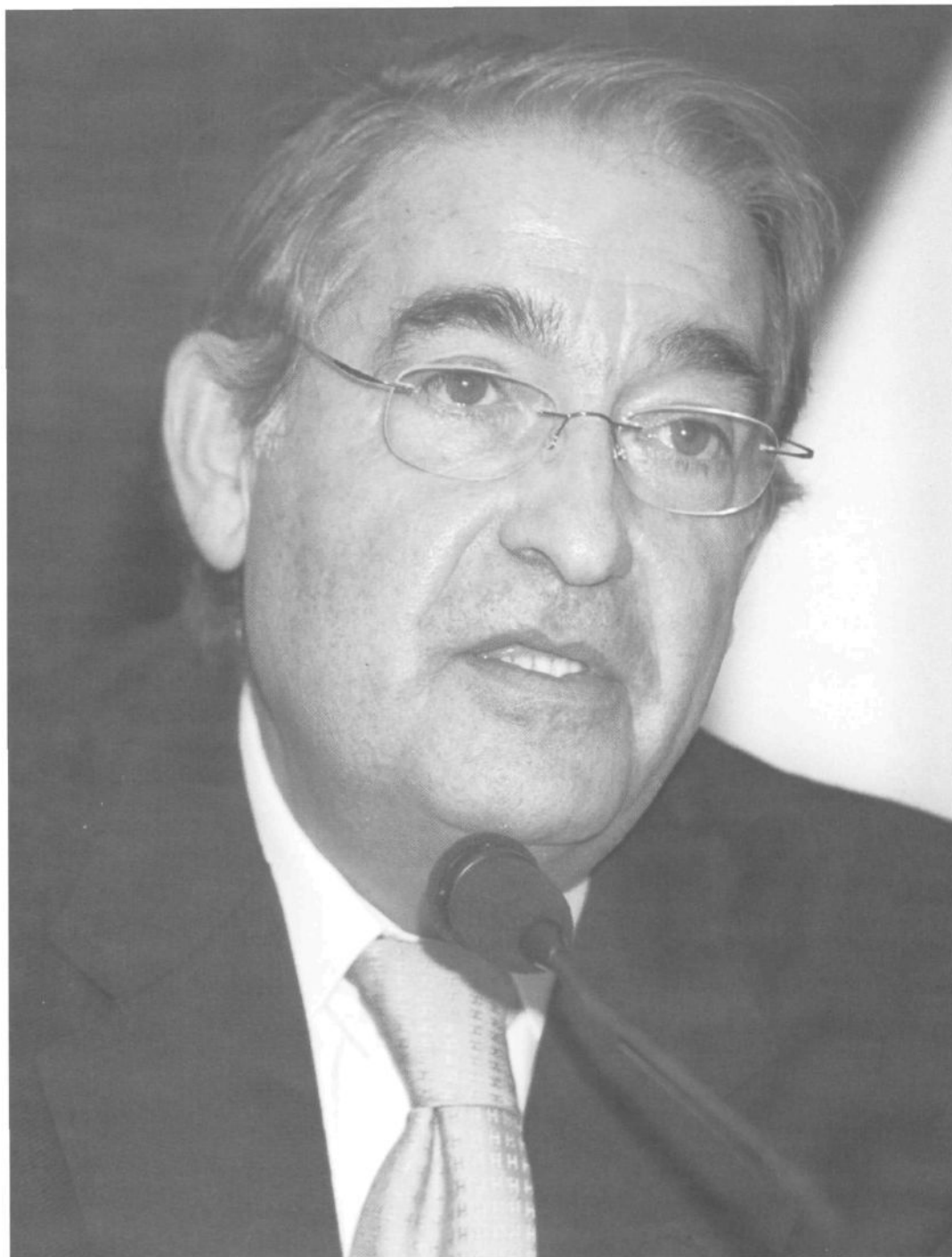
Nosotros en la materia que nos afecta, que son las donaciones, lo que hacemos es proponer a las empresas revertir las cantidades donadas en programas de cara a la integración de personas discapacitadas, porque lo que vengo a recordarles es que el inspector de Trabajo volverá dentro de dos años y preguntará qué ha hecho en este tiempo por alcanzar ese 2%. Con lo cual lo que hacemos es adaptar pruebas selectivas, formación, etc.

Para finalizar, comentar que durante 2000, 2001 y lo que va de 2002, hemos encontrado empleo a 890 personas con discapacidad, que yo creo que es un dato muy importante a tener en cuenta y, en concreto en Madrid, ahora mismo tenemos 885 procesos de selección abiertos.

Creo que habría que pensar también en unas políticas para poder compatibilizar, en ciertos casos, pensiones y subsidios que están cobrando estos colectivos en determinados contratos para poder favorecer el empleo de las personas con discapacidad.

☞ *“Las empresas no pueden estar toda la vida con medidas alternativas, porque el fin último es la integración de la persona con discapacidad en un puesto ordinario”*

Francisco Mesonero



Francisco Martín Frías.

Ponente

Francisco Martín Frías,
director general de MRW

Creo que la empresa hoy tiene que presentar tres cuentas de resultados. Una, la de ganar dinero, porque si no gana dinero no es una empresa social, una empresa que no gana dinero destruye puestos de trabajo y no va a crearlos. Pero también debe tener resultados medioambientales para dejar a futuras generaciones lo que nosotros nos encontramos y, por supuesto, la tercera cuenta de resultados, que yo creo debería ser la primera, es la social. De la social justamente estamos hablando y también de personas, naturalmente. En el argot empresarial el cliente es el rey, y muchas veces nos olvidamos de que los discapacitados son clientes de productos y servicios, por lo tanto son también los reyes. Pero sólo mientras consumen, a la hora de ofrecer un puesto de trabajo ya no son reyes, no son nada, la gente los olvida. Esto no puede ser, y a esto se llama ética. Y esto es lo que debemos hacer ver en estos foros de debate a la sociedad en general, a las instituciones sobre todo y al propio Gobierno. Yo, en los cuatro gobiernos que he vivido, nunca, y hablo de Franco, UCD, PSOE y PP, un inspector de Trabajo ha preguntado si tenía ese 2% de discapacitados, simplemente miran que todos estén inscritos en el régimen de la Seguridad Social y ahí se acaba todo. Eso hay que controlarlo, partiendo de la base de que el 2% es totalmente ridículo.

A los empresarios hace diez años se nos tildaba de capitalistas, capitalistas han sido los bancos... Nada de eso es cierto. Y precisamente porque ahora la sociedad reconoce al empresario como generador de empleo y de riqueza, eso nos obliga más a revertir a la sociedad parte de lo que de ella hemos recibido, llámese beneficios.

Nosotros tenemos unos planes de acción social para todo tipo de colectivos, entre ellos

el Plan 2.000, por el que todas las personas discapacitadas de España pueden hacer un envío gratuito, que parece poco, pero si hay millones de discapacitados a seis euros por cada envío... De estos programas tenemos diez.

Entendemos que hemos de colaborar con la empresa en todos sus ámbitos. Es fácil convencer al empresario. MRW es una empresa franquiciadora, de la cual cuelgan actualmente 657 franquicias, y los recursos con que apoyamos todas estas acciones vienen naturalmente del PVP que paga el cliente pero que, a su vez, recaudamos entre todas estas franquicias para poder hacer estos servicios de forma gratuita. Con ello quiero decir que nunca he tenido una voz en contra de esto.

Nosotros optamos por esto hace diez años y tal vez esté hoy aquí porque hace cinco años en una entrevista con Rafael de Lorenzo, de la ONCE, vine a presentarle el plan de ayuda para organizaciones sin ánimo de lucro porque era presidente de la Confederación de Fundaciones y después de firmar ese acuerdo, me pidió que le ayudara en el tema de contratación de discapacitados. Yo le dije que ya tenía discapacitados por principio, ahora habrá gente que a lo mejor los tenga por método.

Entonces firmamos un convenio para 100 discapacitados y en tres años contratamos 147, y después un segundo convenio para llegar a los 200, que hace poco hemos sobrepasado.

Subvenciones a la empresa

Yo estoy radicalmente en contra de las subvenciones a la empresa. Es una forma de discriminar porque se puede pensar que si se dan subvenciones es porque el discapacitado no trabaja igual que los demás. Eso es un error grave. Yo creo que todo ese dinero, que es mucho, que recibe la empresa en forma de subvención habría que dedicarlo a formación, al transporte, al puesto de trabajo y a la adecuación del puesto de trabajo. Yo creo que eso estaría bien visto por la sociedad. A la empresa no hay que subvencionarla por eso, hay que penalizarla. Al que no cumpla ese raquítico 2% hay que penalizarle.

A veces pienso que no hay inspectores que controlen eso porque ningún Gobierno está cumpliendo el 3%. No se preocupan por esto. Yo cuando hablo de esto en muchos foros no entienden de lo que hablo. Por eso hay que apoyar estos foros, involucrar a los políticos, que parecen que están concienciados con el tema y realmente parece que hay una corriente bastante favorable, pero habría que limar muchas cosas.

Nosotros en MRW, debido a que son más de 650 franquicias, naturalmente hay muchas que no pueden tener una persona con discapacidad porque no tienen un puesto adecuado. Pero por esa razón en la central tenemos el 27% de personas con discapacidad. Y hasta ahora, no he querido preguntar nunca por las subvenciones.

Nosotros hemos acudido a todas las certificaciones, precisamente para demostrar que con personas discapacitadas se puede obtener el ISO 9000 de calidad. Fuimos la primera empresa en España del sector en conseguirla, así como el ISO 14000 de medio ambiente, o el SA 8000 de responsabilidad social, que sólo hay tres en España y que para obtenerlo des-

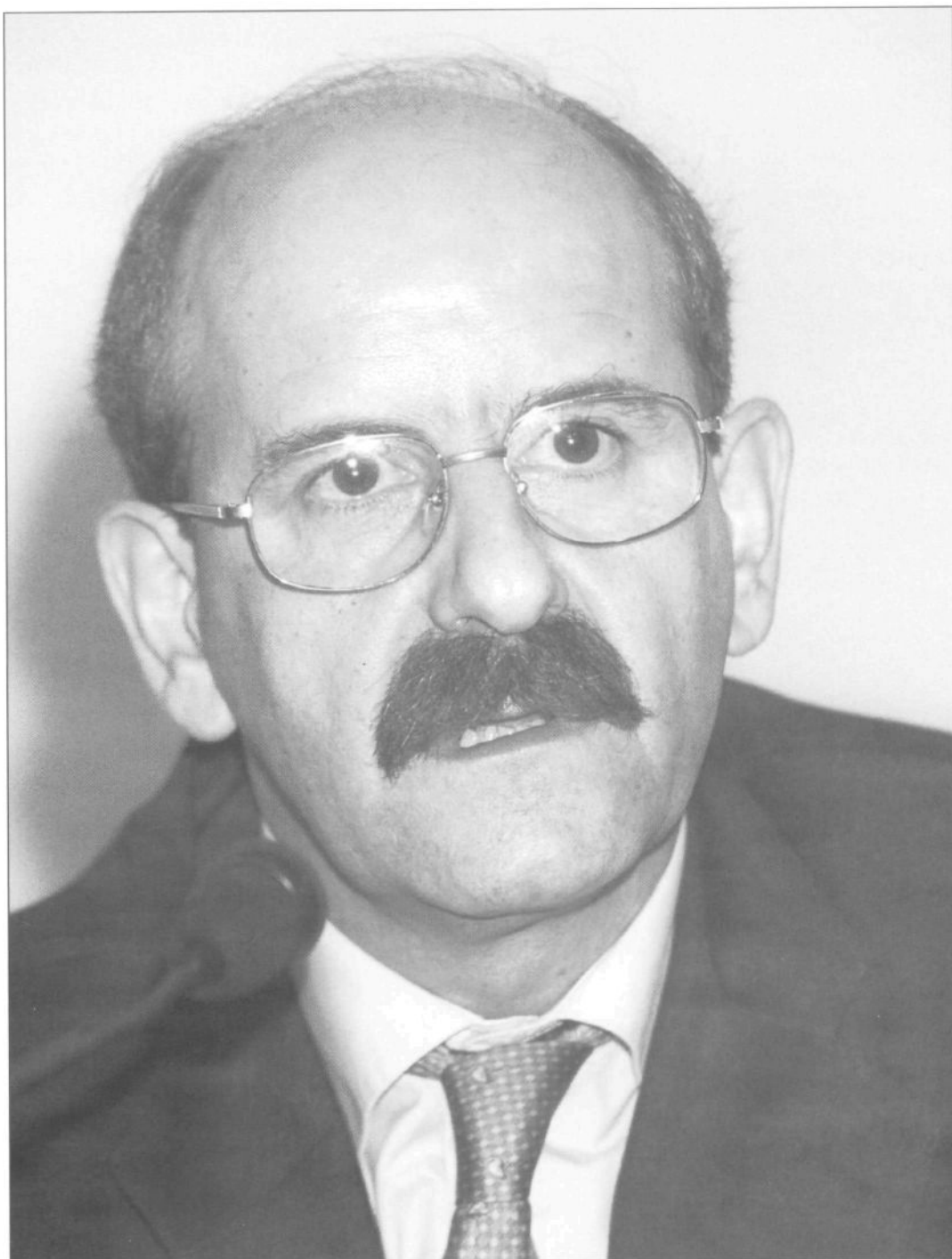
de la UE auditan al empleado, al cliente y al proveedor. Si todo eso sale bien te certifican. Nosotros hace dos años que estamos certificados.

Estamos integrado en el programa Óptima, fuimos de las primeras 26 empresas, y sigue habiendo, no sé por qué, muy pocas, porque simplemente es la equiparación en el mundo laboral de la mujer con el hombre, igual puesto, igual salario. Para obtener ese certificado naturalmente también viene la UE a auditar, y ya hace años que estamos certificados. Yo digo a todos los empresarios que esto hay que hacerlo por principio, no por método. De nada sirve que un jefe de Recursos Humanos quiera hacer todo esto si de ahí no pasa. De nada sirve que venga aquí el jefe de RR HH sea consciente de que éticamente hay que contratar a personas discapacitadas, pero los de más arriba no le hagan caso.

Alguien ha dicho que la ONCE es un monopolio. Ojalá todos los monopolios fueran como la ONCE. Creo que gracias a la ONCE estamos hoy donde estamos. Sin ella, ni los políticos, ni nadie, se habrían ocupado de estas personas que merecen más que los que estamos bien, y hay que alabar a muchas personas discapacitadas. Nosotros tenemos en la plataforma logística de Madrid ocho personas que son sordomudas. Son hipercapacitados, mueven más paquetes que los que hablan porque no hablan de fútbol ni de nada, paquete arriba paquete abajo. ¿Es eso un discapacitado? Estamos en un error. Todo esto es lo que tenemos que hacer ver.

☞ *“Estoy radicalmente en contra de las subvenciones a la empresa. Es una forma de discriminación porque se puede pensar que si se dan subvenciones es porque el discapacitado no trabaja igual que los demás”*

Francisco Martín Frías



Javier Clemente.

Ponente

Javier Clemente,

subdirector general de Recursos Humanos de Telefónica

Lo que hoy voy a tratar de exponer es lo que creo es un buen ejemplo del sistema utilizado por Telefónica para cumplir con los requisitos establecidos en la LISMI. Es un sistema, me atrevería a decir que muy actual, y que se sirve de una combinación de medidas de integración directa y medidas alternativas para alcanzar su objetivo en un grupo de empresas de un sector que desde hace algo menos de diez años se encuentra en un proceso de profunda reestructuración con efectos sobre el empleo en España, limitados en unos negocios y drásticos en otros.

El tema que hoy nos reúne, la responsabilidad social de la empresa, no es nuevo. La responsabilidad social y ética de las empresas se empieza a tener en cuenta en el siglo XIX en Estados Unidos y en el Reino Unido, a propósito de las inversiones éticas que en estos países estaban vinculadas a las actividades financieras de algunas comunidades religiosas, como los cuáqueros, que excluían de sus inversiones todas las relacionadas con el tráfico de esclavos o la producción de alcohol.

Hoy los fondos éticos están teniendo una repercusión no desdeñable en el proceso de toma de conciencia del comportamiento empresarial respecto a la responsabilidad social y ética, sin renunciar por ello a su rentabilidad. Los datos hablan por sí mismos. En 1999 en el Reino Unido la cifra invertida en estos fondos era de 4.255 millones de euros (según da-

tos de EIRIS) y en 2000 alcanzaron aproximadamente los 6.000 millones de euros. En Estados Unidos en capital invertido aumentó un 60% entre 1997 y 1999, llegando a la cifra de 14.000 millones de euros en el 99.

En julio de 2000 se promovió el Pacto Mundial sobre la Responsabilidad Social auspiciado por Naciones Unidas y promovido por su secretario general, Kofi Annan. El objetivo es servir de marco general para fomentar la colaboración entre los diferentes actores sociales y la responsabilidad social, mediante el liderazgo empresarial comprometido y creativo.

En palabras de Kofi Annan, su finalidad es contribuir a la adopción de valores y principios que den un rostro humano al mercado mundial. Adela Cortina, catedrática de Ética y Filosofía Política de la Universidad de Valencia dice que en la cultura individualista en la que vivimos, hombres como sujetos de derechos y deberes, se ha olvidado que los hombres llegamos a ser personas a través de comunidades concretas como la familia o la escuela, donde aprendemos valores que después defendemos. Y se pregunta si no es la empresa una comunidad que propone a sus miembros un mundo de sentido, es decir, le propone unos valores compartidos; valores que van generando una cultura corporativa específica con unos fines y unos principios que identifican a esa empresa. De alguna manera se nos viene a decir que la empresa puede y debe ser un interlocutor obligado en este proceso de dotar a la sociedad de valores éticos y responsabilidad social, de los que al parecer estamos, hoy, más necesitados.

Responsabilidad social

Pues bien, Telefónica ejerció una forma incipiente y propia de responsabilidad social al plantearse la creación de la Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos (ATAM). Hace más de veintiocho años, bajo el impulso de un grupo de empleados de Telefónica, contando con la colaboración de los Servicios Médicos y de Asistencia Social, así como de la Institución Telefónica de Previsión y de la Representación Social de los trabajadores de Telefónica, inician el proceso fundacional de la Asociación.

En la actualidad ATAM cuenta con más de 3.500 personas con discapacidad censadas, a los que, en los Centros de la Asociación o mediante servicios y ayudas económicas o sociales, se les ha facilitado los apoyos y medios necesarios para el desarrollo de sus potencialidades, con el objeto de conseguir su integración social y laboral.

Este carácter social en su nacimiento así como el trabajo realizado avaló el que en 1997 se le concediera a ATAM el premio Reina Sofía de Rehabilitación e Integración Social.

Hace 30 años muy pocas empresas tenían este tipo de planteamiento, ni había ningún tipo de obligación/ recomendación legal en este sentido. Telefónica entonces puso en marcha un sistema de responsabilidad y solidaridad para con aquellos trabajadores que tenían a su cargo personas con discapacidad. Sin ser muy conscientes de ello iniciamos un proceso de creación de valores y de responsabilidad compartida entre todos los actores de la empresa.

Una forma incipiente de responsabilidad social para con sus propios empleados que

posteriormente se hizo solidaria con la sociedad a través de la atención a personas con discapacidad que ha llevado a reconocer a ATAM como entidad de utilidad pública.

Sirva todo esto como introducción, en línea con la convocatoria de la jornada y que me va a permitir desarrollar ahora, más concretamente, el tema propuesto por la mesa.

Cumplimiento de la cuota

Es cierto que en estos momentos se está revisando, y debe hacerse, la LISMI, y el modelo de Centros Especiales de Empleo entre otros temas de interés ya que, en el desarrollo del tiempo, hay que efectuar ajustes para que los instrumentos legales de que disponemos se adapten mejor para cumplir el objetivo para el que se crearon. Sí es importante en este marco de revisiones y de nuevas legislaciones en el entorno de la UE conocer algunas cifras sobre los costes de las políticas pasivas.

Según datos de OIT, en los países en los que cuentan con este tipo de subsidios los costes son altos, así calculados en los últimos años ascienden al 6% del PIB en los Países Bajos, al 3,5% del PIB en Alemania y al 2,5% del PIB en Francia. En Estados Unidos la Seguridad Social paga el equivalente a 1.000 millones de euros anualmente a las personas con discapacidad. Además del gasto directo del pago de estas prestaciones hay que añadir un gasto considerable derivado del hecho de que muchas personas que pueden trabajar y están en paro. La proporción anual del PIB mundial que se pierde debido a las discapacidades totales y parciales, según un estudio del Banco Mundial, oscila entre 1,37 y 1,94 billones de euros (Fuente: Metts, 2000).

A la vista de estos datos, ¿qué modelo de sociedad puede permitirse este despilfarro en recursos humanos y materiales? Es más, en términos de empresa no conozco a ninguna que pudiera permitírselo. Creo que todos debemos estar comprometidos en dar soluciones a este problema ya que en definitiva es mucho más costoso para nuestra sociedad mantener esta situación que generar nuevas respuestas.

En este sentido, ¿qué estamos haciendo desde las empresas del grupo Telefónica?. Hemos ido perfilando a lo largo del tiempo un sistema mixto de cumplimiento basado en dar empleo a personas con discapacidad y acogernos a las posibilidades que nos ofrecen las medidas alternativas, en nuestro caso la contratación de bienes y servicios a los CEEs y las donaciones.

El grupo Telefónica cuenta en ATAM con un instrumento formidable de apoyo para el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia. ATAM se convierte de esta manera en el engranaje que facilita la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas del grupo, en sus propios centros especiales de empleo o en una larga lista de empresas del mercado ordinario que sin formar parte de Telefónica también colaboran con el sistema.

Para ello, ATAM desarrolla un sistema personalizado, integral, continuo e integrado de gestión, para la inserción social y laboral de las personas con discapacidad.

Personalizado, porque se basa en la filosofía de *case management*, de forma que diseñamos itinerarios personales para la inserción más idónea de cada demandante. El sistema

busca la mejor adecuación posible entre el perfil de capacidades del demandante y la oferta de trabajo.

Integral, porque no pretendemos ofrecer un empleo, sino conseguir hacer personas empleables. Para ello trabajamos para lograr el mayor grado de desarrollo posible de las capacidades de la persona. Por ello atendemos también a la salud o a la educación, por lo que nuestra intervención se lleva a cabo en los diversos niveles y etapas del proceso de inserción social.

Continuo, porque acompañamos a la persona con discapacidad a lo largo de su vida profesional. Evaluamos su adecuación al puesto desempeñado y diseñamos programas de capacitación para la mejora del empleo.

Integrado, porque se busca la acción conjunta y armónica de los diferentes agentes y recursos que participan en él, desde el Servicio de Integración Laboral hasta los recursos educativos, pasando por los centros habilitadores, los recursos de formación profesional, los centros especiales de empleo, las empresas de mercado ordinario que colaboran con el sistema y, por supuesto, las empresas del Grupo Telefónica.

El Servicio de Integración Laboral de ATAM (SILA) es el centro sobre el que pivota todo el sistema. El SILA actúa dando servicio en tres niveles:

Presta una serie de servicios a los demandantes de empleo: realiza la valoración de sus capacidades, diseña sus planes personales de integración, asesora y orienta a los demandantes en su itinerario personal y realiza labores de intermediación con los oferentes.

Igualmente, sirve de apoyo a los centros especiales de empleo de ATAM en los procesos de selección de personal, dotándoles de mano de obra apropiada para cada actividad.

Finalmente, el SILA apoya a las empresas del grupo Telefónica como fuente de mano de obra con discapacidad en procesos de selección de personal.

Los Centros Especiales de Empleo de ATAM son otro instrumento importante al servicio del cumplimiento de la LISMI y de la responsabilidad social de las empresas del grupo. En estos momentos ATAM apuesta fuertemente por posicionarse en un segmento de Centros Especiales de Empleo que operen en condiciones de normalización, en un ambiente profesional y que representen un verdadero tránsito hacia la integración en la empresa ordinaria.

Como consecuencia de ello, se ha creado en ATAM un proyecto empresarial vinculado con el sector de las telecomunicaciones, a través de CEEs competitivos y eficaces, que generan empleo de calidad. Con esta perspectiva hemos puesto en marcha un Servicio de Atención Telefónica, 1003, en Madrid, lo que ha supuesto la creación de 40 puestos de trabajo para personas con discapacidad, tanto pertenecientes a nuestra asociación como ajenos. En enero de 2003 abrirán otros servicios como éste en Barcelona y Sevilla. Es necesario mencionar que la valoración de la calidad y la competitividad de este servicio efectuada por Telefónica con los mismos parámetros que aplica a su servicio de información, es muy elevada, superando ampliamente los requisitos de calidad exigidos.

Sin embargo, no podemos descontextualizar las acciones de los cambios en la sociedad y en la economía que se están produciendo con la Sociedad de la Información, cambios en

diversos planos, entre ellos en los perfiles profesionales y en las competencias que se requieren hoy. Y he de decir que, hoy por hoy, no es fácil encontrar personas con discapacidad formadas conforme a estos requisitos, y menos aún en un número que nos permitiese, por esta vía, cumplir con la cuota de reserva legal. Es decir, para los perfiles de mayor demanda en nuestro sector no hay profesionales con discapacidad formados. Para otros perfiles más bajos y de los que tenemos una demanda menor sí hay trabajadores.

Por esa razón decidimos que se podía dar empleo a personas con discapacidad, de forma más individualizada y a través de nuestro Servicio de Integración. Es un gota a gota continuo que minimiza los riesgos de inadaptación al puesto. Como ejemplo hemos incorporado a un ingeniero técnico informático a una empresa dedicada al diseño de contenidos (Art Media) o a nueve personas en puestos de administrativos ofimáticos (Móviles).

ATAM quiere tener una posición afianzada en el empleo de personas con discapacidad en actividades relacionadas con las telecomunicaciones. Eso quiere decir, desde nuestra óptica, apostar por este tipo de CEEs, gestionados de forma lo más normalizada posible con criterios y procedimientos de calidad, de modo que a medio plazo el salto a la normalización ya no sea un salto, sino un mero paso, ya que el trabajador al estar más cualificado e inmerso en el sector, estará más seguro y no percibirá el acceso al empleo como amenazante. Este hecho, como de todos es bien sabido, ha sido uno de los muchos factores que ha podido ralentizar esa inserción laboral.

Teletrabajo

Dentro de esta línea, esperamos en fecha breve iniciar una experiencia de teletrabajo para esta misma actividad. Esta modalidad de empleo, con todas sus ventajas e inconvenientes, puede ser un elemento de creación de empleo en algunas zonas donde tenemos demanda y en los que el desarrollo local no genera tantas oportunidades como puede esperarse en zonas más activas como Madrid o Barcelona. Para ATAM el principio de equidad en el acceso al empleo es otro compromiso institucional al que dar respuesta. El teletrabajo puede ser una de ellas, no la única, pero sí una de ellas. Ahora bien, definiendo qué modalidad es la más compatible con el objetivo final de que el trabajador logre una integración social, no únicamente un puesto de trabajo.

Este tipo de actuaciones en CEEs competitivos, dotados de la misma tecnología que cualquier centro de trabajo del grupo nos va a permitir proyectos de empleo sostenibles, que generen puestos para aquellos cuya normalización es más difícil o más lenta o tal vez nunca se produzca. Aun así, nuestro objetivo final es, en la medida en que la disponibilidad de puestos lo permita y las capacidades del trabajador también, apostar porque nuestros CEEs sean el puente al empleo normalizado.

Telefónica

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA:

Mercado de Trabajo e Integración Laboral

Javier Clemente Guadilla

Madrid, 19 de noviembre 2002

LA EXPERIENCIA DEL GRUPO TELEFONICA

Telefónica

OBJETIVO: cumplimiento requerimientos LISMI

Ejemplo combinación

Medidas de Integración Directas

Medidas de Integración Alternativas

GRUPO DE EMPRESAS DE UN SECTOR EN REESTRUCTURACIÓN

↑ Limitados en algunos negocios ↓ Drásticos en otros negocios

RESPONSABILIDAD SOCIAL: UNA BREVE REFERENCIA *Telefónica*

INVERSION SOCIAL

Indices de Sostenibilidad
(e.g. Dow Jones)

Fondos Éticos

IMPPLICACION EN RESULTADOS


Iniciativas Internacionales

Iniciativas Nacionales



Telefónica

INICIATIVAS EMPRESARIALES



⇒ Iniciativa empleados

⇒ Casi 30 años antigüedad

⇒ + de 3.316 discapacitados

⇒ 53% (1.760) edad laboral

⇒ 34% (650) demandantes empleo

⇒ 16% (100) empleo CEE

⇒ 17 Empresas del Grupo

⇒ 65.000 Socios -activos y pasivos-

INICIATIVA PIONERA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La LISMI

Cumplimiento Mixto:
empleo, bienes y servicios y donaciones



Sistema para la integración social y laboral de las personas con discapacidad

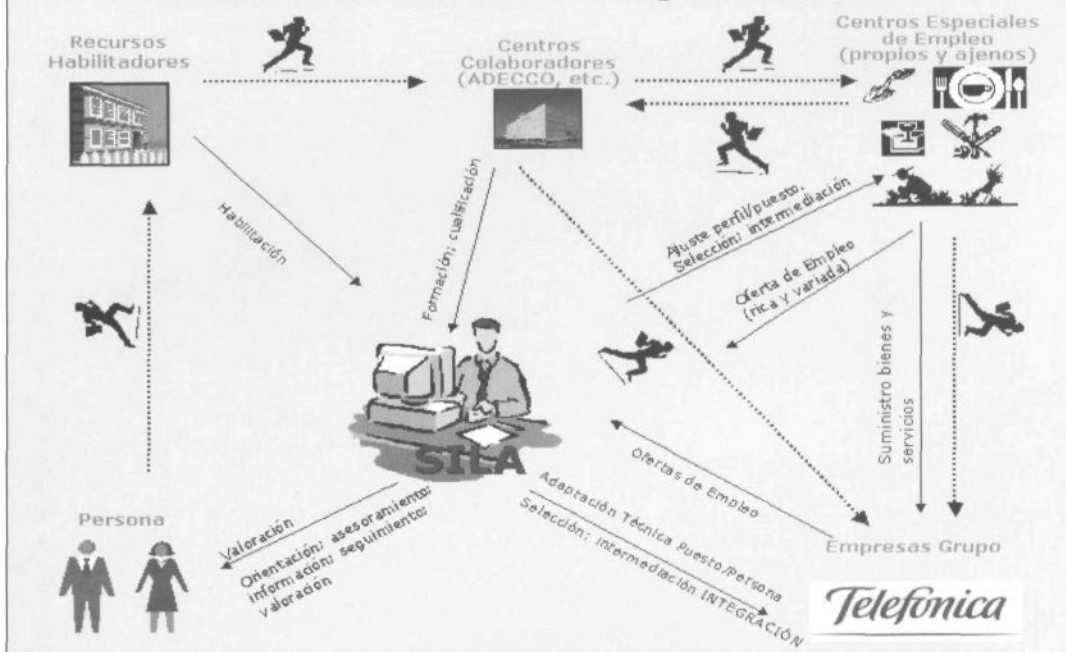
Personalizado
Integral

Continuo
Integrado

Servicio de Integración Laboral de ATAM (SILA)

Centros Especiales de Empleo - C.E.E.-

ATAM: Itinerario hacia la Integración Laboral



Empresas del Grupo Integradas

Admira Media	Telefónica Data España
Admira Grupo Corporativo	Telefónica de España S.A.U.
Antares	Telefónica Internacional S.A.
Fonditel	Telefónica Móviles S.A.
Fundación Telefónica	Telefónica Móviles España
Pléyade	Telefónica Publicidad e Información
T-Gestiona	Telefónica Sistemas de Distribución
Telefónica S.A.	Telefónica Telecomunicaciones Públicas
Telefónica Data Corp.	TS Telefónica Sistemas S.A.

INGRESOS

De ATAM procedentes del Grupo Telefónica

	(miles de Euros)	Real 2001	Estimado 2002
Aportaciones de empresas Grupo Telefónica		7.169	8.155
Aportaciones de empleados del Grupo Telefónica		3.771	4.231
Trabajos y Servicios de ATAM al Grupo Telefónica		1.022	968

Cuadro Resumen (datos 2.002)

ATAM		GRUPO	
Empleados C.E.E.	201	España	
Fabricación de Rosetas			
Fabricación Ropa de Trabajo		Empleados	68.161
Cartografía y digitalización de datos			
Trabajos de imprenta...			
Inserciones	102	Aportación Grupo Telefónica	
		(miles de Euros)	
C.E.E.	85		
Demanda ATAM	39	Empresas	8.155
Demanda Externa	46	Empleados	4.231
Mercado Ordinario	17	Servicios	968
Demanda ATAM	15		
Demanda Externa	2		

Mercado de Empleo para Personas con Discapacidad

The screenshot shows the Merc@dis website interface within a Microsoft Internet Explorer browser window. The browser's address bar shows the URL 'http://www.mercadis.com/'. The website header includes the 'Merc@dis' logo and navigation links like 'Inicio', 'Búsqueda', and 'Favoritos'. A left sidebar contains a menu with items such as 'Quiénes somos', 'Bolsa de empleo', 'Centro de servicios', 'Contenido legal', 'Formación', 'Noticias', 'Agenda', 'Foros', 'Buenas prácticas', and 'Información de interés'. The main content area features a 'NOTICIAS DE MERC@DIS' section with a news item dated '12-11-2002' about a convention in Madrid. Below this, there is a section for 'ACTUALIDAD' with a date '14 y 15 de Noviembre en Madrid' and a link to 'Jornadas de Empleo en Aspace'. At the bottom, there is a section for 'ÚLTIMAS OFERTAS' with a link to 'Centro Especial de Empleo NORDIS'.

⇒ *“ATAM quiere tener una posición afianzada en el empleo de personas con discapacidad en actividades relacionadas con las telecomunicaciones”*

Javier Clemente



Miguel Vidal.

Ponente

Miguel Vidal,

subdirector general de Planificación y Selección de Recursos Humanos.
Ministerio de Administraciones Públicas

Para hablar de lo que es el empleo de los discapacitados en la Administración Pública y de las medidas que favorecen su acceso al empleo, lo primero que hay que recordar es que nosotros nos movemos en un marco muy estrecho que es el que delimitan los principios constitucionales de acceso al empleo público, que son la igualdad, el mérito, la capacidad y la publicidad.

En segundo lugar, que los sistemas de acceso al empleo público están tasados también por ley, y son exclusivamente tres: el concurso, la oposición y el concurso-oposición, y que estos sistemas tienen un doble carácter, es decir, que no se trata sólo de superar el proceso selectivo, sino de competir con aquellos que concurren a este proceso selectivo, por tanto, tiene un carácter competencial.

Es importante definir primero el marco porque si no luego no entenderemos las dificultades con las que tropezamos para hacer efectiva la incorporación del personal con minusvalías y discapacitado a nuestras organizaciones.

Desde la Administración General del Estado se han tomado básicamente tres tipos de medidas para facilitar este acceso al empleo público. La primera de ellas es el establecimiento como criterio de admisión exclusivamente del criterio de compatibilidad funcional, es decir, nadie puede ser excluido de la participación de una prueba selectiva a no ser que un órgano ajeno al órgano selectivo determine que este candidato no puede desempeñar las funciones y tareas del puesto que va a ocupar. Lo cual lleva en la práctica a la admisión del 100% de los candidatos, sobre todo en razón de que nosotros, a través de la selección cor-

porativa de cuerpos y escalas, que lo que caracteriza nuestro sistema, seleccionamos a los candidatos para desempeñar un elenco muy amplio de tareas, no exclusivamente una tarea, como pasaría en el mundo laboral. Aunque en el ámbito laboral, que también tenemos, nuestra selección se oriente de otra manera.

Además, no es nunca el órgano selectivo el competente para no admitir al candidato sino que tiene que acudir a un órgano externo, que será el que defina si el candidato es compatible o es incompatible.

La segunda medida es la adaptación de las pruebas. Es decir, la Administración General del Estado se compromete a facilitar cualquier tipo de adaptación a cualquier candidato con cualquier minusvalía. Y no sólo se trata de una adaptación de medios, sino también de una adaptación de tiempos. La Administración General del Estado, a través de unos baremos preestablecidos y en ocasiones previa consulta con las distintas organizaciones que representan a los discapacitados, concede tiempo de más a los candidatos que presentan alguna minusvalía. Siempre en función del tipo de prueba que se vaya a realizar y de la minusvalía que se padezca.

Cupo de plazas

La tercera medida, que es probablemente la más importante, es el cupo de plazas que se reservan a las personas con discapacidad. La Administración general del Estado está reservando un 3% de las plazas que saca en oferta de empleo público a personas con discapacidad. Este reserva se hace sobre el conjunto de las plazas que se ofertan, no sobre cada uno de los procesos selectivos de ingresos a los diversos puestos o escalas o a las plazas de personal laboral.

Esto se hace así porque se opera siguiendo dos criterios básicos. Uno es el criterio de concentración, nosotros tenemos una oferta de empleo muy dispersa, aunque parezca desde fuera que somos una organización muy homogénea es falso, seguimos teniendo 260.000 trabajadores civiles que hacen prácticamente todo lo que uno pueda imaginar, ese personal se recluta a partir de procesos concretos y muy individualizados de selección y, por tanto, parece más lógico ir a un proceso de acumulación sobre lo que son los grandes procesos selectivos que afectan a las categorías más comunes.

Además, el proceso de concentración también lo que permite es, a nuestro juicio, aplicar ese cupo de reserva en aquellos sectores o trabajos donde las persona con discapacidad va a tener menores dificultades para superar primero el proceso y luego integrarse definitivamente.

Estas son las medidas básicas que aplica la Administración General del Estado, y antes de comentarles los resultados y las alternativas, les diré que el cupo lo que significa es que el personal que se presenta por el mismo no compite con el resto, son como dos vías de acceso distintas. Reservamos 50 plazas para personas con discapacidad, los candidatos que se presentan por ese cupo sólo compiten entre sí. Es evidente que tienen que dar el mínimo, y el mínimo es común a la totalidad de los candidatos, vayan por el cupo de libre o por el cu-

po de discapacidad. Pero, en cambio, se rompe el segundo de nuestros criterios, que sería el de la concurrencia, sólo compiten entre sí.

Si no se cubren todas las plazas asignadas al cupo de discapacitados, nuestras plazas se acumulan sobre el turno libre. Pero es importante entender que el cupo lo que permite es que el personal discapacitado sólo compite consigo mismo, aunque tiene que superar el mínimo común.

Resultados

Los resultados son extraordinariamente pobres. De las plazas que se han reservado al cupo de discapacitados en estos últimos años no más allá del 10% se han cubierto efectivamente. Es decir, el cupo no está dando resultados. El número de solicitudes viene a ser ligeramente superior al número de plazas reservadas al cupo, pero en cambio los candidatos que superan el proceso no llegan al 10% de las plazas. No obstante, el número de candidatos sigue siendo muy inferior al del turno libre, donde la ratio media viene a ser en torno a diez candidatos por cada plaza que se oferta. En el caso de discapacitados estamos hablando de una ratio mucho menor.

¿Por qué se produce este índice de fracaso tan grande? No lo sé, tal vez el tipo de pruebas que habitualmente utiliza la Administración con una base memorística muy importante, no sean las adecuadas para reclutar este tipo de personal. Tal vez el hecho de que se establezca en cualquier caso un mismo mínimo común para el conjunto de los trabajadores que quieren acceder a un empleo, con independencia de su situación de discapacidad o no, no sea el sistema ideal. El caso es que realmente el cupo no está cumpliendo el objetivo que se había trazado la Administración, que era alcanzar ese 2%, al menos, que marca la ley.

No caben, a nuestro juicio, grandes medidas alternativas desde la posición que tienen las administraciones en relación con los procesos selectivos y de acceso al empleo público. Una de ellas puede ser el aumento del cupo de reserva, y en vez de reservar el 3% de las plazas pasar a reservar el 5% o el 10% de las plazas. Este aumento del cupo de reserva el único efecto positivo que podría tener es que el número de candidatos con discapacidad se multiplicara y así que el número de plazas ocupadas efectivamente por discapacitados aumentara. Pero a la vista del número de solicitudes y del número de personas con discapacidad que superan efectivamente el proceso selectivo, habría que poner en cuestión si esta sería una medida que tiene sentido en el contexto en el que nos movemos.

Otra posibilidad sería la acumulación interanual del cupo, es decir que las plazas que no se adjudican un año se acumularan para el año siguiente. Esto supondría un grave perjuicio para la organización porque es una necesidad cierta de lo que estamos hablando. La Administración planifica sus necesidades y si esa cobertura no se da o se aplaza hasta el ejercicio siguiente, eso redundaría en un perjuicio de la Administración. Tampoco sé si ese mantenimiento en el tiempo de los diversos cupos acabaría teniendo un efecto real sobre el número de candidatos y sobre la superación de los procesos selectivos.

Otra medida alternativa podría ser la reserva de algunas plazas sólo para discapacita-

dos. Es decir, que de pronto una Administración decidiera que hay un determinado número de plazas que por sus características sólo pueden ser desempeñadas por discapacitados. Posiblemente sería la medida más eficaz. Habría que verla desde el punto de vista jurídico, es complicada, y supondría romper lo que han sido para nosotros principios sacrosantos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El cupo es la única medida de discriminación positiva que contempla ahora mismo nuestra legislación en el acceso al empleo público. No hay ninguna otra. Dar un paso más allá y entender que el principio de igualdad, para que sea efectivo, obliga a establecer vías diferentes de acceso porque al determinar que sólo unas plazas puedan ser ocupadas por un determinado colectivo, estaríamos variando nuestro criterio en la interpretación del criterio de igualdad, plantearía serias dudas jurídicas. Probablemente es el camino. Esa definición de acotamiento de plazas nos llevaría también a una revisión de los sistemas selectivos, de lo contrario no tendría sentido. Tendríamos que definir qué plazas están reservadas sólo a discapacitados y adecuar los sistemas selectivos para que esa provisión fuera efectiva.

Otras medidas que ya no afectan tanto a lo que es la organización a la que represento, sino que tienen que ver más con el colectivo, son mejorar los procesos de capacitación de los candidatos en lo que se refiere a la superación de las pruebas para acceder al empleo público. Estas son pruebas tasadas, tienen la inmensa ventaja de que tienen una periodicidad fija, tienen carácter anual, varían muy poco en el tiempo, son complicadas de preparar, pero hay numerosas entidades privadas especializadas en la preparación. Tal vez fomentar o ayudar a que los candidatos prepararan de forma más profesional el acceso a nuestros empleos para superar los procesos selectivos ayudara también a obtener un mayor nivel de éxito.

☞ *"El cupo es la única medida de discriminación positiva que contempla ahora mismo nuestra legislación en el acceso al empleo público"*

Miguel Vidal



Andrés Ramos.

Moderador

Andrés Ramos,

vicepresidente 2º del Consejo General de la ONCE

Debate

Rosa del Río, directora de *El Nuevo Lunes*

Como periodista, me gustaría saber cuál es el mensaje que quieren transmitir los ponentes de esta mesa de los casos prácticos, la más realista de lo que está ocurriendo o lo que pueda ocurrir con la inserción laboral, aprovechando que el año viene va ser el Año Europeo de la Discapacidad.

Francisco Martín Frías

Creo que de los periodistas lo que debemos esperar es comunicación, que conciencien a sus editores de que esto se publique. Desde el momento en que un periodista está aquí ya está implicado, forma parte de ese grupo de personas que tenemos conciencia de que esto tiene que ser así. Ya hay diarios, incluso económicos, que han abierto páginas de acción social, hace pocos años esto era totalmente impensable.

Creo que es importante que los medios de comunicación compartan, sobre todo el próximo año, la inquietud de los que nos reunimos en estos foros para hacerla extensiva a las personas que tienen capacidad de contratación.

Javier Clemente

Lo que se ha ido superponiendo en distintos substratos desde hace tiempo es válido, incluida la inspección. Realmente el problema grave que hay en este momento es la capacitación. Hay muchas personas que tienen magnífica voluntad, una disposición increíble, pero que no llegan a los niveles de capacitación que hoy exigen muchos de los puestos de tra-

bajo de las empresas de corte moderno y también las de corte antiguo. Desde ese punto de vista, si algo hay que poner en el substrato que ya se ha ido generando a favor de todo tipo de políticas y acciones sería todo aquello que ayude a la mayor capacitación. Con las telecomunicaciones, nosotros tenemos un problema muy importante, que es llegar a donde tenemos personas solas en muchas provincias y pueblos del Estado. Estamos desarrollando un proyecto de teletrabajo para que esta gente pueda hacer una función tan básica como atender llamadas. Es exactamente igual atender llamadas en una sala grande en cien posiciones que atenderlas desde una casa. Ya hemos comprobado los niveles de rendimiento con una experiencia piloto de 40 personas en lo que llamamos un centro virtual. Eso es capacitación y tecnología.

Pepa Torres

Efectivamente, uno de los problemas fundamentales es la capacitación. Entendemos que hay que seguir apostando por la formación y la cualificación del colectivo, porque si no vamos a volver a quedarnos excluidos de los cambios sociales y de la nueva dinámica de producción que se está generando.

En otro orden de cosas, se necesita la implicación de todos los agentes, de las administraciones públicas, las entidades representativas del colectivo, del propio colectivo. Tenemos que ser agentes de nuestro propio proceso de inserción, y tenemos que ser agentes activos del mismo. La sociedad no puede quedar al margen y dejar un colectivo tan amplio excluido socialmente.

Es una responsabilidad de las propias empresas devolver a la sociedad algo de lo que están consiguiendo. Es un movimiento que cada vez tiene más fuerza, sobre todo en Europa, y yo creo que es una línea que va a ayudar mucho a la inclusión social de los colectivos que ahora mismo estamos en riesgo de exclusión.

Miguel Vidal

Creo que hay que insistir en la capacitación y, probablemente, en las administraciones públicas hay que insistir también en la concienciación, en el buen uso de estas escasas medidas que estamos utilizando, en la buena comprensión de lo que significa el cupo, de lo que es la discriminación positiva en términos de acceso al empleo público, etc.

ANEXO

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"



De izda. a dcha.:
Rosa del Río,
directora de *El Nuevo Lunes*; Carlos Rubén Fernández,
director general de la Fundación ONCE;
Juan Chozas,
secretario general de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y José García Abad,
editor de *El Nuevo Lunes*.

PRESENTACIÓN

Uno de los pilares fundamentales de la integración social de las personas con discapacidades es su inserción en el mercado laboral. Sobre esta base centró su intervención Carlos Rubén Fernández, director general de la Fundación ONCE, en la presentación de la I Jornada organizada por *El Nuevo Lunes* y Fundación ONCE sobre la "Responsabilidad social de la empresa: mercado de trabajo e integración labor-

ral". Rubén Fernández subrayó que "el empleo aporta una serie de valores sustanciales para el reconocimiento del ciudadano como persona útil a esta sociedad, y por tanto para el reconocimiento de las posibilidades de las personas discapacitadas". Un reto que tiene por delante una cita fundamental de cara al próximo año 2003, declarado Año Europeo de la Discapacidad.

Carlos Rubén Fernández,
director general de la Fundación ONCE

"Cuando una persona discapacitada accede a un puesto de trabajo se sitúa en un plano de mayor igualdad"

Tres millones y medio de ciudadanos integran en España el colectivo de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, una cifra que se eleva hasta los 40 millones de ciudadanos en toda Europa. Por ello, "para la sociedad en su conjunto es especialmente relevante crear foros de debate en los que se pueda analizar esta problemática", señaló Carlos Rubén Fernández, director general de la Fundación ONCE, en la presentación de la primera Jornada sobre "Responsabilidad social de la empresa: mercado de trabajo e integración laboral".

Rubén Fernández destacó la importancia de las iniciativas que en este sentido se han venido desarrollando en los últimos años, y que han contribuido a hacer que nuestras empresas, y la sociedad en su conjunto, tengan un elevado componente social. Además, en su opinión, es especialmente importante también poder "compartir esas iniciativas intentando poner en común los resultados, y aprender de ellas". A este respecto, el director general de la Fundación ONCE recordó que el año 2003 ha sido declarado Año Europeo de la Discapacidad, lo que será un buen momento para revisar en su conjunto cuál es "la política de integración de las personas discapacitadas en este país, que, afortunadamente, está siendo un



ejemplo, por muchas iniciativas, en Europa".

Sin embargo, hay que seguir avanzando hacia esa concienciación de las posibilidades que tienen no sólo las personas discapacitadas, sino también otros colectivos en riesgo de exclusión, de cara a la aportación que pueden tener como ciudadanos de pleno derecho. Para ello, dijo, "tendremos también que reclamar la colaboración de los poderes públicos", teniendo en cuenta que se trata de un colectivo que, lejos de decrecer, aumenta.

Colaboración

Para lograr esta inserción es fundamental la colaboración de diversos colectivos e institu-

ciones como son las empresas privadas, tanto pequeñas, medianas y grandes, de las organizaciones sindicales y de los partidos políticos. No en vano, la integración social de las personas discapacitadas "tiene uno de sus pilares básicos en la integración laboral. Cuando una persona discapacitada accede a un puesto de trabajo - explicó Rubén Fernández -, está completando un proceso evolutivo que se puede iniciar en el momento en el que le sobre viene esa incapacidad".

"La legislación marca un antes y un después en las posibilidades de las personas discapacitadas"

De cara a este objetivo, la formación es "imprescindible a la hora de poder conjugar las limitaciones de este colectivo con las opciones naturales y reales de vida de las personas discapacitadas". En este sentido, "cuando una persona discapacitada está en disposición de poder optar a un empleo, está sin duda posicionándose en un plano de mayor igualdad con el resto de las personas sin discapacidad. Cuando esa persona tiene la fortuna de poder encontrar un empresario, público o privado, que le dé una oportunidad, sin duda está dando un salto cualitativo fundamental a la hora de poder ser ciudadano de pleno derecho". El empleo aporta, además de la lógica remuneración por el desempeño de la función, una serie de valores sustanciales para el reconocimiento del ciudadano como persona útil a esta sociedad, y por tanto para el reconocimiento de las posibilidades de las personas discapacitadas, con

todos sus derechos y también, porqué no, sus obligaciones.

Iniciativas

Pero no es suficiente con la iniciativa empresarial. La legislación, asimismo, "marca un antes y un después en las posibilidades de las personas con discapacidad". En estos momentos, ninguna persona de bien podría justificar una discriminación por razones de sexo o de discapacidad dentro de nuestro país. "La Constitución así lo avala - explicó Rubén Fernández -. Pero no es menos cierto que precisamos iniciativas que pongan en valor aquellas posibilidades de las personas que parifamos, a la hora de integrarnos en la sociedad, en el vagón de cola". Por ello, reiteró "el compromiso que la ONCE y su Fundación, que están absolutamente empeñadas en seguir trabajando en lo único que de verdad creemos que, humildemente, sabemos hacer, y que es demostrar, con el esfuerzo y el trabajo de cada uno de nosotros, que las personas discapacitadas, gracias a la oportunidad que la sociedad española nos ha dado durante estos más de 60 años desde nuestra creación, podemos aportar nuestro pequeño granito de arena a la hora de construir un mundo mejor para todos".

"La política de integración de las personas discapacitadas en este país está siendo un ejemplo en Europa"

"Ninguna persona de bien podría justificar una discriminación por razones de sexo o de discapacidad dentro de nuestro país"

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

INAUGURACIÓN

Juan Chozas, secretario general de Empleo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

"Hay que dar respuesta al reto de la necesaria renovación del Estado del bienestar"

El debate abierto hace unos años en torno a la crisis del Estado del bienestar está hoy, afirmó Juan Chozas en la conferencia de inauguración de la Jornada, absolutamente superado. En su lugar se ha puesto en marcha en Europa una discusión sobre la renovación y redefinición de este gran pacto social, en busca de fórmulas para combinar una economía globalizada con los nuevos retos que plantean cuestiones como el envejecimiento de la sociedad, las bajas tasas de natalidad, la inmigración creciente o la propia integración social plena de las personas discapacitadas. Desde este enfoque, Chozas recaló la plena actualidad del tema abordado por esta Jornada, de cara a lograr una mayor integración social en nuestra sociedad

porarse plenamente al mercado de trabajo. Al mismo tiempo, se ha garantizado la participación de los interlocutores sociales en las relaciones laborales. El segundo gran pilar del Estado del bienestar es la construcción de los sistemas de protección social más avanzados que se conocen en el mundo.

A este respecto, Chozas aseguró que la discusión, que se desarrolló hace unos años, sobre si el Estado del bienestar estaba en crisis ha sido superada, y en la actualidad, el debate gira en torno a su adaptación al entorno cambiante en el que nos encontramos. "El reto de combinar eficiencia económica en una economía globalizada con cuestiones como el envejecimiento de nuestras sociedades, las bajas tasas de natalidad, la creciente inmigración o la propia integración social plena de las personas con discapacidad y de los colectivos con riesgo de exclusión no pueden poner en cuestión este modelo de convivencia que realmente no ha sido superado, y que constituye el primer patrimonio y la primera señal de identidad de nuestros países", afirmó Chozas. Se trata de una determinación que han tomado los países de la Unión Europea en su conjunto y que define su modelo político.

Esta redefinición va a tener una doble dimensión, afectando al "qué" de este gran pacto y al "cómo". Es decir, en primer lugar, conseguir "una mayor integración en nuestra sociedad y luchar contra la exclusión es uno de los objetivos que se marca la Cumbre de Lisboa en

marzo del año 2000, y que se desarrollan en las cumbres económico sociales sucesivas, como Estocolmo y Barcelona. Con toda seguridad, Atenas retornará este mecanismo de trabajo", explicó el responsable de Empleo. La erradicación de la pobreza está ya marcada para el año 2010, y la lucha contra la exclusión se realizará a través de los planes nacionales de integración social, en combinación con los planes nacionales de acción para el empleo, con el objetivo de conseguir un acceso al empleo sin discriminación y sin merma de los derechos y posibilidades de promoción para nadie. En este terreno se incorpora también el debate acerca de la responsabilidad social de las empresas.

En segundo lugar, con relación al "cómo", se trata de potenciar la participación de los interlocutores sociales, no tanto como un procedimiento sino como una característica propia del propio sistema, consustancial al modelo. "Es, por un lado, una garantía de equilibrio, y por otro, una necesidad", ya que sin la colaboración de estas organizaciones civiles, es imposible llegar a "todas las necesidades de una sociedad cambiante y mucho más dinámica que hace unas pocas décadas", en la medida en que "no todo puede caer en ámbito del trabajo de las administraciones públicas". Esta colaboración es, de hecho, uno de los elementos clave para mantener ese Estado del bienestar que se ha convertido en "la marca distintiva de la Europa del futuro que debemos dejar en lega-

do a las generaciones que nos sucedan".

Chozas recaló que una buena prueba de que este esfuerzo de colaboración es posible y da sus frutos es la propia ONCE, "probablemente uno de los mejores ejemplos reales y diarios de que la responsabilidad social y la integración se pueden convertir en realidad." En su opinión, "trabajar juntos con objetivos comunes, en este caso, la integración de las discapacidades, las organizaciones sociales y las administraciones públicas es algo que estamos viendo en el día a día." En este línea, citó los acuerdos entre el Ministerio de Trabajo y la ONCE, por un lado, y entre Trabajo y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, CERMI, que adelantó Chozas, "esperamos ver pronto renovados", como "muestras de que este trabajo compartido, es, en la mayoría de los casos, un trabajo bien hecho."

Por último, el responsable de Empleo recaló la importancia de este debate, puesta de manifiesto por el hecho de que será el tema central, bajo el título de "diálogo social, paritario e integración social", del almuerzo que mantendrán los integrantes del Consejo de Ministros de la UE el próximo día 3 de diciembre. Estos almuerzos, recordó Chozas, son uno de los escasos resquicios que quedan en el marco de la UE para que los ministros puedan plantear discusiones políticas abiertas, al margen de los acuerdos pactados en el seno de los equipos técnicos.



Para el secretario general de Empleo, Juan Chozas, la necesidad y la conveniencia de esta jornada "está fuera de toda duda", en la medida en que forma parte de un gran debate que se ha abierto en la sociedad europea, y que aspira, ni más ni menos, a dar respuesta al reto de la necesaria renovación y readecuación del concepto de Estado del bienestar. Para Chozas, "todos los ciudadanos europeos nos tenemos que sentir orgullosos", en la medida en que este Estado del bienestar es "la mejor y mayor aportación a la civilización y al desarrollo de la época contemporánea". Se trata, para el secretario general de Empleo, de un gran pacto social que ha permitido que los países de la Europa occidental sean no sólo un modelo de eficiencia económica, sino sobre todo "un modelo de construcción civilizada de la convivencia."

Para ello, se ha basado en dos ejes fundamentales. Por un lado, se ha realizado una ordenación de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, con la puesta en marcha de normas muy distintas según los países, pero centradas en la protección de los más débiles y de los que tienen más dificultades para incor-

De izda.a dcha.: Miguel Ángel Caba de Luna, director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE; Pilar Iglesias, responsable de Sanidad, Seguridad Social y Asuntos Sociales de la CEOE; Julián Ariza, miembro de CC OO y consejero del Consejo Económico y Social (CES); Francisco Abad, director general de la Fundación Empresa y Sociedad; Antonio Ferrer, secretario confederal de Acción Sindical de UGT y consejero del Consejo Económico y Social (CES), y Javier Cantera, director técnico de la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE).



MESA REDONDA:
"RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA. EL CONTEXTO EUROPEO"

Julián Ariza, miembro de CC OO y consejero del Consejo Económico y Social (CES)

"La responsabilidad social de la empresa no puede ser sustitutiva de la legislación"

El dirigente de CC OO centró buena parte de su intervención en ofrecer un punto de vista sindical y general sobre la responsabilidad social de las empresas. Para ello, citó la definición de este con-

cepto ha hecho la Comisión Europea, cuando señala que se trata de la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en la relación con sus interlo-

cutores. Este término de "integración voluntaria", deja entrever lo limitada que puede ser, en opinión de Julián Ariza, esta responsabilidad social de las empresas en una economía de mercado. Por ello, la cuestión se



I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

centra en averiguar cuáles pueden ser los mecanismos que animen a las empresas a asumir, de forma voluntaria, responsabilidades sociales sin que sus beneficios se vean afectados. Unos mecanismos que, en su mayoría, derivan de "la percepción de que el deterioro social, laboral y medioambiental, así como la elusión del respeto a derechos fundamentales les afecta, o puede afectarles en el medio plazo, al propio negocio".

En cualquier caso, para Ariza estas apelaciones a la responsabilidad social de las empresas "no sólo no pueden ser sustituidas por la legislación, sino que para estos fines es precisa una legislación más protectora y que, por la vía del diálogo y la nego-

ciación con los agentes sociales, se avance más a fondo en esa dirección de mayor salvaguarda de lo social y medioambiental."

Ariza aseguró que los sindicatos pueden jugar en este asunto un interesante papel "a través de la negociación de los convenios colectivos sectoriales y de empresa." Así, entre los objetivos prioritarios de cara al próximo período de negociación colectiva

"Entre los objetivos prioritarios de cara al próximo período de negociación colectiva estarán, entre otros, los de la igualdad de trato y el de propiciar la responsabilidad empresarial"

estarán, entre otros, los de la igualdad de trato y el de propiciar la responsabilidad empresarial. "La negociación colectiva puede ser útil para evitar las discriminaciones laborales, en el cumplimiento de la regulación de la contratación temporal, ante la subcontratación en cadena, en la prevención de riesgos y ante la siniestralidad laboral, en la eficacia de la gestión de los recursos, incluidos

los humanos". Por eso, dijo, "pensamos que habría que extender a todos los convenios colectivos la inclusión de cláusulas generales antidiscriminatorias, que contengan la obligación de aplicar el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad." Más concretamente, se plantea incluir puntos como el de asegurar el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, promover la adaptación de las pruebas de selección o garantizar la igualdad de trato en la clasificación y la promoción profesional y salarios.

Antonio Ferrer, secretario confederal de Acción Sindical de UGT y consejero del Consejo Económico y Social (CES)

"En nuestro país, la no integración se expresa en brechas salariales"

Desde una perspectiva europea, Antonio Ferrer llamó la atención, en su comunicación, sobre un hecho significativo: por un lado, bajo la presidencia comunitaria belga se organizó una conferencia internacional sobre la responsabilidad social de las empresas, y por el otro, en estos días la presidencia danesa celebra otra conferencia internacional sobre este mismo asunto. Sin embargo, la presidencia española no hizo nada en este sentido, cuando era el momento más adecuado. Eso, a pesar de que fue durante ese período de presidencia cuando se aprobó una comunicación, consecuencia del Libro Verde sobre responsabilidad social de las empresas del año pasado, que suponía un cierto parón en lo logrado hasta el momento, al sentenciar que la responsabilidad social quedaba en manos de la autorregulación de las empresas.

Este hecho pone de relieve, según este dirigente sindical, la paradoja que supone el que mientras el mundo anglosajón, tradicionalmente partidario de la voluntariedad en este tipo de iniciativas, cada día busca elementos de regulación externa a las propias empresas, en Europa "decimos que de forma voluntaria alguien se va a regular sobre estas cuestiones". A este

respecto, Ferrer subrayó que en los grandes escándalos financieros a los que hemos asistido, casi todas las empresas implicadas tenían suscritos códigos de conducta, y todos eran empresas ejemplares desde el punto de vista de la autorregulación. "Es un primer elemento a tener en cuenta", señaló.

En cuanto al Libro Verde, que ha suscitado el entusiasmo de los sindicatos, contenía dos

referencias clave. Por un lado, se hablaba de prácticas responsables en la contratación de las personas discapacitadas, y por el otro, de la promoción, desde las autoridades locales, de la formación para facilitar la contratación, subrayando el papel de lo que en España se llaman centros especiales de empleo. En opinión de Ferrer, es importante considerar las empresas desde una triple dimensión, superadora del concepto, ya caduco, puramente economicista. Además de generar valor y riqueza, la empresa genera empleo y compromiso con el medio ambiente y con la ciudadanía.

En opinión de Ferrer, difícilmente se puede desligar la responsabilidad social de las empresas de los instrumentos de diálogo social o de negociación colectiva. Por ello, uno de los elementos centrales de la negociación colectiva es tender hacia la plena igualdad de trato, hacia la no discriminación y hacia la igualdad salarial. "En nuestro país, la discriminación y la no integración de las personas se expresa en brechas salariales, en desigualdad de género, en desigualdad de contrato. Hay que buscar fórmulas y compromisos sobre la contratación de las personas discapacitadas o menos favorecidas, sobre la adaptación de la formación para



remover las barreras de acceso y sobre el cumplimiento de las normas de integración en esa cuestión".

Ferrer citó un proyecto de UGT, realizado con socios alemanes e italianos en quince grandes empresas europeas. Una de las conclusiones fue que ninguna de las quince sociedades tiene planes de integración, y las que lo tuvieron a principios de los noventa, los abandonaron. Como máximo, existen planes de reconversión de sus empleados cuando les sobreviene alguna discapacidad fruto de accidentes laborales o fruto de la enfermedad.

"Hay que buscar fórmulas y compromisos sobre la contratación de las personas discapacitadas o menos favorecidas, sobre la adaptación de la formación para remover las barreras de acceso y sobre el cumplimiento de las normas de integración en esa cuestión"

Pilar Iglesias, responsable de Sanidad, Seguridad Social y Asuntos Sociales de CEOE

"En CEOE creemos en la autorregulación como un elemento de variedad y riqueza"



La percepción del papel que desempeñan las empresas por la sociedad ha ido variando con el tiempo, pero no ha sido fácil, puntualizó Pilar Iglesias, representante de la CEOE, que esta evolución "haya cristalizado de una forma positiva, tal y como está hoy en Europa y en España, donde se considera que la promoción del espíritu y de las iniciativas empresariales constituye una base para el desarrollo de las sociedades y del progreso."

Esto no ha sido obstáculo para que desde hace mucho tiempo, en el ámbito europeo y en contextos económicos de crecimiento y de estabilidad, se hayan puesto en marcha iniciativas que han ido más allá de esta actividad puramente empresarial. En todo caso, "las organizaciones empresariales consideramos que hay un principio básico: es el de la voluntariedad de las empresas, el respeto a la libre iniciativa en el desarrollo de sus actividades de responsabilidad social." En este sentido, la representante de CEOE apuntó que "a nosotros nos parece que uno de los primeros problemas que se detectan es el hecho de que, en ocasiones, se confunden los derechos y las obligaciones que para las empresas se derivan del marco legal con otras iniciativas que no vienen derivadas del marco legal, sino de un compromiso adicional y voluntario de la empresa con la sociedad." De hecho, a menudo se pretende que "lo que es válido para uno tenga que ser válido por extensión para otros". En realidad, "no deben de exis-

tir presiones de las administraciones públicas y de otros grupos u organizaciones sociales para que se creen nuevas obligaciones para las empresas" ya que si este concepto de responsabilidad social se traduce en nuevas obligaciones y costes, se estaría inci-

diendo directamente sobre aspectos de competitividad. "Nos preocupa que instrumentos que, aparentemente se diseñan de forma neutral, se conviertan indirectamente en mecanismos de control coercitivos que desvirtúan la naturaleza voluntaria de cualquier iniciativa de responsabilidad social" y que se produzcan "discriminaciones entre las empresas en función de su mayor o menor grado de contribuciones voluntarias".

Pilar Iglesias discrepó abiertamente, en este punto, de lo expuesto por los representantes de CC OO y UGT, en la medida en que "nosotros creemos que la autorregulación es un elemento de variedad y de riqueza en los distintos compromisos que voluntariamente asumen las empresas". La CEOE discrepa de las medidas que están establecidas, puesto que "creemos que el diálogo social, cuando estamos hablando de empleo y de medidas para incentivar la contratación, es un instrumento esencial para conseguir resultados eficaces. Y el diálogo social en esta materia se ha dejado a un lado".

"Nos preocupa que, aparentemente se diseñan de forma neutral, se conviertan indirectamente en mecanismos de control coercitivos que desvirtúan la naturaleza voluntaria de cualquier iniciativa de responsabilidad social"

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

Javier Cantera, director técnico de la Asociación Española de Dirección de Personal (AEDIPE)

“Los directores de Recursos Humanos somos agentes de cambio en la responsabilidad social”

Para Javier Cantera, director técnico de la Asociación Española de Dirección de Personal, AEDIPE, los directores de Recursos Humanos son uno de los principales agentes de cambio en los temas de responsabilidad social. Su posición, dentro del debate en esta cuestión, se encuentra entre las dos posiciones que se han manifestado en esta Mesa, en la medida en que consideran que “el marco legal es interesante, pero no tenemos gente en las empresas que cumplan los temas sociales simplemente desde la perspectiva de la obligación legal. Tampoco creemos mucho en la autorregulación de las empresas, porque venimos observando que muchas empresas tienen grandes planes de conducta escritos, muy bonitos, pero ese no es el único camino”.

Para Cantera, la vía es apelar “al cambio introducido a través de la persuasión, del cambio de la visión de la actitud social de los directivos. Y esta es nuestra labor. En este sentido, desde Aedipe se trabaja en varios ámbitos, el primero de los cuales es la gestión de la diversidad, es decir, “la incorporación de inmigrantes, de personas con diversidad de

edades y de capacidades. Creo que lo importante en las empresas no es tener planes sociales, sino que se impregne cada política de recursos humanos de inquietudes del ámbito social.”

El segundo punto se centra en cómo hacer operativa esa responsabilidad social, es decir, “pasar de ser una preocupación a ser una ocupación”. Para ello, Cantera señaló que hay que integrar el proyecto de responsabilidad social dentro del modelo de recursos humanos, en

“Está claro que hay un interés manifiesto, mucha preocupación por esta cuestión, pero en las políticas de las empresas no existe una ocupación real en responsabilidad social”

la medida en que “integrar es competir”. A este respecto, Aedipe ha analizado los programas master en Recursos Humanos que se imparten en España, el 85% de los cuales no tiene asignatura en responsabilidad social. Por eso, uno de los proyectos que se barajan es que la homologación por Aedipe a los programas de masters en RRHH implique la asignatura en responsabilidad social. “Está claro que hay un interés manifiesto, mucha preocupación por esta cuestión, pero en las políticas de las empresas no existe una ocupación real en responsabilidad social. Por lo tanto es una asignatura pendiente en nuestro concepto de recursos humanos.”

Otro elemento importante es la integración laboral. “Aquí queremos superar una visión laboral, es decir, una visión reglamentista. La gente dice “Yo ya cumplo” con el famoso 2%. Hay que tener claro que es un ámbito de riqueza a tener integración laboral. Por tanto, la integración no es una adaptación, sino una adecuación.” El tercer ámbito en el que trabaja esta asociación es la conciliación entre vida familiar y laboral, en la medida en que “cre-



mos que la gente que no tiene equilibrio entre vida familiar y laboral no puede desarrollar una visión social”. Finalmente, el cuarto programa se centra en la actitud social. “No nos deben preocupar solamente los procesos, sino también la actitud social de las personas, empujando por el agente de cambio que es el director de Recursos Humanos. En este sentido, tenemos que interiorizar la actitud social en la gestión de los recursos humanos”.

Miguel Ángel Cabra de Luna, director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE

“La incorporación de personas con discapacidad genera un valor añadido a las compañías”



vidades productivas “no solo no le resta competitividad a las empresas sino que, por el contrario, contribuye a estabilizarlas y les genera un valor añadido.” Por ello, dijo, “no sólo las normas reguladoras son importantes. También es de gran interés, si es posible, la autorregulación de las empresas mediante, por ejemplo, la adopción de códigos de conducta.” Y si bien existe cierto acuerdo que “todos estos avances en responsabilidad corporativa parten de un principio de voluntariedad, no es menos cierto que hay un papel muy importante que debe ser desarrollado por los poderes públicos. Porque si no, estaríamos sometiendo al libre albedrío de la oferta y la demanda el cumplimiento de estos principios.”

De hecho, “la adopción por parte de las empresas de prácticas sociales y solidarias basadas en el respeto a los principios de igualdad de oportunidades y la puesta en práctica de acciones positivas para incorporar dichos valores le aportan valor, dinamismo y competitividad a la empresa”. Cabra de Luna recalca que “cada vez se da más importancia a la imagen, el prestigio y el compromiso social de las empresas”. Esto hace que las empresas adopten medidas de igualdad de oportunidades y una actitud positiva hacia el empleo de personas con discapacidad. “Muchas empresas, con las que la ONCE ya colabora, reconocen ya los efectos beneficiosos en sus negocios de estrategias de este tipo.”

“Muchas empresas, con las que la ONCE colabora, reconocen ya los efectos beneficiosos en sus negocios de las estrategias de integración”

Además de este reconocimiento creciente en las empresas, esta cuestión tiene mucho que ver con la globalización de la economía. “La liberalización de los intercambios comerciales y los mercados financieros debería verse acompañada por controles internacionales en materia social y medioambiental. Y por un mayor grado de responsabilidad de las empresas multinacionales. El riesgo de la globalización es el incremento, que ya se detecta, de las desigualdades sociales, los salarios bajos y las prácticas medioambientales perniciosas. Por no hablar de la duda sobre la ausencia de

una ética social en las prácticas mercantiles, con un mundo plagado de escándalos financieros y societarios y despidos masivos”.

Cabra de Luna explicó algunos aspectos de la actividad de la ONCE como empresa, cuyo origen y finalidad básica es la creación de empleo solidario dirigido precisamente hacia las personas con más dificultades de integración social y laboral. Así, el empleo producido directamente por esta organización es superior a los 50.000 puestos de trabajo. Con respecto a la famosa cuota del 2%, Cabra de Luna señaló que, “después de una experiencia de casi 20 años, hay que decir que ha funcionado muy relativamente. Asimismo, las medidas alternativas han supuesto otro obstáculo para cumplimiento de la cuota, ya que abren la puerta para que las empresas que no la cumplen puedan recurrir a otras vías, como externalizar actividades o hacer donaciones acogiéndose a la Ley del Mecenazgo. “Simplemente me temo –concluyó– que lo que está en el fondo de esto no es más que un problema de costes, como siempre. Si queremos luchar por una sociedad más justa, no hay que enmascarar los debates sobre la base de otras cuestiones.”

PRESENTADOR-MODERADOR

Francisco Abad resaltó, en la presentación de esta Mesa Redonda, que cada vez se le da mayor importancia a un nuevo concepto de empresa, basado ya no sólo en su actividad estrictamente económica, sino en la “triple cuenta de resultados”, es decir, la económica, la social y la medioambiental. En su presentación, en la que ofreció ilustraciones a sus comentarios, explicó que “cuando una empresa discrimina tiene un problema de negocio”. No en vano, la empresa, añadió, está constituida por personas, por lo que tiene una entidad humana que es clave de cara al nuevo concepto de empresa que hoy nace en la sociedad, y que implica tanto a las grandes compañías como a las pequeñas y medianas empresas.

Francisco Abad, director general de la Fundación Empresa y Sociedad

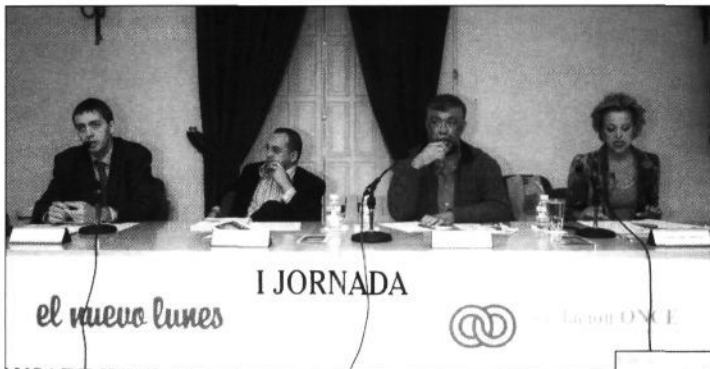


La idea de responsabilidad social, perfilada en el Libro Verde de la Comisión Europea aprobado en julio de 2001 tiene una importante dimensión interna para las empresas. Una dimensión orientada hacia sus propios recursos humanos y sus propios trabajadores, que trata de conciliar el cambio con una mayor calidad en el empleo y un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la salud laboral y el desarrollo de prácticas no discriminatorias que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo hacia personas en riesgo de exclusión, como, por ejemplo, las personas con discapacidad.

En este sentido, Miguel Ángel Cabra de Luna, director de Relaciones Sociales e Internacionales de la Fundación ONCE, explicó que, en su opinión, la incorporación de personas con discapacidad a determinadas acti-

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

**MESA REDONDA:
"LA INTEGRACIÓN
LABORAL EN ESPAÑA:
PRPUESTAS DE LOS
GRUPOS
PARLAMENTARIOS"**



De izda. a dcha.: Enrique Belda (PP), Carles Campuzano (CIU), Jesús Flores, presidente de la Comisión de Empleo y Formación del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), y Elvira Cortajarena (PSOE).

Enrique Belda (PP)

"De nada sirve hacer una legislación a favor del empleo de los discapacitados si no hay vigilancia"

Enrique Belda explicó que, a pesar de los avances registrados, "todos estamos cada vez más insatisfechos porque sabemos que estamos capacitados para avanzar más, hacia una mayor integración, y sin embargo, a pesar de lo ya conseguido, el tiempo transcurre muy despacio en este terreno". En este sentido, todos los grupos políticos del arco parlamentario, dijo, tienen un compromiso firme a favor del sector de la discapacidad y de su integración en el mercado laboral, pero no es suficiente con eso, ya que hay que demostrar con la realidad ese compromiso.

Belda reconoció que desde todos los gobiernos que se han sucedido, ese compromiso se ha plasmado de una forma creciente, con una especial progresión en el mercado de trabajo. A este respecto, el diputado del PP efectuó un exhaustivo repaso de las medidas concretas que ha tomado el Ejecutivo que apoya su partido. Unas iniciativas que se basan en cuatro principios fundamentales, inspirados por las consideraciones de la UE en este campo, como son la búsqueda de empleabilidad, espíritu de empresa—es decir, fomento del autoempleo—, la adap-

tabilidad y la igualdad de oportunidades.

"Esto quiere decir que no sólo se trata de perseguir un buen nivel de empleo, sino que no haya diferencias dentro del empleo. La mujer discapacitada, por ejemplo, está teniendo más dificultades que el hombre en el ámbito del mercado de trabajo". En el fomento del empleo ordinario, es decir, en las empresas privadas, en el último año la contratación de discapacitados en las empresas supuso 12.138 nuevos contratos indefinidos, y 6.000 contratos temporales. Una de las vías para seguir impulsando esta inserción en el mercado laboral es, tal y como quiere seguir haciendo el PP, la puesta en marcha de más incentivos fiscales para la contratación.

Así, los contratos temporales de fomento del empleo han ido aumentando progresivamente desde los 16.600 firmados de 1998, a los 19.000 del año 2001. También se han registrado significativos avances en materia de contratos formativos para discapacitados. En el empleo protegido, las medidas de apoyo a la contratación de discapacitados beneficiaron durante 2001 a 34.196 discapacitados en el

marco de los centros especiales de empleo.

Sobre estos aspectos, Belda indicó que "creemos que cualquier tipo de reforma debe pasar por un principio de colaboración con las asociaciones representativas de la discapacidad. El Ejecutivo está en contacto permanente con el Cermi, para evaluar todas las propuestas que han sido incorporadas al ordenamiento laboral en los últimos años. Esa es la única manera, entendemos, con la implicación del sector social, para poder ir mejorando. Las medidas puestas en marcha pueden estar bien, han tenido su tiempo, pero deben mejorar."

Sobre la reserva de puesto de trabajo para discapacitados, Belda afirmó que "se ha legislado con acierto en los últimos 20 años, aunque algunas normas están desfasadas, pero lo más importante es que el poder legislativo, y en su caso el ejecutivo, dibuje un panorama de rosas en la legislación laboral a favor de una discriminación positiva para los discapacitados, si luego falta una vigilancia de la ejecución de estas medidas. Hay que profundizar en este aspecto, aunque ya se ha avanzado notablemente."



En este caso, pasa igual que con las ayudas, no es que haya que aportar más dinero, ya se mejora mucho, pero es necesario vigilar y efectuar una evaluación continua de cómo se gasta el dinero."

Para Belda, es lógico que dentro de un Estado autonómico como el nuestro, los políticos "nos echemos la culpa los unos a los otros. Pero todo el mundo tenemos nuestra cuota de responsabilidad y hay que concienciar a los escalones administrativos inferiores. Desde el PP—añadió—estamos a disposición de los colectivos implicados para ayudar y servir de puente."

Elvira Cortajarena (PSOE)

"El Plan Info XXI no ayuda a la integración y puede ser un factor de exclusión"



Elvira Cortajarena destacó, en el inicio de su intervención, la alarmante situación de los discapacitados con respecto al empleo, por el bajo porcentaje, tan sólo un 15% en edad laboral, de personas de este colectivo que tienen trabajo. Los factores que contribuyen a esta situación son, primero, las carencias en formación, al tratarse de discapacidades de tipo físico y sensorial, que en ocasiones han generado grandes estancias en centros hospitalarios dificultando la formación. Pero

también hay una falta de motivación por parte de las familias, por un sentido sobreprotector. Asimismo, la diputada socialista denunció la existencia de una actitud muy negativa por parte de los empresarios: "Aquí, tenemos que ser conscientes de que instituciones como la ONCE son las que se han preocupado de cambiar la actitud y los valores. Las campañas de publicidad y de comunicación han hecho mucho, ya que sólo se cambian los valores cuando las personas interiorizan que la integración de los discapacitados les pertenece por derecho. Además, en un Estado que se llama democrático, lo que no se puede consentir es que la población no discapacitada garantice muchas veces sus empleos gracias a la no integración de la población con discapacidad."

Otro elemento importante que dificulta mucho la vida normalizada de los discapacitados, según la diputada socialista, es el plan de accesibilidad. "Este plan, que se ofreció hace tres años, es algo previo a todo proyecto de inserción laboral de los discapacitados." A pesar de

su importancia, en los Presupuestos Generales del Estado de 2003 no hay partida para ello, ni tampoco partidas nuevas en relación a los discapacitados.

"Tenemos una situación del mercado de trabajo donde la comunicación—puso de manifiesto la diputada socialista—es cada vez más fluida, y esto puede generar nuevos beneficios a las personas con discapacidad, pero uno de los nuevos retos que tendríamos que afrontar es con respecto al mundo de las nuevas tecnologías. El famoso Plan Info XXI, que creíamos que podía ayudar a las personas con discapacidad, ha quedado convertido en la nada, y no sólo no beneficia a la integración, sino que puede contribuir a aumentar la exclusión por las dificultades económicas de acceso a estas nuevas tecnologías."

El teletrabajo es otro de los ámbitos en los que no existe mucha normativa laboral, porque las posturas son encontradas por parte de los agentes, aunque es un terreno que "no podemos dejar de lado a la hora de pensar en la

inserción laboral de los discapacitados."

Cortajarena se mostró en franca discrepancia con el representante del PP a la hora de hablar de responsabilidades. "Siempre nos referimos a las responsabilidades que tienen que asumir las administraciones locales y autonómicas. Pero la punta de lanza, el motor de todas las políticas dirigidas a la discapacidad tiene que ser la Administración central. Si no cumplimos desde esta las responsabilidades, no se pueden exigir nuevos niveles de compromiso a otras administraciones." La representante del PSOE señaló que "todos los años, hago una pregunta sobre la reserva de puestos de trabajo del 2% de la LISMI. La última respuesta me sorprendió, ya que sólo se cubre el 0,2% del 2% de cuota de reserva en el empleo público de la Administración Central del Estado."

A este respecto, Cortajarena apuntó que se necesitan "más inspectores de Trabajo, no hay suficientes ya que España es el país de la UE que tiene una ratio de inspectores de Trabajo más bajo".

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

Carles Campuzano, diputado de Convergencia i Unió

"Contraponer diálogo social con diálogo cívico es un error"



ción bajo la lógica de fomentar la participación de todos en los problemas del conjunto de la sociedad. Esto hay que encajarlo en transformaciones sociales importantes que se están produciendo, como son el envejecimiento de la población, cambios en la estructura de las familias, la inmigración, el impacto de las nuevas tecnologías, el cambio en el concepto de trabajo o la crisis de la idea de un contrato para toda la vida en la misma empresa.

Estas propuestas se basan en seis grandes líneas de trabajo. Primero, hay que mantener el objetivo del pleno empleo. "La población discapacitada sigue siendo un gran objetivo, con 400.000 personas en edad laboral, y existe un potencial de crecimiento enorme en esta materia. Esto es importante desde la perspectiva del coste de la no incorporación al mundo del trabajo". Campuzano citó un estudio realizado en Canadá, según el cual el coste de no incorporación supondría alrededor de un 7% del PIB. "Hay un potencial de riqueza enorme en el colectivo de los discapacitados que la sociedad no se puede permitir el lujo de rechazar", dijo, "además de una riqueza humana increíble".

El segundo objetivo es ser capaces de combinar la flexibilidad que exige este nuevo mundo con la protección social de las personas discapacitadas.

En tercer lugar, habría que incidir en la formación y la educación permanente de las personas discapacitadas, así como establecer una dialéctica positiva entre el diálogo social y el diálogo cívico. "Existe un robustecido diálogo

social entre la CEOE, la Cepyme, CC OO y UGT, que articula buena parte de las políticas de ámbito laboral y social, pero existen terrenos como el de la discapacidad que necesitan de la participación activa de los propios agentes representativos de la discapacidad. Y con-

traponer diálogo social con diálogo cívico es un error, hay que ser capaces de combinar estas dos dimensiones". En este sentido, añadió, "vamos por buen camino en la medida en que CERMI se ha organizado y ejerce de lobby político."

PRESENTADOR-MODERADOR

Para Jesús Flores, el empleo es uno de los factores preferentes de socialización y participación regular en la vida comunitaria, y en este sentido, es doblemente importante para las personas con discapacidades integrarse en el mercado laboral. En su presentación, el representante del Cermi dijo que empleo significa vía privilegiada de participación social, ya que sin un puesto de trabajo es muy difícil llevar una vida autónoma y decidir por uno mismo. Integración, añadió, exige acción decidida de los poderes públicos, de los agentes sociales y de las propias personas con discapacidad, que deben convertirse en los agentes de su propio cambio.



Jesús Flores, presidente de la Comisión de Empleo y Formación del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI)

Cada vez más, cambiamos el enfoque de lo que consideramos son las empresas, en el sentido de darle mayor importancia a su vinculación con su entorno más inmediato, con su comunidad, asumiendo más responsabilidades —en el sentido amplio— sobre las condiciones de vida, de trabajo y de expectativas de sus trabajadores", explicó Carles Campuzano. Esta visión, según el diputado de CiU, es reciente e interesante, y se va imponiendo cada vez más en Europa. Se trata de una idea que encaja también con otra tendencia, "la de no contraponer las iniciativas públicas y las privadas. Existe un espacio que se puede compartir entre lo público, el tercer sector —las instituciones sin ánimo de lucro—, y lo privado, y este es el espacio del interés general. Todo ello, sin renunciar a la responsabilidad que tiene el sector público en esta materia."

Para este dirigente catalán, conceptos como el de responsabilidad social de la empresa "fun-

**MESA REDONDA:
"CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA LEGAL DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS A SU CUMPLIMIENTO. CASOS PRÁCTICOS"**



De izda. a dcha.: Miguel Vidal, subdirector general de Planificación y Selección de Recursos Humanos del Ministerio de Administraciones Públicas; Francisco Martín Frías, director general de MRW; Pepa Torres, directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE; Andrés Ramos, vicepresidente 2º del Consejo General de la ONCE; Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, y Javier Clemente, subdirector general de Recursos Humanos de Telefónica.

Pepa Torres, directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE

"La integración social de los discapacitados pasa necesariamente por su inserción laboral"



En el marco de esa reflexión general, "nos encontramos a las personas calificadas como minusválidas que, tradicionalmente, han mantenido una vinculación distante del mercado laboral. Aquellas personas cuya discapacidad les añade dificultades para poder incorporarse, aunque lo deseen, al mercado laboral", subrayó.

Según la directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE, venimos de una etapa de aceptación e incluso promoción de la

inactividad laboral de las personas con discapacidad. Afortunadamente, comienzan a superarse estas posiciones frente a la discapacidad, gracias, fundamentalmente, a los esfuerzos del propio colectivo. Además, contribuyen a ello las políticas activas, impulsadas por las administraciones públicas, "que, partiendo del reconocimiento de la bondad de la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, impulsan medidas político-económicas para su logro".

"La integración social de las personas con discapacidad pasa, necesariamente, por su inserción laboral. La inserción laboral, no lo olvidemos, en ningún caso es un fin en sí, sino un medio para el logro de una integración social más plena de la persona con discapacidad".

A pesar de los esfuerzos realizados, las personas con discapacidad se encuentran en unos niveles inaceptablemente bajos respecto al empleo, "poco más del 32% de las personas con discapacidad en edad laboral se encuen-

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

tra en situación activa. El resto (dos de cada tres) no se han incorporado al mercado de trabajo".

La Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad nace en 1988 como una entidad dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar. Su objetivo es la realización de forma directa o concertada de programas de integración social para personas con discapacidad.

La configuración de la Fundación como plataforma que aglutina a todo el sector de la discapacidad representa "un ejemplo del posicionamiento y el trabajo de una sociedad civil articulada en torno a sus organizaciones representativas y que no ahorra esfuerzos si se trata de la mejora de las condiciones de vida de determinados colectivos y de la sociedad en general".

La Fundación desarrolla programas de formación y promoción del empleo, fomento de la accesibilidad y eliminación de barreras, apoyo al movimiento asociativo respecto de los objetivos afines a la propia Fundación y, en general, todas aquellas actividades puedan ayudar a la integración social de los discapacitados

Instrumentos

La creación de empleo para personas con discapacidad es en la actualidad la máxima prioridad de la Fundación ONCE, según Pepa Torres. "Desde el convencimiento de que la mejor forma de conseguir la normalización de los discapacitados es a través de su integración laboral, la Fundación ONCE destina anualmente al menos el 70% de su presupuesto

a su Plan de Formación y Empleo".

Uno de los principales instrumentos de creación y promoción de empleo es Fundosa Grupo, creado en 1989 con capital 100% de la Fundación ONCE, y que actualmente está formado por participación minoritaria en 42 empresas y participación mayoritaria en 22 empresas. Los sectores de actividad del grupo son: tratamiento de residuos, comercio minorista, reciclado de consumibles informáticos, telemarketing, consultoría de RRHH, accesibilidad, lavandería industrial, tratamiento de datos, agencia de noticias, alimentación, automoción, consultoría e-business, ocio, textil... La facturación anual es de 140 millones de euros y la plantilla es de 11.484 trabajadores.

El otro instrumento de la Fundación ONCE es Fundosa Social Consulting: Intermediación Laboral, una empresa instrumental dedicada

a la formación ocupacional y continua, intermediación laboral y consultoría.

Pepa Torres señaló también que "desde el convencimiento de que la creación de empleo de personas con discapacidad no puede ser realizada sólo por las empresas de la Fundación ONCE, se ha puesto un énfasis especial en que sean los empresarios privados los que tomen la iniciativa de contratar a discapacitados. Y así ha sido". El respaldo del tejido empresarial español hacia las personas discapacitadas se puso de manifiesto a lo largo del Plan 5.000, y nuevamente se está constatando ese compromiso en la andadura del Plan 20.000, "siendo cada vez más los empresarios que han comprobado y experimentado en sus propias compañías las ventajas sociales y económicas de contratar a personas con discapacidad", recalca.



Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco

"Una persona en riesgo de exclusión social tiene mayor motivación en el trabajo"

colectivo muy especial formado por aquellos deportistas olímpicos "que tanto aplaudimos en su paso por la vida deportiva pero que después nadie se acuerda de ellos cuando acaban su carrera".

El principal valor añadido que aporta la Fundación Adecco en la integración de estos colectivos desfavorecidos es su conocimiento del mercado laboral. "Podemos presumir de ser una entidad que conoce el mercado laboral por la actividad que la propia Adecco realiza. En el caso de España, tenemos más de 300 oficinas y se generan 32.000 empleos diarios en 18.000 empresas españolas".

En materia de discapacidad, afirmó Francisco Mesonero, "contamos con la experiencia de Inser Adecco también en otros países. Lo que hacemos es desarrollar itinerarios de empleo dirigidos a estos colectivos. Y en los casos de discapacidades psíquicas o mentales firmamos acuerdos de colaboración con las entidades más representativas del mundo de la discapacidad. Hoy por hoy, tenemos 72 acuerdos firmados con entidades a nivel nacional y local". Se trata de unir esfuerzos. El valor añadido que aporta el conocimiento del mercado laboral está haciendo que muchas de esas personas listas para insertarse en el mercado laboral,

tengan mayores oportunidades para empezar a trabajar.

El director general de la Fundación Adecco recordó que, con carácter genérico, una persona en riesgo de exclusión social "tiene mayor motivación en el trabajo".

Francisco Mesonero dijo que se dirigen más a las pequeñas y medianas empresas. "Las grandes empresas, hoy por hoy, no están creando empleo. Sin embargo, el 85% del empleo que se genera en España lo hacen las pymes. Lo que ocurre es que las bonificaciones y ventajas que existen, muchas de estas empresas los desconocen porque no tienen un departamento de Recursos Humanos para analizar las ayudas".

Beneficiarios

Con respecto a los beneficiarios, las personas con discapacidad, "nosotros desarrollamos un itinerario de empleo donde hay diferentes fases, y una de las más importantes es la orientación personal, porque hay ciertos parados de larga duración que caen en el grupo que yo llamo de personas desanimadas para encontrar empleo. En esa fase recalcamos, a partir de las aptitudes que tiene esa persona, las posi-

bilidades que tienen de empleo en determinados puestos de trabajo".

A continuación se lleva a cabo una fase de orientación profesional en base a los conocimientos que tenga esa persona, una fase formativa en base a una oferta de empleo preexistente, "y como novedad también vamos a dar apoyo y formación de cara al autoempleo a personas con discapacidad. Lo estamos desarrollando con la Confederación Española de Jóvenes Empresarios".

Una vez finalizada la fase de formación "los ponemos en contacto con lo que denominamos "empresas diana", donde, en función del perfil de la persona, pensamos que puede desarrollar su trabajo. También enseñamos técnicas de búsqueda de empleo para que por sí sola esa persona pueda encontrar empleo a partir de las ofertas del mercado".

Respecto a la medidas alternativas, Francisco Mesonero dijo que no debemos olvidar que son de carácter temporal y extraordinario. "Las empresas no pueden estar toda la vida con medidas alternativas porque el fin último es la integración en un puesto ordinario de la persona con discapacidad".

Durante 2000, 2001 y lo que va de 2002, la Fundación Adecco ha encontrado empleo a 890 personas con discapacidad.

En 1999, Adecco se planteó impulsar la actividad de Inser Adecco o crear una fundación cuyo objetivo fuera la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral, además de otros colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social. "Tomamos la segunda opción, se constituyó una fundación sin ánimo de lucro, cuyo objeto era la inserción en el mercado laboral de personas desfavorecidas o en riesgos de exclusión", señala Francisco Mesonero. Concretamente, los colectivos de los cuales se ocupa la fundación son las personas con discapacidad, los mayores de 45 años, mujeres con cargas familiares no compartidas y un

Francisco Martín Frías, director general de MRW

"Estoy radicalmente en contra de las subvenciones a la empresa"

El director general de MRW afirmó que "en el argot empresarial el cliente es el rey, y muchas veces nos olvidamos de que los discapacitados son clientes de productos y servicios, por lo tanto son también los reyes, pero sólo mientras consumen, a la hora de ofrecer un puesto de trabajo ya no son reyes, no son nada. Esto no puede ser, y a esto se llama ética". Lo que hay que hacer en estos foros de debate es hacer ver esto tanto a la sociedad en general como a las instituciones y al propio Gobierno.

"En los cuatro gobiernos que he vivido -Francisco, UCD, PSOE y PP- nunca un inspector de Trabajo ha preguntado si tenía ese 2% de discapacitados, simplemente miran que todos estén inscritos en el régimen de la Seguridad Social y ahí se acaba todo. Eso es justamente lo que hay que controlar, partiendo de la base de que el 2% es totalmente ridículo".

Francisco Martín Frías afirmó que precisamente que ahora que la sociedad reconoce al empresario como generador de empleo y de

riqueza, "eso nos obliga más a los empresarios a revertir a la sociedad parte de lo que ya de ellas hemos recibido, llámese beneficios".

MRW tiene unos planes de acción social para todo tipo de colectivos, entre ellos destaca el Plan 2000, destinado a todas las personas discapacitadas de España, que consiste en poder hacer un envío gratuito.

MRW es una empresa franquiciadora, con 657 franquicias, "y los recursos con que apoyamos todas nuestras acciones vienen, naturalmente de la tarifa que paga el cliente pero también de todas estas franquicias para poder hacer estos servicios de forma gratuita. Con ello quiero decir que nunca ha habido una voz en contra de esto".

MRW colabora con la ONCE desde hace casi diez años a través del plan de ayuda para organizaciones sin ánimo de lucro. A partir de ahí empezaron a colaborar también en el tema de contratación de discapacitados. Ya entonces, MRW tenía en su plantilla discapacitados, "por principio, ahora habrá gente que a

lo mejor los tenga por método", resaltó.

Ambas entidades firmaron entonces un convenio para emplear a 100 discapacitados, y "en tres años contratamos 147. El segundo convenio se firmó para llegar a los 200, que hace poco ya los hemos sobrepasado".

Discriminación

"Yo estoy radicalmente en contra de las subvenciones a la empresa. Es una forma de discriminar, porque se puede pensar que si dan subvenciones es porque el discapacitado no trabaja igual que los demás. Eso es un error grave".

Francisco Martín indicó que todo ese dinero "que es mucho", que recibe la empresa en forma de subvención, habría que dedicarlo a formación, al transporte, al puesto de trabajo y a la adecuación del puesto de trabajo. "Creo que eso sería bien visto por la sociedad. A la empresa no hay que subvencionarla por eso,



hay que penalizarla. Al que no cumpla ese requisito 2% habría que penalizarle".

También afirmó que es posible que no haya inspectores que controlen eso "porque ningún gobierno está cumpliendo el 3%. No se preocupan por esto. Cuando hablo de esto en

(Continúa en página VIII)

I JORNADA FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES: "RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: MERCADO DE TRABAJO E INTEGRACIÓN LABORAL"

(Viene de página VII)

muchos foros no me entienden. Por eso hay que apoyar estos foros e involucrar a los políticos, que parecen que están concienciados con el tema y realmente hay una corriente bastante favorable, pero habría que limar muchas cosas".

En MRW, muchas franquicias no pueden tener una persona con discapacidad, a veces porque no tienen un puesto adecuado, "por esa razón, en la central tenemos el 27% de personas con discapacidad. Y hasta ahora, no he querido preguntar nunca por las subvenciones".

En MRW "hemos acudido a todas las certifi-

caciones, precisamente para demostrar que con personas discapacitadas se puede obtener la ISO 9000 de calidad, fuimos la primera empresa en España del sector en obtenerla, la ISO 14000 de medioambiente, el SA 8000 de responsabilidad social, que sólo hay tres en España". Para obtenerlos la UE audita al empleado, al cliente y al proveedor. "Si todo eso sale bien

te certifican. Nosotros hace dos años que estamos certificados", aseguró.

Por último Francisco Martín Frías destacó que "alguien ha dicho que la ONCE es un monopolio. Ojalá todos los monopolios fueran como la ONCE. Creo que gracias a la ONCE estamos hoy donde estamos. Sin ella, ni los políticos, ni nadie se habrían ocupado de estas personas".

Javier Clemente, subdirector general de Recursos Humanos de Telefónica

"La responsabilidad social va a tener una mayor implicación en los resultados de las compañías"

El sistema que se utiliza en el Grupo Telefónica "es un sistema combinado de medidas de integración directa en las empresas del grupo y en otras empresas del mercado. También usa medidas alternativas en toda su extensión".

Está claro, aseguró, que las acciones que tienen que ver con la responsabilidad social van a tener con el tiempo mayor implicación en los resultados de las empresas. "Telefónica ha suscrito recientemente el Pacto Mundial sobre Responsabilidad. Estamos en otros países y, por tanto, hemos tenido la posibilidad y lo hemos hecho, independientemente de participar también en otras iniciativas nacionales".

ATAM es una iniciativa que surgió hace tiempo y que ha exigido una adaptación y actualización permanentes en función de las necesidades de la demanda, a iniciativa de los empleados y de la empresa. "Yo conozco varias iniciativas empresariales en este sentido, todas muy interesantes, la de Telefónica no es ni más ni menos, es simplemente la que hemos vivido. Da prioridad a los socios pero no es exclusivamente para ellos".

ATAM atiende a 3.316 discapacitados. El 22% de este colectivo son personas con retra-

so mental, el 32% con discapacidades físicas y el 20% sufre multidiscapacidad. "Esto en términos de empleo, creo que da la magnitud de la dificultad que tenemos para gestionar este colectivo".

En la edad del colectivo de discapacitados que atiende, sólo el 28% tiene entre 13 y 30 años, y el 38% tiene más de 45 años. 1.760 de estas personas están en edad laboral "pero realmente personas que tengan capacidad para algún tipo de trabajo son 650 personas, el 34% de las personas que están en edad laboral".

Asesoramiento y ayuda

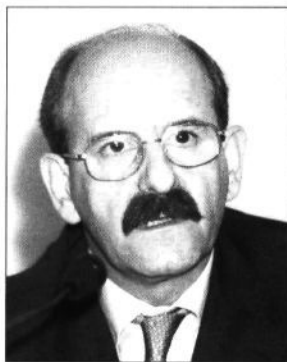
ATAM engloba a 17 empresas del grupo de nuevo corte, y las dos históricas, Telefónica de España y Telefónica S.A. "ATAM es un instrumento de apoyo a las empresas para el cumplimiento de sus obligaciones. Les damos asesoramiento y las ayudamos ya sea con contratación de empleo, directo o indirecto, ya sea con la adquisición o subcontratación de bienes y servicios. La empresa hacen aportaciones que ATAM invierte o utiliza para labor social, fundamentalmente de integración", afirmó.

"Tenemos un servicio de integración exclusivamente dedicado a este colectivo, sobre el que pivota toda esta acción y desarrollamos nuestra propia "línea" de empresas. Estamos en la línea de que estas empresas sean solventes y tengan viabilidad futura".

El objetivo es que estos centros especiales sean estaciones tránsito de empleo hacia otras empresas, pero, "la realidad es que hace que se parezca más a estaciones término. Hay un apego a estos centros que tienen un funcionamiento y unas condiciones de trabajo y de remuneración interesantes".

Javier Clemente destacó de este sistema, y debido a la singularidad de ATAM, que "hemos tenido que comenzar a montar una red solidaria con otras instituciones del sector, porque compartimos con otras asociaciones la filosofía de que efectivamente en los acuerdos, en los convenios y en los intercambios hay más oportunidades, se pueden optimizar más las oportunidades, aunque sean escasas".

A través de ATAM no sólo se atiende la demanda de hijos de empleados, "además tenemos una demanda externa que atendemos y también recurrimos al mercado ordinario".



El colectivo de 68.000 trabajadores de Telefónica es el que aporta más de 60.000 socios, "descontando una parte de empresas que todavía no están integradas por distintas situaciones, y añadiendo el colectivo de pasivos, que son unos 20.000".

Cada empresa tiene un concierto con ATAM y aporta el cuatro por mil de las retribuciones de sus trabajadores y directivos. "Los propios empleados aportamos el dos por mil de nuestras retribuciones fijas. ATAM cuenta aproximadamente con unos 19 millones de euros para toda su actividad".

Miguel Vidal, subdirector general de Planificación y Selección de Recursos Humanos. Ministerio de Administraciones Públicas.

"El cupo no está dando resultados"

plazas que se ofertan.

El cupo, dijo, Vidal, lo que significa es que el personal que se presenta por el mismo no compete con el resto, sólo compete entre sí. Es evidente que tiene que dar el mínimo, y el mínimo es común a la totalidad de los candidatos.

Los resultados "son extraordinariamente pobres. De las plazas que se han reservado al cupo de discapacitados en estos últimos años no más allá del 10% se han cubierto efectivamente. Es decir, el cupo no está dando resultados".

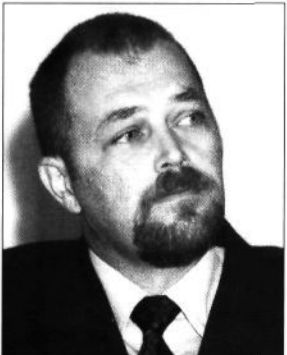
¿Por qué se produce este índice de fracaso tan grande? se preguntó Miguel Vidal. "No lo sé, tal vez el tipo de pruebas, con una base memorística muy importante, no sean las adecuadas para reclutar este tipo de personal; tal vez el hecho de que se establezca un mismo mínimo común para el conjunto de los trabajadores que quieren acceder a un empleo, con independencia de su situación de discapacidad o no, no sea el sistema ideal". El caso es que el cupo no está cumpliendo el objetivo que se había trazado la Administración que era alcanzar ese 2%, al menos, que marca la ley.

Alternativas

"No caben a nuestro juicio grandes medidas alternativas. Una de ellas podría ser la reserva de algunas plazas sólo para discapacitados. Posiblemente sería la medida más eficaz, habría que verla. Desde el punto de vista jurídico es complicada y supondría romper principios sacrosantos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad".

El cupo es la única medida de discriminación positiva que contempla la legislación en el acceso al empleo público. "No hay ninguna otra. Dar un paso más allá y entender que el principio de igualdad para que sea efectivo obliga a establecer vías diferentes de acceso, estaríamos variando el criterio de igualdad, y plantearía serias dudas jurídicas. Esa definición del acotamiento de plazas nos llevaría también a una revisión de los sistemas selectivos, si no no tendría sentido. Otras medidas que ya no afectan tanto a la Administración, sino que tienen que ver más con el colectivo

son mejorar los procesos de capacitación de los candidatos en lo que se refiere a la superación de las pruebas para acceder al empleo público. "Estas son pruebas tasadas, tienen la inmensa ventaja de que tienen una periodicidad fija, varían muy poco en el tiempo, son complicadas de preparar, pero hay numerosas entidades privadas especializadas en la preparación. Tal vez fomentar o ayudar a que los candidatos preparen de forma más profesional el acceso a nuestros empleos para superar los procesos selectivos ayudara también a obtener un mayor nivel de éxito".



Desde la Administración General del Estado se han tomado básicamente tres tipos de medidas para facilitar el acceso de los discapacitados al empleo público, afirmó Miguel Vidal. La primera es el establecimiento del criterio de compatibilidad funcional, es decir, "nadie puede ser excluido de la participación de una prueba selectiva a no ser que un órgano ajeno al órgano selectivo determine que este candidato no puede desempeñar las funciones del puesto".

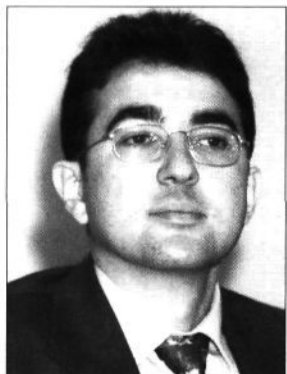
La segunda medida es la adaptación de las pruebas. Es decir, la Administración se compromete a facilitar cualquier tipo de adaptación a cualquier candidato con cualquier minusvalía, y no sólo se trata de una adaptación de medios, sino también de tiempos.

La tercera medida, "probablemente la más importante, es el cupo de plazas que se reservan a las personas con discapacidad. La Administración está reservando un 3% de las plazas que saca en oferta de empleo público. Esta reserva se hace sobre el conjunto de las

PRESENTADOR-MODERADOR

Andrés Ramos presentó y moderó la tercera Mesa Redonda de la Jornada, que se centró en el cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para personas discapacitadas y en casos prácticos, para lo que contaba con "cinco personas muy cualificadas para hablar de estos temas, que representan a la empresa, la Administración y las fundaciones" y vaticinó que iba a resultar "muy jugosa".

Andrés Ramos, vicepresidente 2º del Consejo General de la Once





Juntos hemos conseguido avances. Juntos afrontaremos retos. Queda mucho por hacer.

