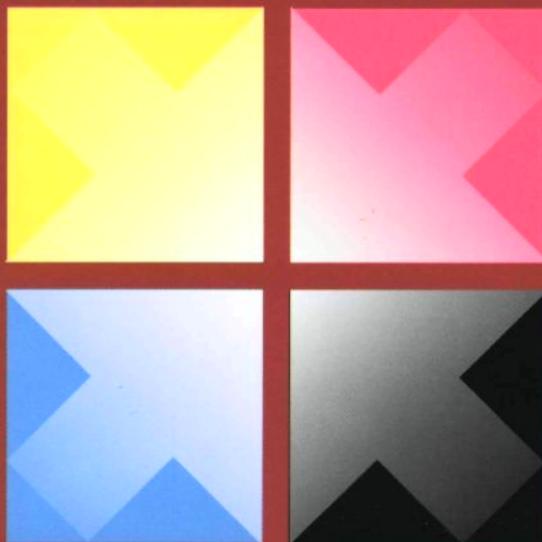


III Jornadas
El Nuevo Lunes-Fundación ONCE



**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA
RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

MADRID, 16 DE SEPTIEMBRE DE 2004

el nuevo lunes



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

**“LA INTEGRACIÓN
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE
DE LA RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA”**

Edita: Grupo Nuevo Lunes
Septiembre, 2004
Coordinadora: Rosa del Río
Punto y Seguido, S.A.
Plaza de España, 18
Torre de Madrid, planta 3, ofic. 11 y 12

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

ÍNDICE

Pág.

PRESENTACIÓN

- José García Abad**, editor de *El Nuevo Lunes*. 9
- Carlos Rubén Fernández**, presidente de la Fundación ONCE. 11

INAUGURACIÓN

- Amparo Valcarce**, secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 15

CONFERENCIA

- “Responsabilidad corporativa, acción social e integración laboral de discapacitados”.**
Francisco Abad, director general de la Fundación Empresa y Sociedad. 21

COLOQUIO 38

MESA REDONDA:

- “Responsabilidad corporativa como instrumento de integración laboral de la discapacidad. Ejemplos prácticos”.**
- Empleo directo: Fernando Sabido**, director general de Servicios de Indas. 45
- Centros Especiales de Empleo: Oferta: Josep Santacreu**, consejero delegado de DKV Seguros. 49
- Cristina González**, directora de la Fundación Integralia. 53
- Tecnología como medio de acceso al empleo: Rafael Lamas**, director técnico de la Fundación Vodafone. 57
- Oferta global: Alberto Andreu**, subdirector general de Reputación y Responsabilidad Corporativa de Telefónica. 73
- Accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo: Margarita Sebastián**, psicóloga del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnica (CEAPAT). Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 77

ÍNDICE

Pág.

DEBATE

Moderador: Eugenio Martín, director general adjunto de Relaciones Institucionales de la Fundación ONCE. 87

MESA REDONDA:

“La nueva legislación sobre responsabilidad corporativa y la discapacidad: luces y sombras. Las propuestas de la Comisión sobre Políticas Integrales de la Discapacidad”.

Introducción: Ramón Jaúregui (PSOE). 97

Réplicas: Francisco Vañó (PP). 103

Carles Campuzano (CiU). 107

DEBATE

Moderador: Julián Barriga, vicepresidente de Servimedia. 113

ANEXO

Suplemento especial de *El Nuevo Lunes* sobre “La integración de las personas con discapacidad: un capítulo clave de la responsabilidad corporativa”. 121

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”



MESA INAUGURAL. De izda a dcha: José García Abad, presidente del Grupo Nuevo Lunes; Amparo Valcarce, secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Carlos Rubén Fernández, presidente de la Fundación ONCE, y Rosa del Río, directora de *El Nuevo Lunes*.



Aspecto que presentaba la sala donde se celebró el acto.



José García Abad.

Presentación

José García Abad,

presidente del Grupo Nuevo Lunes

Estoy convencido de que, aunque la integración de las personas con discapacidad no necesita ningún tipo de defensa porque es una necesidad obvia, no está exenta de problemas y de resistencias. Quizá el mayor problema sea, justamente, las resistencias. La organización de encuentros que sirvan para divulgar aspectos poco conocidos y que logren quitar ese velo de incompreensión que, a veces, hay sobre las posibilidades y las ventajas de los discapacitados, y la colaboración de la ONCE con un semanario de economía y negocios como *El Nuevo Lunes*, que ha tenido siempre una visión de la economía instrumental, como debe ser, de la política económica al servicio de la sociedad, es una confluencia interesante.



Carlos Rubén Fernández.

Presentación

Carlos Rubén Fernández,
presidente de la Fundación ONCE

Les doy la bienvenida a este centro de recursos educativos Antonio Vicente Mosquete que la ONCE tiene fundamentalmente destinado a fomentar la formación de sus afiliados en sus tramos de edad más pequeña, y nos gustaría que a partir de hoy todos aquellos que nos visitan por primera vez lo sientan como su casa.

¿Qué es la responsabilidad corporativa? En estos momentos no soy yo quien podría informarles en mayor medida de las múltiples variables de esta responsabilidad social corporativa, pero me van a permitir que haga una definición, aunque sin duda habrá otras mejores. La responsabilidad social corporativa, al menos desde la ONCE, la entendemos como aquella obligación, voluntariamente asumida por las organizaciones, para llevar adelante buenas prácticas de gestión en materia de compromisos éticos. Eso es lo que desde la ONCE llevamos haciendo más de 65 años sin saber que en aquel entonces lo que estábamos desarrollando era responsabilidad social corporativa.

Afortunadamente, en los últimos tiempos estamos observando una transformación importante en los mensajes que llegan desde las organizaciones. Observamos cómo ya no se cuestiona que es una inversión rentable en el medio plazo para las compañías. Hemos visto cómo hemos ido pasando de actuaciones puntuales en el ámbito de la filantropía a definir áreas concretas de actuación dentro de las estrategias empresariales en las que la responsabilidad social corporativa es una estrategia más a llevar a buen puerto dentro de los diferentes compromisos que asumimos las organizaciones empresariales.

El ministro de Energía y Responsabilidad Corporativa del Gobierno británico, cuando habla de responsabilidad corporativa, resalta sobre todas las cosas que ya no estamos ha-

blando de altruismo, estamos hablando de alteridad, de pensar en los otros, defiende fundamentalmente la idea de alteridad como una muestra más de que desde las organizaciones empresariales se puede pensar también en los otros.

Permítanme enlazar esta idea con esa teoría de los juegos basada en algunas reflexiones procedentes de la antigua China, la posibilidad de que en los juegos exista, además de un resultado cero, un resultado positivo. Existen juegos en los que, afortunadamente, ganan todos los que participan. Sin duda, podríamos englobar la responsabilidad social corporativa dentro de estos juegos de resultado positivo, todos aquellos que participan, las empresas, los accionistas, los trabajadores, en definitiva, la sociedad, ganan si somos capaces de ponerla en marcha.

Ustedes habrán oído hablar del Global Pact, el pacto auspiciado desde las Naciones Unidas por Kofi Annan en el que partiendo de nueve principios, que en los últimos tiempos se han ampliado a diez incorporando la lucha contra la corrupción y el soborno, se trabaja por mejorar los derechos sociales, medioambientales y también los derechos éticos de la ciudadanía en torno a la responsabilidad social corporativa.

Tenemos, por supuesto, diferentes acuerdos ya plasmados que pueden ir desde el Acuerdo Tripartito de la Organización Internacional del Trabajo al famoso Libro Verde de la Comisión Europea, y parece ser que a lo largo de este otoño podremos el borrador de Ley de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito español.

Sin duda, la responsabilidad social corporativa es uno de los temas a debate en las organizaciones empresariales. Pero para nosotros la responsabilidad social corporativa es algo más y de ahí la organización de estas Jornadas. Nosotros queremos centrar las de hoy en el campo de la acción social, por entender que, efectivamente, se pueden hacer muchas cosas por mejorar la calidad de vida de las personas con mayores dificultades y que muchas de esas cosas, aparte de ser tremendamente productivas para nuestras organizaciones, están redundando en beneficio de la sociedad.

Una sociedad más justa

Desde la ONCE estamos absolutamente convencidos de que contratando personas con discapacidad en las diferentes organizaciones empresariales estamos construyendo, en primer término, una sociedad más justa, dando oportunidades a aquellas personas que más difícil lo tienen, en este caso los tres millones y medio de españoles que tenemos algún tipo de discapacidad. Pero, además, estamos haciendo responsabilidad corporativa dentro del campo de la acción social altamente rentable para nuestras organizaciones.

Me van a permitir que esboce la idea central que justifica esa alta rentabilidad y quizá para ello, y disculpen la licencia, una pequeña reflexión tremendamente darwiniana: no sobrevivirán aquellas compañías que aparentemente parezcan más fuertes o más grandes. Estamos firmemente convencidos de que sólo sobrevivirán las compañías que sean capaces de adaptarse mejor al entorno, un entorno cada vez más cambiante, más sensible, y, sin du-

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

da, incorporando personas diferentes, en este caso personas con discapacidad, aumentamos la pluralidad que configura las organizaciones. Esa pluralidad que durante algunas décadas, en lo que respecta a la gestión empresarial, nos era negada a todos los trabajadores por una máxima, quizá simplista pero que todos vamos a entender perfectamente: es bastante más difícil dirigir un equipo humano de 60.000 personas tremendamente diversas que dirigir un equipo humano de 60.000 personas que, al menos en su comportamiento dentro de las organizaciones, tienden a repetirse cual clones. Durante mucho tiempo las organizaciones han primado esa estandarización de sus recursos humanos con objeto de intentar en primer término homogeneizar las decisiones y, por tanto, comprender mejor a su masa productiva.

Idea obsoleta

Afortunadamente, en las últimas décadas esa idea ha quedado obsoleta. Sólo desde la pluralidad aparece la creatividad y sólo con la creatividad seremos capaces de mantener las organizaciones en los primeros puestos de cualquiera de los *ranking* en los que tenemos que competir. Por eso, incorporar personas con discapacidad a las organizaciones es, sin duda, una herramienta tremendamente útil de responsabilidad corporativa pero también tremendamente útil de inversión en el medio y el largo plazo de nuestras estrategias.

No me quiero extender mucho más. Quería argumentar únicamente por qué desde la ONCE estamos especialmente interesados en fomentar el debate sobre responsabilidad corporativa. Quería también indicarles que en nuestro país estamos desgraciadamente en muchos casos todavía a la cola de las grandes teorías punteras; muchos grandes y pequeños empresarios llevan tiempo haciendo responsabilidad social corporativa, en muchos casos sin saberlo.

Quiero agradecer a la secretaria de Estado la amabilidad que tiene de acompañarnos hoy en lo que para nosotros es un día importante, y a *El Nuevo Lunes* por la posibilidad que nos brinda año tras año de conseguir que estas Jornadas tengan cada vez una mayor repercusión y que permitan que seamos cada vez más los que nos demos cita en esta mesa para poder hablar de las cosas que nos preocupan a todos.

Permítanme terminar con una pequeña reflexión de una etnia africana afincada en Etiopía, quizá lejos de la productividad, de ese objetivo concreto de ganar dinero, lícito por otra parte, que habla de algo más profundo que quizá algunos de nosotros no traigamos a colación por no pecar de sensibles, pero a mí me parece interesante. Ellos dicen que si tienes muchas propiedades, reparte alguna, y si no tienes nada, comparte el corazón. Somos muchas las personas que trabajamos dentro de las empresas que tenemos todavía mucho que compartir.



Amparo Valcarce.

Inauguración

Amparo Valcarce,

secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Deseo transmitirles mi satisfacción por la celebración de estas Jornadas sobre la integración de personas con discapacidad como aspecto clave de la responsabilidad corporativa, que me conceden una nueva oportunidad para transmitir el apoyo del Gobierno en general, y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en particular, a cuantos se esfuerzan en favor de la formación profesional y la integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

Permítanme, en primer lugar, felicitar a la Fundación ONCE y a *El Nuevo Lunes*, organizadores de estas Jornadas, por una iniciativa de la que, sin duda, van a poderse extraer conclusiones que orienten la actuación de las empresas en la línea de adoptar criterios de responsabilidad social corporativa. Y ello es así porque en estas Jornadas intervienen expertos de los diversos ámbitos a los que, de una forma u otra, atañe la integración de las personas con discapacidad, y preocupa, por tanto, el compromiso que ante la sociedad debe adquirir una empresa responsable.

En España, algunas empresas han empezado a establecer estrategias de diferenciación respecto de sus competidores, a través de su respeto y compromiso con aspectos éticos, sociales o medioambientales. Tal cambio de orientación ha estado motivado, entre otras razones, por las exigencias de los inversores en el cumplimiento de ciertos estándares éticos por parte de las empresas en las que invierten, y por una creciente sensibilidad social de la sociedad española.

Este es un cambio, en un mundo como el nuestro, marcado por unos ciudadanos cada vez más exigentes y más responsables que buscan en las empresas de las que se suminis-

tran unos compromisos sociales decididos, que apuesten en favor de las personas menos favorecidas del entorno social y que asuman valores tales como la defensa del medio ambiente, la incorporación a sus convenios colectivos de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, o la incorporación a sus plantillas de personas con discapacidad.

Estoy totalmente de acuerdo con quienes afirman que “en un futuro no muy lejano, las compañías que no sepan justificar su existencia como socialmente responsables, probablemente no sean empresas”.

Entre estos nuevos valores a los que las empresas se adhieren como estrategia para obtener ventajas de mercado se encuentra el respeto y compromiso con los derechos de las personas con discapacidad. Y una de las mejores maneras de demostrar este compromiso es que las empresas incorporen a personas con discapacidad en sus plantillas.

Es una realidad constatada que las personas discapacitadas siguen encabezando las listas del desempleo (su tasa de empleo es sólo del 8%). La última encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, estimó que, de algo más de un millón de personas discapacitadas de entre 16 y 64 años, tan sólo un 32% se encontraba en situación activa.

Compromiso

El compromiso del Gobierno con la mejora del empleo de las personas discapacitadas es decidido. Esta integración la queremos hacer estableciendo unos sólidos cimientos que sustenten definitivamente el futuro de las personas discapacitadas, desarrollando un ambicioso plan estatal de promoción de la formación y empleo de las personas con discapacidad.

Pero ya hemos empezado a tomar medidas en este campo. Hemos impulsado el Plan Moncloa que incluye, entre otros, el objetivo de que el 5% de empleo del Complejo de La Moncloa esté ocupado por personas discapacitadas. Queremos también hacer efectivo el cumplimiento de la cuota del 5% de reserva de las plazas ofertadas por parte de las Administraciones Públicas. El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales no dejó lugar a dudas: las plazas no cubiertas en una convocatoria no se acumularán al turno libre, sino que se incorporarán a la oferta de la siguiente convocatoria específica para personas con discapacidad.

En materia de empleo, debo mencionar también el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad para el período 2003-2007, en ejecución, que incluye políticas activas de inserción laboral con vistas a mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y ocupación y la calidad del empleo.

Dicho plan recoge medidas contra la discriminación en el trabajo que garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la promoción, a través del trabajo, de las personas con discapacidad. Medidas para mejorar la empleabilidad, a través de cambios en los programas de formación profesional y mediante una mejor adaptación de las condiciones de trabajo y de protección social. Así, como medidas para conse-

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

guir más y mejores empleos en diversos sectores de la actividad (prioritariamente en los de la sociedad de la información, sector público y servicios de proximidad) mediante una mayor implicación de los agentes sociales, el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y una mejor utilización de los recursos de fomento del empleo.

Igualmente, incluye medidas activas y preventivas a favor de colectivos específicos con mayor riesgo de exclusión social: mujeres con discapacidad, personas con discapacidad intelectual, personas con trastornos mentales, personas con parálisis cerebral y personas con graves discapacidades físicas y/o sensoriales.

También quiero mencionar el III Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad para el período 2005-2007, que en estos momentos estamos elaborando. En él se contemplan aspectos como la alfabetización digital, una revisión del marco de incentivos que favorezca la inserción laboral de las personas con más dificultades para ser contratadas y el cumplimiento de la cuota legal de la reserva de empleo en empresas privadas.

En el marco de la empresa privada, el Gobierno valora muy positivamente los ejemplos de determinadas compañías que superan voluntariamente el cupo del 2% atendiendo a criterios de rentabilidad, dado que la productividad de estos empleados no es inferior a la del resto y su motivación suele además ser superior.

Asimismo, debe destacarse el apoyo del Gobierno para fortalecer la estructura de los centros especiales de empleo, destacando el aumento del salario mínimo interprofesional, que beneficia a los trabajadores de los mismos.

Objetivo compartido

Crear empleo para los discapacitados es un objetivo compartido por todos. Como muestra de ello, quiero comunicarles que el martes pasado el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó una moción sobre discapacidad donde la integración y la formación para el empleo de discapacitados consiguió aunar la voluntad de todos los grupos parlamentarios.

Antes de terminar quiero remarcar que desde las Administraciones Públicas podemos y debemos contribuir a esta nueva cultura de la responsabilidad social corporativa. ¿Cómo? Valorando las mejores prácticas en materia de responsabilidad social, y extendiéndolas a toda la comunidad empresarial. Se debe trabajar en la formación de los futuros directivos de empresa. Se debe fomentar el establecimiento de adhesiones de las empresas a iniciativas de responsabilidad social corporativa. Y favorecer un diálogo permanente, en esta materia, con las asociaciones empresariales, sindicales y la sociedad civil. Es necesario que se establezcan medidas que eliminen los obstáculos y las barreras que restringen la igualdad de oportunidades en el acceso de las personas con discapacidad al empleo y la ocupación. Por parte del Gobierno vamos a abordar los retos que los cambios sociales demandan sin escatimar esfuerzos; y lo vamos a hacer desde el consenso.

Las empresas aquí representadas forman parte del grupo, por qué no reconocerlo, cada vez más numeroso de las que en su desarrollo adoptan prácticas pioneras en lo que se ha

dado en llamar “responsabilidad corporativa”, es decir, el mantenimiento de una actitud de interacción con la sociedad que las acoge. Es cierto que para lograr una empresa socialmente comprometida es necesario afrontar determinados riesgos y afrontar rupturas con el funcionamiento clásico. Las nuevas tecnologías ofrecen un amplio campo de acción para el desarrollo de la actividad empresarial: los teledespachos, las videoconferencias..., pueden facilitar el trabajo desde el domicilio del empleado; son prácticas que se están adoptando en los países de nuestro entorno cada vez con mayor rapidez y están dando inmejorables resultados tanto en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar como en el de las personas con discapacidad.

Quiero concluir agradeciendo a los organizadores que me hayan permitido inaugurar este acto, manifestando mi deseo de que estas Jornadas obtengan resultados muy positivos que nos ayuden en el futuro a conseguir la integración plena de las personas con discapacidad.

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

◆ *“El Gobierno valora muy positivamente los ejemplos de determinadas compañías que superan voluntariamente el cupo del 2% atendiendo a criterios de rentabilidad”*

Amparo Valcarce



Francisco Abad.

Conferencia

“Responsabilidad corporativa, acción social e integración laboral de discapacitados”

Francisco Abad,

director general de la Fundación Empresa y Sociedad

Me gustaría hablar básicamente sobre dos capítulos. Uno tiene que ver con intentar aportar algo de luz sobre la cantidad de términos e ideas que se manejan en torno a este tema que muchas veces lleva a confusión. ¿Hablamos de una empresa responsable, de una empresa sostenible, de la empresa del futuro, simplemente de la responsabilidad corporativa o de la responsabilidad social corporativa? En segundo término, haré un avance de dónde se ubica la responsabilidad social corporativa, después de diez años de trabajar en la Fundación Empresa y Sociedad, sobre todo con grandes empresas, con las ventajas e inconvenientes que esto tiene. Esto, por un lado, nos ayuda a afinar los mensajes porque son las empresas más polémicas, las que están en el punto de mira de los medios de comunicación. ¿Qué relación hay entre el concepto de responsabilidad corporativa y acción social? Hay algunas aproximaciones a lo que es la empresa responsable: el Libro Verde de la Comisión, el Pacto Global, ha habido una comisión de expertos en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que se va a revivir ahora, hay cumbres internacionales, incluso índices bursátiles que hablan de estos temas. Normalmente, cada una de estas aproximaciones pone énfasis en un capítulo, pero todas ellas tienen un tronco común: las empresas lo que hacen es aflorar una serie de capítulos que siempre han existido en el mundo de la empresa. Ahora, en el siglo XXI, cuando la empresa no es lo que era en el siglo XIX, sino que tiene una relevancia social mucho más importante, la importancia de estos nuevos capítulos también es mucho mayor. Esos nuevos contenidos acabamos ordenándolos en función de lo que llamamos una quintuple cuenta de resultados: la cuenta financiera, la corporativa, la de gestión de recursos humanos, la medioambiental y la social. En la financiera entran los

capítulos de siempre, a los que se han incorporado el capítulo corporativo, que tiene que ver con la transparencia, el buen gobierno, el comportamiento ético. En relación con el equipo humano, aquí se ha hablado de conciliación de vida familiar y empresarial, de diversidad, de derechos humanos, etc. El aspecto social tiene que ver con todo aquello que hace la empresa para apoyar actividades de interés general, algunas son culturales y otras sociales, en relación a lo que hacen las empresas para apoyar a personas desfavorecidas, lo que llamamos acción social.

Esta quintuple cuenta de resultados es como una mesa de cinco patas que, cuando una de ellas es más corta o más larga de la cuenta, hace que la mesa se tambalee. La empresa, obviamente, no se puede dedicar a apoyar sólo proyectos sociales, pero tampoco a ganar dinero lo más rápidamente posible. Por eso se habla de un crecimiento sostenido. Una empresa que no tenga en cuenta la riqueza de conceptos que hoy los ciudadanos le pedimos, en el futuro dejará de ser empresa. Cuando una empresa tiene un problema medioambiental, de discriminación, o no tiene personas con discapacidad en plantilla, no tendrá un problema social o medioambiental, tendrá un problema empresarial. Será una empresa con problemas, y si alguien tiene dudas hay una serie de grandes empresas que han desaparecido del mapa en los últimos años. Esto es así.

En el ámbito de la discapacidad, España todavía está en el furgón de cola de la integración social en Europa. En términos de tasa de ocupación de personas con discapacidad, España es el país 24 de los 25 de la UE. Queda mucho camino por andar.

Acción social

Me gustaría pasar ahora de la responsabilidad corporativa a lo que llamamos acción social. Desde la Fundación entendemos por acción social todo lo que tiene que ver con ayuda de la empresa, con el empleo de sus recursos en iniciativas de desarrollo económico, apoyando a personas desfavorecidas. Esa es la clave. Es algo que la empresa hace con sus productos y servicios, a través de la integración laboral, haciendo proyectos con otros programas más o menos complejos. De manera que una parte tiene que ver con la integración laboral de personas con discapacidad.

Nosotros solemos promover la acción social, que es nuestra misión, intentando que las empresas vean que en la acción social se está produciendo una evolución por fases. Desde siempre, muchas empresas han hecho acción social con un énfasis en la filantropía, en ser buena gente. En los últimos años ha habido una acción social basada en la comunicación, incluso en el marketing, seguramente porque esa empresa no ha llegado a la fase de desarrollo de la acción social. Aquí es donde empieza a haber cada vez más proyectos de calado, más sofisticados, normalmente relacionados con un aspecto clave, que la empresa colabore con productos y servicios de valor añadido, con la integración laboral, con la aportación del conocimiento, de las horas y de la dedicación de sus empleados, con la aportación de todo este tipo de proyectos y recursos a iniciativas de desarrollo local que se producen cerca de la empresa.

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

Editamos anualmente un libro que recoge casos de qué hacen las empresas en el ámbito de la acción social. Tenemos un observatorio que es una especie de periscopio: seguimos más o menos a 300 empresas, en torno a 2.000 proyectos, y con ello publicamos un libro todos los años.

De ese libro salen no sólo ideas, sino algunos datos como el volumen de inversión de las empresas en acción social. La inversión de las empresas que participaron en el último informe, que fueron 127, está por encima de lo que recoge el IRPF a través del 0,50%. O sea, que no estamos hablando de un tema menor.

Empleo

En el capítulo de discapacidad, podemos decir como titular que el empleo entre las personas con discapacidad no ha encontrado los resultados previstos todavía, y la Lismi es de 1982. Pero estamos en el camino. Lo que sí que hay son buenos ejemplos de empresas que lo hacen bien. Aunque el grado de cumplimiento del compromiso con las personas con discapacidad en España esté bajo mínimos, sí hay empresas que lo están haciendo fenomenal. Entre las empresas que han participado en el informe de este año vemos que los grupos beneficiarios más habituales de la acción social de las empresas son infancia, familia y discapacidad. Este último es el capítulo que más crece, cada vez hay más proyectos. Probablemente, la clave para que avance la acción social en el capítulo relacionado con la discapacidad, en nuestra opinión, es transmitir ideas, casos, números, resultados...

La acción social de las empresas irá avanzando y consolidándose según avance su gestión, para eso en la Fundación trabajamos con herramientas para que el directivo, el empresario, tenga un cuadro de mando para saber cómo avanza su acción social. Entre los indicadores estándar con los que estamos trabajando dos de ellos tienen que ver directamente con las personas con discapacidad y, desde luego, con el empleo, donde todavía nadie sabe cuál es el grado de cumplimiento del 2%.

En la comisión de expertos que está creando la Dirección General de Fomento de la Economía Social, que va a trabajar sobre la ley de responsabilidad de las empresas, van a estar los principales agentes sociales, administraciones, sindicatos y CEOE. Ojalá en ese capítulo tenga cabida la acción social y la discapacidad. Es un tema en el que están trabajando distintas instituciones.

Nuestra fundación se concentra en el capítulo de acción social, que es el que creemos que tiene más relevancia, más potencia de integración de la empresa en la sociedad a medio plazo, en un contexto de responsabilidad corporativa, de trabajar por la vía del ejemplo.

La acción social la llevamos todos dentro, y la empresa al final son personas. En la base de la persona está la acción social. Si se lo ponemos fácil a las personas y las empresas se lo ponen fácil a las personas con las que se relacionan, aumentará la acción social y, desde luego, el capítulo de discapacidad es uno de los más importantes.



**FUNDACION
EMPRESA Y SOCIEDAD**

**Empresas comprometidas
con la acción social**



Responsabilidad corporativa, acción social e integración laboral de personas con discapacidad

El Nuevo Lunes – Fundación ONCE

Madrid, 16 de septiembre de 2004



RESPONSABILIDAD CORPORATIVA | Semana Internacional

Annan califica de pionera la acción social en España



Las empresas no son sólo máquinas de ganar dinero, o al menos ésa es la idea que intentan transmitir en los últimos años. Una de las formas más novedosas de la llamada responsabilidad social corporativa son los programas de cofinanciación, donde las compañías apoyan distintas causas en la medida en que lo hacen sus empleados. La tendencia empezó en grandes multinacionales y ahora se abre paso entre algunas españolas.



EL 25% DE LOS EMPLEADOS REALIZÓ APORTACIONES AL PROYECTO

consolida su plan de responsabilidad social en colaboración con Aldeas Infantiles



6

ha decidido formalizar el trabajo de varios de sus profesionales en el campo de la responsabilidad social corporativa con la creación de un departamento de Acción Social, integrado por cuatro personas que forman parte de la plantilla, encabezados por el director de Marketing,



6

Incluyen ya estas iniciativas en su estructura de costes

**El gasto en acción social creció un 15%
en 2003 entre las líderes del sector**



La acción social, un arma para aumentar beneficios

El impacto de los últimos escándalos financieros y empresariales ha abierto un amplio debate en torno a la ética de los negocios. He aquí la respuesta de algunas compañías.



**“No aprovechamos la acción social
del grupo para hacer negocio”**

El grupo sueco cuenta con un programa de asistencia en emergencias que envía un equipo de voluntarios para instalar o reestablecer las telecomunicaciones en zonas que han sufrido una catástrofe.



**Una de las empresas
que está impulsando la
responsabilidad social a
través del voluntariado
de sus empleados es la
multinacional**



España, en el furgón de cola de la integración social en Europa

Las empresas colocan sólo la mitad de minusválidos que dice la ley



¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACCIÓN SOCIAL?

- Recursos empresariales
- Desarrollo socioeconómico
- Personas desfavorecidas
- Áreas
 - Servicios sociales
 - Salud
 - Educación
 - Formación profesional / empleo



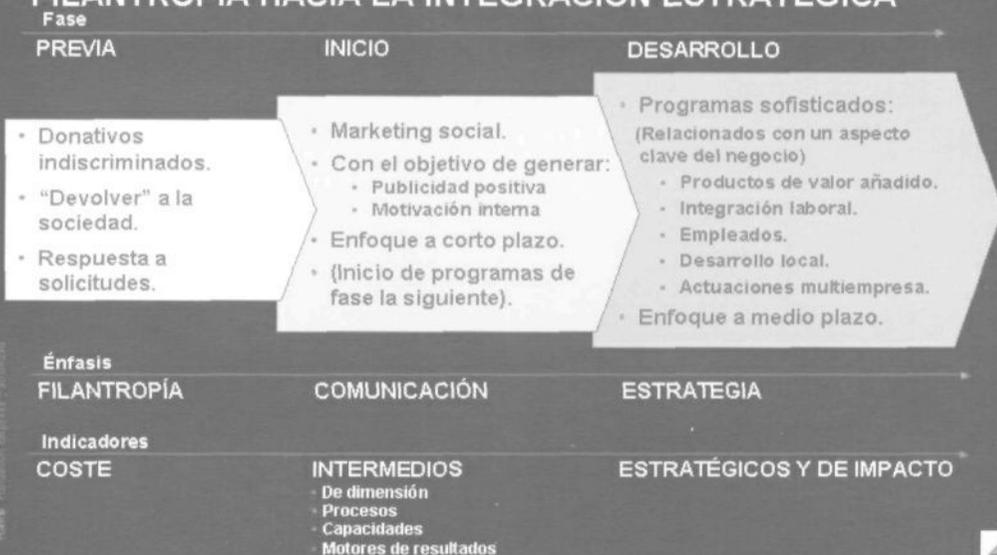
¿EN QUÉ SE CONCRETA LA ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA?

- **Productos y servicios**
En relación con algún aspecto clave del negocio.
Productos y servicios de valor añadido.
En colaboración con clientes
- **Integración laboral**
Formación profesional
Empleo de personas desfavorecidas
Compra a CEE y EEII
Comportamiento en procesos de reestructuración
- **Empleados**
Financiación conjunta
Voluntariado
Actividades de trabajo en equipo
- **Financiación**
Aportaciones de dinero / Patrocinio / Mecenazgo
- **Otros programas**
Desarrollo local.
Programas multiempresa.

13



LA ACCIÓN SOCIAL ESTÁ EVOLUCIONANDO DESDE LA FILANTROPÍA HACIA LA INTEGRACIÓN ESTRATÉGICA

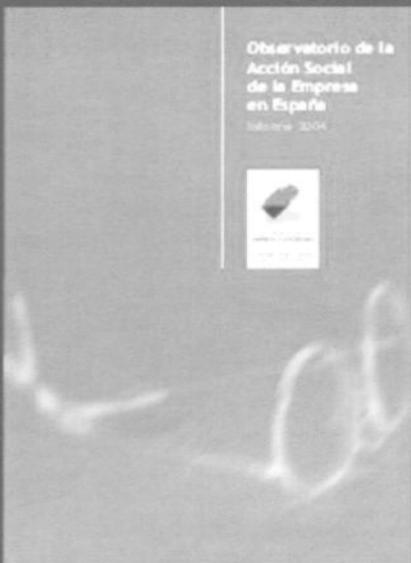


14



“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

LA FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD EDITA UN INFORME ANUAL SOBRE LA ACCIÓN SOCIAL DE LAS EMPRESAS



FICHA TÉCNICA DEL INFORME 2004

- PARTICIPACIÓN

Empresas invitadas	265
Empresas participantes	127 (48%)

- PERFIL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Nº de empresas que cotizan en el IBEX	20
Nº de empresas entre las 100 mayores	39
Nº de empleados en España	820.636
Nº de empleados / población ocupada	4,9%
Volumen de negocio (MM €)	234.799

- ÉNFASIS ESPECIAL EN

Empleo de personas con discapacidad.
Programas en colaboración con empleados.

- PATROCINADORES

Fundación ONCE, DKV Seguros, Iberia, Ibermutuamur, MRW y Unión Fenosa.

15

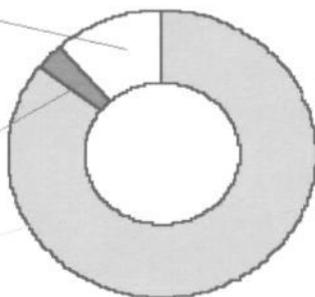


SE MANTIENE LA INVERSIÓN EN ACCIÓN SOCIAL DURANTE 2003 DE LAS 127 EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL INFORME 2004, AUNQUE AUMENTA LA “ACCIÓN SOCIAL COSTE CERO”

PRODUCTO
30 MM€
(16%)

TIEMPO
7 MM€
(4%)

DINERO
142 MM€
(80%)



TOTAL 127
empresas
179 MM€

Proyectos asistenciales y
sanitarios de las
46 Cajas de
CECA

304 MM€

(www.obrasocialcajas.org)

0,52% IRFF
(otros fines de interés
social)

116 MM€

Fuente: Fundación Empresa y Sociedad

16



EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO HA OBTENIDO LOS RESULTADOS PREVISTOS, A PESAR DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE SOBRE LA CUOTA DE RESERVA, PERO EXISTEN CASOS DE REFERENCIA EN VARIAS EMPRESAS

Formación y empleo remunerado

- Los niveles educativos de las personas con discapacidad son significativamente inferiores a los de la población general:
 - La tasa de analfabetismo es del 10,8%, ocho veces mayor que el de la población general.
 - El 72% de las personas con discapacidad no alcanza la educación secundaria.

España se encuentra en los niveles más bajos de Europa, sólo por delante de Portugal.

- España cuenta con un 13,1% de personas con discapacidad con empleo remunerado, lo que la sitúa en la posición 24 de los 25 países de la Unión Europea.

Empleo, discapacidad y acción social

- El empleo de las personas con discapacidad es el único capítulo de la acción social regulado por ley. A pesar de que la ley es de 1982, los resultados no son los deseados:
 - 1,3 millones de personas con discapacidad están en edad laboral. Un 86% se sienten con capacidad para trabajar, pero sólo el 24% lo logra.
 - Las 70 empresas más destacadas del informe 2004 del Observatorio cuentan con una cuota media del 1,04%.

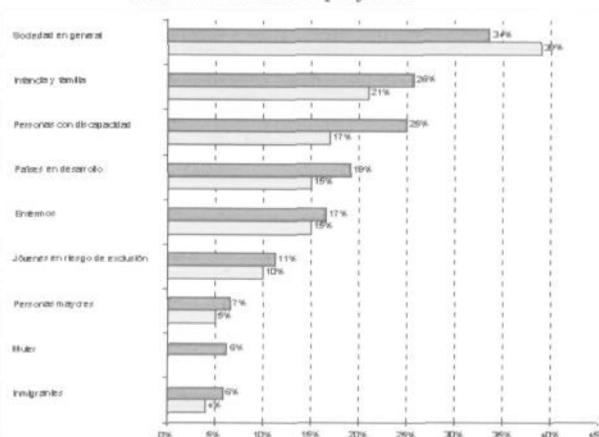
- Sin embargo es un aspecto que interesa a las empresas. Los motivos (responsabilidad corporativa, motivación equipo humano o diversidad) van más allá del cumplimiento legal.
- Hay empresas destacadas en cuota de empleo directo, con una variada casuística que puede servir de referencia y argumento para otras empresas que estén interesadas.

17



LOS GRUPOS DE BENEFICIARIOS MÁS HABITUALES SON INFANCIA, FAMILIA Y DISCAPACIDAD, ESTE ÚLTIMO CON UN CRECIMIENTO DESTACADO DURANTE 2003

PRINCIPALES BENEFICIARIOS sobre el total de 607 proyectos



18



**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

**EXISTE UNA ACTIVIDAD TAN RELEVANTE COMO DESCONOCIDA EN EL
ÁMBITO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (1 de 2)**

EMPRESAS CON MAYOR CUOTA DE EMPLEO DIRECTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL 31/12/03			Personas con discapacidad en plantilla	
#	Empresa	Plantilla	Nº	Cuota
1.	Grupo Siro	900	202	22,44%
2.	MRW (sin franquicias)	263	37	14,07%
3.	DKV Seguros	618	44	7,12%
4.	Ibermutuamur	2.550	160	6,27%
5.	Renfe	31.016	1.030	3,32%
6.	Hefame	784	26	3,31%
7.	Ford España	7.259	210	2,89%
8.	Dana Automoción	250	7	2,80%
9.	Laboratorios Indas	406	11	2,71%
10.	Grupo Eroski	29.192	737	2,52%
11.	Transports Metropolitanans de Barcelona	6.047	152	2,51%
12.	Genetsis	80	2	2,50%
13.	Manpower España	661	16	2,42%
14.	Alcoa	5.000	120	2,40%
14.	Europcar	625	15	2,40%
TOTAL 15 CON MAYOR CUOTA		85.651	2.769	3,23%
55 RESTANTES		407.117	2.365	0,58%
TOTAL 70 QUE INFORMAN		492.768	5.134	1,04%

Datos facilitados por las empresas para el INFORME 2004.



**EXISTE UNA ACTIVIDAD TAN RELEVANTE COMO DESCONOCIDA EN EL
ÁMBITO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2 de 2)**

**EMPRESAS CON MAYORES COMPRAS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DURANTE 2003
(en términos de cuota equivalente de empleo directo de personas con discapacidad)**

#	Empresa	Principal actividad subcontratada	Compras a CEEs	Equivalencia	
				Personas	Cuota
1.	Adeslas	Atención telefónica y proceso de datos	1.563.778	81	9,98%
2.	Grupo Barclays en España	Limpieza de oficinas	2.051.216	106	3,21%
3.	Enresa	Atención telefónica	150.343	8	2,92%
4.	Damm	Manipulados	881.013	46	2,69%
5.	TNS	Envíos postales y publicidad directa	200.769	10	2,46%
TOTAL 5 CON MAYOR CUOTA			4.847.119	251	3,86%
37 RESTANTES			19.749.516	1.021	0,24%
TOTAL 42 QUE INFORMAN			24.596.635	1.272	0,30%

Datos facilitados por las empresas para el INFORME 2004.



La acción social se desarrollará según vaya mejorando su gestión.

21



MAPA DE POSIBLES INDICADORES DEL CUADRO DE MANDO SOBRE ACCIÓN SOCIAL (1/2)

Denominación	Fase Previa	Fase de Inicio	Fase de Desarrollo
DE LA INVERSIÓN			
Recursos destinados.	Financiación.	Financiación+Productos+Tiempo.	Relación con el impacto.
DE LOS PROCESOS			
Productos y servicios <ul style="list-style-type: none"> • Productos habituales. • Productos especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de actuaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coste. • Dimensión. • Conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Impacto interno <ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Retención. • Atracción. Impacto externo <ul style="list-style-type: none"> • Cuota de mercado. • Ventas cruzadas. • Percepción pública. • Satisfacción de clientes. Efecto multiplicador Impacto en la sociedad <ul style="list-style-type: none"> • Número de beneficiarios. • Índices de satisfacción.
Empleados <ul style="list-style-type: none"> • Promoción. • Voluntariado. • Cofinanciación. 		<ul style="list-style-type: none"> • Coste. • Participación. • Conocimiento. 	
Integración laboral <ul style="list-style-type: none"> • Empleo directo. • Promoción de CEEs y EEII. • Compra a CEEs y EEII. 		<ul style="list-style-type: none"> • Coste. • Diversidad. • Dimensión. 	
Financiación <ul style="list-style-type: none"> • Patrocinio. • Donaciones. 		<ul style="list-style-type: none"> • Coste. • Conocimiento. 	

Fuente: Fundación ONCE y Societas

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

22



**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

**MAPA DE POSIBLES INDICADORES DEL CUADRO DE MANDO
SOBRE ACCIÓN SOCIAL (2/2)**

<i>Denominación</i>	<i>Fase Previa</i>	<i>Fase de inicio</i>	<i>Fase de Desarrollo</i>
Coste de la NO acción social. Estratégico, intangible	-	Coste del incumplimiento de leyes.	Dificultad para operar. Posicionamiento competitivo. Legitimidad para operar. Relación con personas clave.
Cuantificables en la empresa	-	-	Rentabilidad de la inversión. Eficiencia. Valoración de analistas e inversores.
Interno, globales.	-	Condiciones de los empleados.	Motivación de los empleados
Externos globales.	-	Conocimiento del público. Reconocimiento y premios. Posición en rankings. Certificaciones.	Influencia de la acción social en estudios, rankings y reconocimientos sobre gestión empresarial. Efecto de prácticas de proveedores.
Efecto multiplicador global.	-	-	Mejora en las relaciones de negocio.
Impacto social global.	-	-	Efecto en el bienestar/economía local. Sensibilización ciudadana. Apoyo a proyectos emblemáticos.



22

EJEMPLO DE CUADRO DE MANDO DE LA ACCIÓN SOCIAL

• IDEA CENTRAL, PROGRAMAS MARCO Y CUADRO DE OBJETIVOS A 2-3 AÑOS.

• INDICADORES

• DE INVERSIÓN

- Recursos invertidos.
- Relación con el impacto (en la sociedad y en la empresa).

• DE DIMENSIÓN (“de los procesos”)

- Productos/servicios (ventas, cuotas...).
- Empleo:
 - Empleo directo de personas con discapacidad (nº y cuota).
 - Empleo directo de personas de otros grupos especiales (nº y cuota).
 - Medidas alternativas al empleo directo (volumen y cuota equivalente).
- Empleados
 - Voluntariado corporativo (nº de participantes y horas dedicadas).
 - Cofinanciación con empleados (nº de participantes y recursos aportados).
- Desarrollo local.
- Actividades multiempresa.

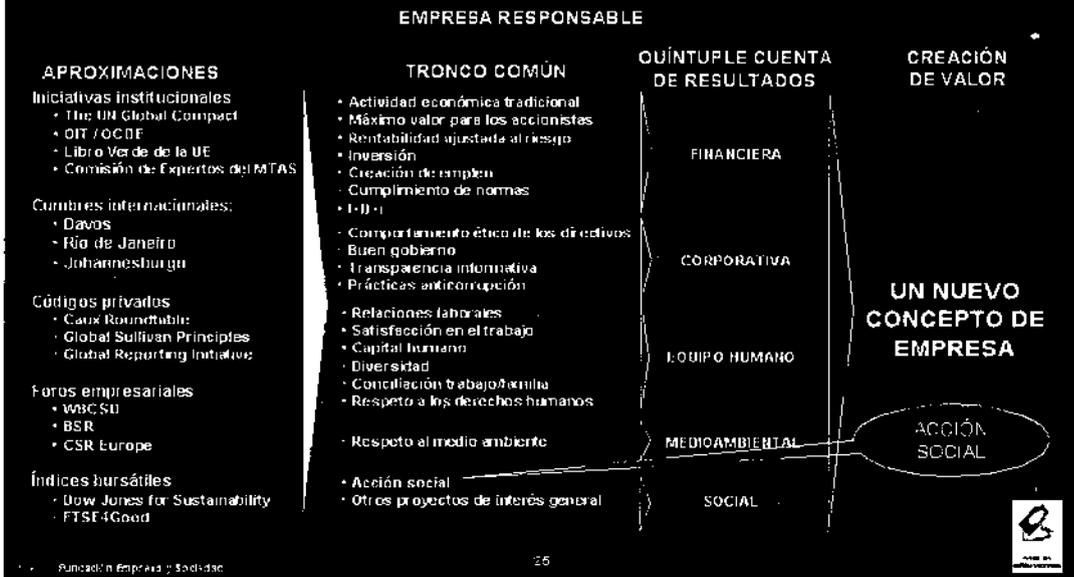
• DE PERCEPCIÓN (“de resultados”)

- Repercusión en medios de comunicación.
- Trabajo en equipo y efecto multiplicador con terceros.
- Facilidad para operar.
- Mejora de relaciones clave.
- Reconocimientos y premios.
- Posición en rankings.



23

RELACIÓN ENTRE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y ACCIÓN SOCIAL A TRAVÉS DEL ESQUEMA DEL CONCEPTO DE EMPRESA RESPONSABLE



ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA FUNDACIÓN EMPRESA Y SOCIEDAD

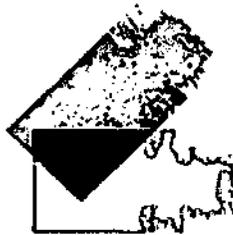
→ La Fundación apuesta por que la acción social será el capítulo de la responsabilidad corporativa que generará más debate e interés a medio plazo por parte del entorno de la empresa, por lo que es muy importante sentar unas bases adecuadas para el crecimiento que esperamos que se produzca en los próximos años.

→ El ámbito de actuación de la *Fundación Empresa y Sociedad* se restringe estatutariamente sólo a la acción social, que se plantea en el contexto de la responsabilidad corporativa.

BASE

La persona

27



FUNDACION
EMPRESA Y SOCIEDAD

Empresas comprometidas
con la acción social



Coloquio

José García Abad

¿Qué opinas de la intervención de la secretaria de Estado? ¿Hay algo que quieras destacar? ¿Hay un cambio respecto a la política que se ha seguido hasta ahora? ¿Lo del Plan Moncloa está bien?

Francisco Abad

Gusta oír que hay cambios. Ahora lo que hay que hacer es concretarlos. Me imagino que en una época de cambio político todo el mundo tiene proyectos de futuro. Ahora, hay que ponerle el cascabel al gato, habrá que concretar, ver si hay recursos, etc. Bienvenidas sean las renovaciones.

Respecto al Plan Moncloa, si no se hiciera sería ilegal. Tienen la obligación de contratar al 5% de discapacitados, igual que la empresa, el sindicato o la ONG.

Rosa del Río

Igual que no se sabe el nivel de cumplimiento de la ley entre las empresas privadas, ¿hay datos de la Administración?

Francisco Abad

Esa obligación es para todos los contratadores que tengan más de 50 empleados en plantilla, incluyendo ONGs, fundaciones, etc. Tampoco hay datos públicos. Pero las cosas se miden o no hay manera de saber si todo son brindis al sol. Ojalá tengamos los datos y sepamos por dónde movernos.

Amparo Valcarce ha hablado del 9% de personas en situación difícil. Probablemente no es sólo para personas con discapacidad, sino también para otros grupos que tienen dificultades, como violencia doméstica, inmigrantes, etc. No olvidemos que el 2% aplicado a la empresa es para las de más de 50 trabajadores, y la mayor parte del empleo está en empresas con menos trabajadores.

Pregunta

¿Qué medios existen para controlar el cumplimiento del 2% en la empresa privada y también el del 5% para la Administración? ¿Se supone que la inspección de Trabajo?

Francisco Abad

Hasta donde yo sé, hay inspectores de trabajo que cuando van a una empresa tienen una serie de aspectos que analizar, entre otros éste, y de acuerdo con las instrucciones que reciban de la superioridad le darán más o menos importancia. Ese es el vehículo oficial, hay una ley y las leyes se hacen para cumplirlas.

Ahora bien, creo que cualquiera de las empresas más avanzadas en el capítulo de discapacidad no lo están para ver si cumplen el 2%, sino porque han probado, les va bien y superan ese porcentaje. Es decir, que la ley es importante para que alguien se sienta obligado para hacer una prueba. La experiencia que tenemos es que cuando se hace la prueba, la empresa sigue. O sea que es importante la ley, pero también hay que trabajar el concepto, la comunicación y el ejemplo.

Pregunta

Si no cumplen la ley, ¿qué tipo de sanciones hay: económicas, medidas alternativas?

Francisco Abad

El cumplimiento del 2% no es sólo a través del empleo directo, hay una serie de medidas alternativas. Si no se cumple, teóricamente hay sanciones... Por ejemplo, hay concursos en las Administraciones Públicas a los que no se pueden presentar las empresas que no cumplan. Creo que en un tema como éste es importante la sanción, pero justo por la importancia que tiene me gustaría cambiar de dimensión, es decir, las cosas más importantes de nuestras vidas no las hacemos por si acaso nos sancionan en caso de no hacerlas, sino por otras motivaciones.

Pregunta

En Asleme hemos presentado varios proyectos a empresas que pertenecen a la Fundación Empresa y Sociedad y les gustó mucho, pero surge aquello de “ahora no me viene bien”, etc., pero inmediatamente nos preguntan si estamos suscritos al tratado de grupos de asociaciones de centros especiales de empleo. Lo que quiero decir es que las empresas no cumplen el 2% pero quieren saber si aportando un dinero pueden quedar exentas de sanción. A mí esto me parece en cierto modo un trampa.

Francisco Abad

Es la ley. Hay medidas alternativas: o el empleo directo o través del contrato de un determinado volumen de compras a los centros especiales de empleo o una donación económica a una entidad para el desarrollo de programas de integración laboral para personas con discapacidad. Son las tres opciones. No sé si es una trampa o no. Una empresa que está reestructurando su plantilla no puede contratar a una personas con discapacidad. Entonces, es una tercera vía.

Rafael Lamas, director técnico de la Fundación Vodafone

Igual que no hay estadísticas reales de empleo de personas con discapacidad, ¿hay estadísticas de demanda por parte del INEM?

Francisco Abad

Yo no las conozco.

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

◆ *“Una empresa que no tenga en cuenta la riqueza de conceptos que hoy los ciudadanos le pedimos, en el futuro dejará de ser empresa”*

Francisco Abad

III JORNADAS EL NUEVO LUNES-FUNDACIÓN ONCE



De izquierda a derecha: Josep Santacreu, consejero delegado de DKV Seguros; Cristina González, directora de la Fundación Integralia; Margarita Sebastián, psicóloga del Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas (CLEAPAT) del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Eugenio Martín, director general adjunto de Relaciones Institucionales de la Fundación ONCE; Alberto Andreu, subdirector general de Reputación y Responsabilidad Corporativa de Telefónica; Rafael Lamas, director técnico de la Fundación Vodafone, y Fernando Sabido, director general de Servicios de Indas.



Imagen del numeroso público que asistió a las Jornadas.

Mesa redonda:

**“RESPONSABILIDAD CORPORATIVA
COMO INSTRUMENTO
DE INTEGRACIÓN LABORAL
DE LA DISCAPACIDAD.
EJEMPLOS PRÁCTICOS”**



Fernando Sabido.

Ponente

Empleo directo

Fernando Sabido,

director general de Servicios de Indas

Voy a exponer cuál es la experiencia de una empresa con una plantilla de 450 trabajadores, capital 100% español, y cómo con esta base familiar decide entrar en el ámbito de la acción social y abordar el tema de la contratación directa de las personas con discapacidad.

Nosotros teníamos dos opciones: una era acudir a las medidas alternativas, hacer una donación, contratar prestaciones de terceras empresas, o la otra, entrar en el empleo directo. Les confieso que la decisión se produjo básicamente por dos motivos: el primero, porque desde nuestro Consejo de Administración, que impulsó directamente esa actividad, consideramos que el trabajo dignifica. Así que pensamos que más que dar una cantidad de dinero, que es una opción perfectamente válida, era más interesante contratar directamente a personas con discapacidad para que tuviesen las responsabilidades, preocupaciones y obligaciones de cualquier trabajador que no sufra discapacidad. El segundo motivo fue que todo el conjunto de las medidas alternativas tenía un problema añadido y es que se exigía tal cantidad de requisitos y autorizaciones que nosotros lo intentamos y lo dejamos, por ser un proceso algo complicado. Sé que hoy en día esto ha cambiado, pero hace tres años era una auténtica batalla, por lo menos con el INEM de Majadahonda. Por lo tanto, decidimos contratar directamente.

El punto de partida es convencer al Consejo de Administración o a la Dirección General. Vamos a hablar con claridad. Decir que vas a contratar a personas con discapacidad en principio crea reticencias en cualquier compañía, porque desgraciadamente la mentalidad que tenemos en España es que una persona discapacitada no va a estar a la altura de las circunstancias. Esto se hizo en Indas porque teníamos el 50% del capital dado. Tradicio-

nalmente la familia propietaria, que forma parte del Consejo, es muy sensible a los temas de acción social, y en este punto no hubo que hacer ningún trabajo, estaban convencidos.

El segundo paso fue convencer a los mandos intermedios, que son los que van a bregar en el día a día con los trabajadores, entre ellos los discapacitados que contratemos. Hicimos unas reuniones explicando lo que íbamos a hacer, y hubo respuestas de todo tipo, pero en general fue favorable, excepto alguna reticencia.

A partir de este momento empezamos a organizar reuniones con el resto de los empleados, para explicarles qué supone la contratación de personas discapacitadas, cómo hay que tratarlas, etc. Esa especie de concienciación se hizo en varias sesiones y hubo una respuesta favorable, con lo cual ya teníamos el clima apropiado.

Argumentos

Si me permiten, voy a hacer un pequeño paréntesis. Imaginemos que un sus empresas o en los ámbitos en los que ustedes se mueven, no existe esa conciencia que tenemos en Indas con un Consejo especialmente sensible a estos problemas. Empezamos a dar argumentos. El primero es que hay que cumplir la ley, que dice que las empresas con más de 50 trabajadores tienen que reservar un 2% de su plantilla. Otro argumento es buscar lo que los empresarios llaman el retorno de la inversión, y qué mejor retorno que yo, empresario, pago el sueldo a una persona discapacitada y a cambio me aporta un trabajo en la empresa, porque la persona discapacitada trabaja exactamente igual, ahí está también el retorno de la inversión. Además, si sus empresas contratan con la Administración Pública, les aseguro que muchos concursos públicos y subastas favorecen y prima esa contratación del 2%, un argumento más para convencer a las direcciones generales menos sensibles para contratar personas con minusvalía.

Una vez que creado el clima, buscamos los discapacitados. Nosotros acudimos al INEM, pero en el de Majadahonda tampoco encontramos discapacitados, algo que nos extrañó mucho. Entonces empezamos a tirar de los amigos. Nos ayudó mucho la Fundación ONCE, a través de Fundosa, que nos aportaron los currículos de las personas con discapacidad que pasaron un proceso como cualquier otra persona a través del Departamento de Recursos Humanos.

Hoy tenemos once personas con discapacidad en nuestra plantilla. Desde 2002 hasta ahora ha habido en total 13 personas. Esto quiere decir que funcionan como cualquier otro trabajador. Se han amoldado, alguno ha habido que despedir, como cualquier trabajador, y actualmente cumplimos el 2,7% de plantilla con personas con discapacidad que hacen los más diversos trabajos: centralita, auxiliares administrativos, conserje, servicio de mantenimiento, etc.

Nosotros, aparte de contratar a minusválidos, aprovechamos también una serie de ventajas que había desde el punto de vista de legislación laboral. Por ejemplo, solicitamos subvenciones para adaptar el edificio, que se nos concedieron muy rápidamente. Además,

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

hay una serie de ayudas, que están en torno a los 3.900 euros, y aparte tenemos los contratos con una serie de bonificaciones a la Seguridad Social, que en algunos casos pueden llegar al 100%, y que también incentivan la contratación.

Con ello, lo que hemos hecho ha sido integrar en nuestra plantilla personas con discapacidad con una serie de beneficios interesantes para la empresa y les animo a seguir este camino porque son personas que contribuyen a los resultados exactamente igual que cualquier persona sin discapacidad.

*◆ “En Indas tenemos once personas
con discapacidad en nuestra plantilla”*

Fernando Sabido



Josep Santacreu.

Ponente

Centros Especiales de Empleo: Oferta

Josep Santacreu,

consejero delegado de DKV Seguros

Yo voy a hacer una breve introducción desde el punto de vista de una compañía, de las razones por las que es para nosotros interesante asumir un reto de este calibre. Quiero decir que el tema de la discapacidad en nuestro país es un problema para todos, también para el sector empresarial, que además se va a complicar, y quiero ponerlo aquí de manifiesto. El tema del envejecimiento de la población está muy entroncado con la discapacidad. Teníamos una proporción de entre tres y cuatro personas activas por una pasiva, pero estamos llegando a una proporción de tres a uno, y con la tendencia de la pirámide de edad en nuestro país igual llegamos a una proporción de dos a uno. Esto quiere decir que difícilmente vamos a poder mantener los niveles de bienestar que tiene la población, sobre todo las personas pasivas, porque no va a haber personas activas para poder hacer frente a la generación de riqueza que requiere ese nivel de cobertura en sanidad, pensiones, etc. Y digo esto de entrada porque creo que el tema de la integración laboral de las personas con discapacidad es un problema fundamental de toda la sociedad y a ninguna empresa a medio y largo plazo le es ajeno este problema. Es para todos un reto. En ese sentido, la discapacidad es una gran oportunidad para todo el país que no podemos dejar de pasar.

También haría una reflexión. Yo sería muy cuidadoso con qué tipo de cobertura damos a las personas con discapacidad, porque en nuestro quehacer diario nos encontramos con personas con alguna discapacidad que cuando les planteas venir a trabajar algunos dicen que no quieren perder la pensión y que están mucho mejor en casa sin trabajar. Es de-

cir, no podemos generalizar, pero sí que hemos de evitar, como con cualquier otro colectivo de la sociedad, generar un entorno basado en la subvención tan extremo.

Dicho esto, hago un comentario en otro sentido, y es que no es fácil incorporar a un puesto de trabajo a personas con gran discapacidad. En nuestro caso, aparte de las personas que trabajan en la plantilla, cuando en 1999 decidimos poner en marcha la Fundación Integralia para dar servicio a todo nuestro modelo de atención al cliente, una de las decisiones fue dar empleo a personas con grandes discapacidades. Y eso no es fácil. Hemos contactado en estos años con empresas que tienen esa misma voluntad, que lo han intentado y han fracasado. Con muy buena fe, eso sí, pero es muy difícil en una dinámica de alta productividad, por muy buena intención que tengan, no tener problemas. Por eso, en nuestra experiencia tiene sentido la creación de un centro especializado como Integralia para incorporar a estas personas en un primer momento. La limitación por una enfermedad o un accidente tiene un primer momento muy duro que es la aceptación de ese problema; un segundo momento clave es entender que quizá el trabajo que hacía antes no lo va a poder hacer y tiene que repensar su función laboral y entrar en una empresa con esas limitaciones. La entrada es un momento muy difícil y creo que en nuestra experiencia lo que podemos decir es que el crear un entorno de apoyo es muy útil.

El siguiente paso es entrar desde el centro especial de empleo a la empresa ordinaria. En nuestro caso tenemos un doble objetivo, distinto en la empresa DKV Seguros del que tenemos en Integralia. En DKV Seguros queremos que la gente esté a gusto, que tenga poca rotación. En cambio, en Integralia nos hemos impuesto el objetivo de un mínimo de rotación anual de personas que van a nuestra empresa o a otras empresas. Y digo esto como autocrítica, con toda humildad, porque en el sector de los centros especiales de empleo, y nosotros somos unos recién llegados, lo que sí percibimos es que quizá no todos se imponen esta exigencia. Es mucho más cómodo tener personas que llevan años haciendo una misma función, pero yo creo que precisamente los centros especiales de empleo tienen que imponerse la obligación de facilitar el acceso a personas con discapacidad a empresas ordinarias. En ese sentido, nosotros damos servicio desde Integralia no sólo a DKV, sino a otras empresas y creo que es una fórmula muy positiva porque ese apoyo inicial es muy difícil de hacer desde cualquier puesto en general.

Filosofía

Como compañía, nosotros decidimos en 1999 poner en marcha este proyecto, montar una fundación sin ánimo de lucro dentro de la filosofía de nuestro plan estratégico de desarrollo de proyectos solidarios de responsabilidad social. La verdad es que estamos muy contentos, tenemos mayor productividad que la media del sector, los costes son más que razonables y creo que la mayoría de empresas que han emprendido este camino lo hace por convencimiento. Creo que, en general, nos ha servido para mejorar las relaciones con nuestros grupos de interés y estamos en general muy contentos. No es fácil, para la alta direc-

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

ción a veces es un problema añadido, pero también digo es que es el proyecto más bonito e importante que hemos hecho en los últimos años.

Este año hemos sido una de las cuatro empresas, entre muchas, que hemos recibido el premio de calidad empresarial de la Generalitat de Cataluña por el trabajo que está haciendo Integralia.

•❖ *“No es fácil incorporar a un
puesto de trabajo a personas con
gran discapacidad”*

Josep Santacreu



Cristina González.

Ponente

Centros Especiales de Empleo: Oferta

Cristina González,
directora de la Fundación Integralia

Quiero agradecer la oportunidad que nos habéis dado para poder explicar lo que estamos haciendo en Integralia desde que 1999 empezamos a poner en marcha nuestro centro especial de trabajo. Como centro tenemos clara nuestra misión de puerta de acceso de personas con discapacidad al mundo laboral, y esto lo hacemos a través de la formación y experiencia laboral de las personas que se integran en nuestros equipos de trabajo y creando empleo digno y cualificado y, además, que se les ofrezca un desarrollo profesional continuado. Lo hacemos creando puestos dentro de nuestra propia fundación, a través de la prestación de nuevos servicios a clientes de nuestro centro de atención telefónica, y también a otras empresas con medidas intermedias, intentando que personas que ya han estado trabajando en Integralia, que ya tienen esa experiencia laboral, pasen a ese entorno ordinario, pero todavía vinculadas a la fundación hasta que se encuentran seguros en ese entorno y la empresa gana seguridad y conocimiento de las personas con discapacidad y sus capacidades para trabajar. Una vez que se resuelve esto satisfactoriamente, pueden integrarse definitivamente a la empresa ordinaria.

Empezamos en el año 2000 con una plantilla de nueve personas y en la actualidad la plantilla es de 45 empleados, todos ellos con grandes discapacidades y enfermedades degenerativas graves, y 22 personas han pasado en estos años a empresas ordinarias, donde están desarrollando su carrera profesional en un entorno completamente normalizado.

Datos positivos

En el desarrollo de esta labor profesional dentro de la actividad de *call center* nuestros datos son muy positivos. Empezamos atendiendo unas 6.000 llamadas al mes; ahora trabajamos con diferentes clientes, de los cuales aún DKV sigue siendo el de más volumen, pero cada vez tenemos más diversificados nuestros clientes y servicios y vamos ampliando por ello nuestra plantilla y actividad, atendiendo 55.000 llamadas al mes con un 95% de efectividad y un tiempo medio de espera de menos de 20 segundos. Para nosotros estos datos son muy buenos y todo lo conseguimos a través del trabajo y el esfuerzo de los empleados de Integralia y de la calidad que ellos ofrecen a nuestro proyecto.

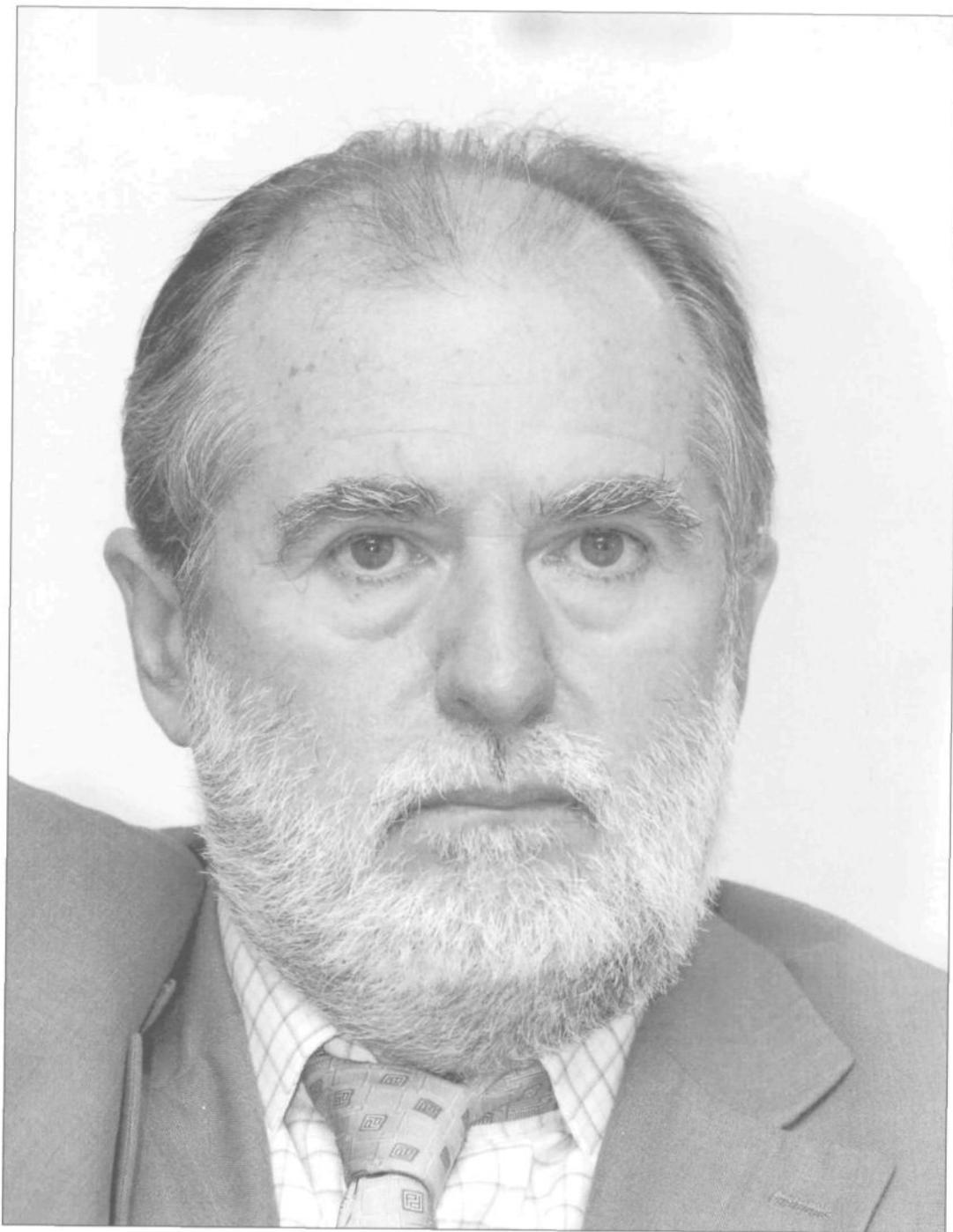
Por supuesto que todo esto no lo hemos conseguido solos. Tenemos el apoyo de DKV, pero también de otras instituciones, de la Administración a través de la Generalitat de Cataluña, también los servicios de integración locales del Ayuntamiento de El Prat, al cual pertenecemos, asociaciones de discapacidad, etc. Todos ellos nos ayudan a encontrar esos perfiles de personas con discapacidad que, muchas veces, debido al grado de discapacidad que buscamos, son personas que no intentan incorporarse al mundo laboral *motu proprio*, sino que necesitan un apoyo externo para aprobar esta aventura de trabajar.

También desarrollamos otro tipo de actividades paralelas a la integración profesional, como integrar socialmente a las personas con discapacidad que trabajan en nuestro centros, sobre todo a través de actividades lúdicas, deportivas, etc. Con todo esto y con el reconocimiento de los premios recibidos durante estos años y, sobre todo, de los éxitos de las personas que han trabajado con nosotros y que ahora están en puestos de responsabilidad, tanto en Integralia, DKV o en otras empresas, es suficiente para seguir trabajando con mucho interés.

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

•❖ *“Como centro especial de empleo tenemos clara nuestra misión de puerta de acceso de personas con discapacidad al mundo laboral”*

Cristina González



Rafael Lamas.

Ponente

Tecnología como medio de acceso al empleo

Rafael Lamas,

director técnico de la Fundación Vodafone

Estos días Vodafone ha publicado la primera Memoria de responsabilidad social corporativa donde se recoge todo lo que hacemos. Nosotros trabajamos con todas las discapacidades, también con los sordos, quizá de los más marginados. Tampoco nos olvidamos de la responsabilidad con los mayores, de la teleasistencia, la medicina, etc.

Voy a empezar por la conclusión de mi intervención. Quiero hablar de la deslocalización, eso de lo que se habla hoy en día que parece tan malo pero que va a ser lo único que va a llevar a las personas con discapacidad a integrarse en el trabajo a través del teletrabajo en una sociedad del siglo XXI, una sociedad del conocimiento. Olvidémonos de tantos centros de empleo, eso era en la sociedad industrial. De lo que hay que hablar ahora es de la sociedad del conocimiento y del empleo por el conocimiento en el lugar más adecuado, no en el que nos impongan. Esto está muy relacionado con las telecomunicaciones, que es lo que nos va a llevar a poder ejercer el trabajo en cualquier sitio donde nos encontremos.

Los frentes tecnológicos son muy diversos, y nosotros queremos estar a la cabeza del pelotón, y los discapacitados pueden estar ahí como los demás, arrojados por unas comunicaciones adecuadas. Los centros especiales de empleo son una solución al problema de los discapacitados, pero eso sigue estando dentro del sistema industrial tradicional, mientras que las nuevas tecnologías creemos que deben llevar a proporcionar empleo en los lugares más adecuados, a la deslocalización del trabajo.

Esto va más allá de la multiaccesibilidad a un puesto de trabajo, y creemos que una de las responsabilidades corporativas, especialmente los que trabajamos en las tecnologías de

la información, es facilitar el acceso al empleo a las personas con discapacidad. En la sociedad de la información el acceso al trabajo debe ser desde cualquier lugar.

La mitad de las personas discapacitadas son usuarios de ordenador y la otra mitad tiene interés en serlo. Del 52% que no es usuario, un 15% no lo es por problemas de accesibilidad, y de estos últimos un 67% desconoce las ayudas técnicas que permiten el uso del ordenador.

Carácter plurianual

Nosotros vemos importante que las ayudas a las empresas para contratación de discapacitados tenga carácter plurianual para preservar la capacidad laboral y la validez de la persona en el puesto de trabajo con el fin de conseguir que el puesto de trabajo sea estable.

Además de políticas de empleo, por supuesto, recomendamos políticas de autoempleo. Los operadores de móviles y de discapacidad tenemos una gran responsabilidad. El tema de servicio universal protege a los pobres, a la gente que vive en zonas periféricas pero también debe proteger a los discapacitados. La discapacidad se ha introducido últimamente y se considera fundamental, pero para evitar la exclusión también son importantes unas buenas coberturas e infraestructuras por parte de las operadoras.

Quiero poner un par ejemplos que han sido importantes para nosotros. Uno es la telefonía para sordos de textos. Hemos trabajado con PDAs para que los sordos puedan comunicarse, y otro, que estamos haciendo con la Fundación ONCE y con teleservicios de puestos de atención al usuario, es un proyecto europeo que tiene la finalidad de que la personas con discapacidad puedan trabajar en centros de atención al cliente. Sumando todos los centros de atención al cliente que hay en España sólo hay un 0,5% personas con discapacidad, y eso es muy poco para un trabajo que aparentemente debería de ser muy adecuado para ellas.

Queremos hacer que todos los servicios sean WAP. Por ejemplo, nos ha pedido el 112 que incorporemos telefonía de sordos para que puedan llamar a los servicios de emergencia.

Tenemos otro proyecto, el Tel-IT para atención al cliente. La mayor parte de los trabajos hoy hay que buscarlos en la sociedad de servicios. En los países más adelantados como Inglaterra, el 76% de los empleos está en este sector, el 1% en el sector primario, extractivo y agrícola, el 7% está en los sectores productivos. Evidentemente, tenemos que buscar empleo en el sector servicios.

Tenemos másters en casi todas las universidades españolas, sobre todo en temas de tecnología de movilidad, y ahora queremos poner en marcha con la Fundación ONCE un máster de tecnología de discapacidad. Creemos que hay una demanda de técnicos especializados en la empresa que sepan qué tecnologías tienen que desarrollar para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo. No se trata de proporcionar especialistas en discapacidad para que trabajen en la Fundación ONCE, sino para que trabajen en todas

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

las empresas. Las empresas que no tengan personas con discapacidad en el futuro probablemente tendrán problemas. Entonces, tengamos especialistas en las propias empresas que sean capaces de facilitar el trabajo a estas personas.

Termino con lo que dije al principio: tenemos que fomentar el empleo de las personas con discapacidad en la sociedad de servicios, que es la que ocupa en España casi el 70% del empleo. Una forma de lograrlo es la deslocalización, para que puedan trabajar desde su casa. Las operadoras tendremos que facilitar los medios para que eso suceda.

Introducción: Tecnología y Empleo



- La tecnología ha ido generando nuevos tipos de trabajo a lo largo de la historia
- Durante siglos el tipo de trabajo permaneció inalterable hasta la revolución industrial
- La revolución industrial apartó al hombre de su casa y lo llevó a la ciudad, convertido en un factor de producción
- La revolución de las tecnologías de la información y comunicaciones vuelve a romper el equilibrio heredado del modelo de trabajo postindustrial (1 trabajador = 1 horario y 1 lugar de trabajo)
- La sociedad de la información puede hoy deslocalizar el trabajo lo que requiere un nuevo planteamiento laboral

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Introducción: Tecnología y Empleo



- En el maratón de la Sociedad de la Información los frentes tecnológicos son muy diversos y es complicado identificar la cabeza del pelotón
- Las telecomunicaciones son un frente tecnológico más de la Sociedad de la Información que posibilita deslocalizar el puesto de trabajo
- Una empresa es algo más que un trabajo y un lugar de trabajo, identificar la diferencia es el principal escollo para no condenar a un teletrabajador al ostracismo y al fracaso
- La organización del trabajo puede mejorar la competitividad de las empresas y mejorar la calidad de vida laboral y las posibilidades de empleo de la mano de obra (Libro verde de la Comisión Europea: "Cooperación para una nueva organización del trabajo 1997")

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

Introducción: Tecnología y Empleo



- Los centros especiales de empleo obedecen a una solución al problema del acceso de los discapacitados al empleo dentro de un esquema industrial (taylorismo) mientras que las nuevas tecnologías pueden proporcionar una solución más acorde con la sociedad del conocimiento: la deslocalización del trabajo
- La deslocalización del trabajo no es una nueva moda de ahorrar costes fijos sino que forma parte de un nuevo modelo de empresa en la que el trabajo ya no es un factor de producción (sociedad postindustrial) sino que es una fuerza de conocimiento (sociedad de la información)
- La deslocalización del trabajo va más allá de la multiaccesibilidad al puesto de trabajo
- El uso indebido de la deslocalización del trabajo puede amenazar la salvaguarda de los derechos humanos (Responsabilidad Social Corporativa)

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Introducción: Tecnología y Empleo



- Paralelamente a la adaptación con las TIC al cambio de paradigma en el tipo de trabajo se debe avanzar en el cambio de paradigma en la educación

	Sociedad Preindustrial	Sociedad Industrial	Sociedad de la Información
Lugar	Lugar del conocimiento (Monasterios)	Pueblos y Ciudades	Cualquier lugar
Cuando	Tiempo concertado	Tiempo establecido	Cualquier momento
Proveedor	Iglesia	Estado	Corporaciones
Financiación	Padres	Impuestos	Usuario
Sistema económico	Tradicionalismo	Taylorismo	Neoliberalismo

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Integración Social: Empleo y Discapacidad



- Uno de los principales factores de exclusión social es la carencia de un puesto de trabajo
- El manejo adecuado de las TIC puede abrir la posibilidad de realizar empleos existentes hasta ahora impracticables y pueden también generar nuevas formas de trabajo
- Aproximadamente la mitad de los discapacitados físicos son usuarios de ordenador y de la otra mitad que no es usuario el 52% tiene interés en serlo
- De la mitad que no usan el ordenador un 15% no lo es por problemas de accesibilidad y de estos últimos un 67% desconocen las ayudas técnicas que permiten mejorar el acceso y uso del ordenador (Informe TIC y Discapacidad, Diciembre 2003, FV)

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Estado y Discapacidad



Desde el punto de vista de las Administraciones Públicas frente a la discapacidad y empleo:

- La existencia de un alto número de pensionistas, con pensiones contributivas o no contributivas, influye en la falta de motivación para emprender una búsqueda activa de empleo, siendo deseable compatibilizar pensiones y trabajo
- Las ayudas a las empresas para la contratación de discapacitados es deseable que tengan un carácter plurianual para preservar la capacidad laboral y la validez de la persona en el trabajo
- La eliminación de barreras físicas no se limita a la eliminación de barreras arquitectónicas en los edificios públicos sino que debe completarse con la disponibilidad de una red pública de transporte adaptado
- Son recomendables políticas de autoempleo y priorizar la accesibilidad en el sector terciario

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Operadores Móviles y Discapacidad



- Los operadores móviles operan en un mundo donde es necesaria la regulación para proteger la explotación del consumidor y asegurar el acceso a los servicios a todos los ciudadanos
- La visión tradicional del ‘Servicio Universal’ protege a los siguientes clientes:
 - ✓ Demasiado pobres para comprar (pobreza)
 - ✓ Demasiado caro para servir (periferia)
 - ✓ Imposibilidad de usar productos y servicios (discapacitados)
- Mientras que los dos primeros tipos de clientes se han conseguido proteger mediante eliminación de cuotas mensuales (prepagos) y ampliación de la red (cobertura), la discapacidad es la tarea pendiente clave de los operadores en la lucha por la exclusión social (Responsabilidad Social Corporativa)
- La discapacidad visual, auditiva y la destreza manual limitada son las principales barreras para el uso de las comunicaciones móviles
- Adicionalmente a la accesibilidad de sus productos los operadores deben trabajar en la accesibilidad de sus puestos de trabajo

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Comunicaciones para Personas Sordas



■ Proyecto Teléfono de Textos GPRS

Acceso de las personas sordas a las comunicaciones móviles

Aplicación que permite la comunicación en modo texto entre 2 terminales PDA utilizando la red GPRS y/o un PC conectado a Internet

- Colaboran:
 - Fundación CNSE y CNSE
 - U. Politécnica de Madrid
 - U. Autónoma de Madrid



La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Comunicaciones para Personas Sordas



Desarrollos



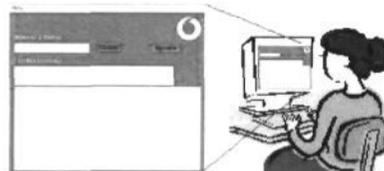
1.- Software Usuario terminal PDA PALM TUNGSTEN|W

- ✓ Terminal con teléfono móvil GPRS integrado
- ✓ Comunicaciones GPRS (Facturación por tráfico)
- ✓ Teclado Qwerty
- ✓ Vibrador incorporado para la recepción de llamadas



2.- Software Usuario PC conectado a Internet

3.- Software para el Servidor



Resultados

Comunicación directa en modo texto con la misma experiencia de usuario que las llamadas de voz para los oyentes

Funcionalidades: Agenda de contactos, identificación del número llamante, Llamadas perdidas, personalización del tipo, tamaño y color de letra de la conversación

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Comunicaciones para Personas Sordas



Prueba Piloto



Terminal PDA Palm Tungsten W y PC

Enero-Julio 2004

66 usuarios sordos y otros de instituciones colaboradoras (Universidad, IMSERSO y Vodafone)

Resultados: Satisfacción de los usuarios con la aplicación. Algunos problemas con el terminal elegido (p.e. la duración de la batería)

Ampliación Pruebas

Terminal PDA Palm Tungsten W y PC

Julio-Octubre 2004

20 usuarios sordos y familiares (PC)

Objetivo: prueba versión final y valoración económica

Terminal Blackberry de RIM (apoyo a Vodafone y RIM)

Julio-Septiembre 2004

6 usuarios sordos

Objetivo: prueba del terminal y la solución "Quick Messages" de RIM



La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

Comunicaciones para Personas Sordas



Propuestas a Corto-Medio Plazo (Sep04 – Mar05)

Adaptación Software de Usuario para terminal Blackberry

Objetivo: Ofrecer la solución desarrollada en un terminal con mayores prestaciones (correo electrónico) y autonomía

Participan: UPM, RIM, Vodafone

Desarrollo Software de Usuario para terminales WAP

Objetivo: Permitir la comunicación en modo texto con un mayor número de personas (familiares, amigos, ...) sin necesidad de utilizar un terminal específico

Participan: Interactora, UPM y Vodafone

Solución para el acceso en modo texto a los Servicios de Emergencia y otros servicios de información

Objetivo: facilitar el acceso a los Servicios de Emergencia desde los teléfonos de texto fijo y móviles (y la comunicación entre estos)

Participan: DSPG, UPM y Servicios de Emergencia (112 y/o SAMUR)

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Comunicaciones para Personas Sordas



Objetivo



La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Comunicaciones para Personas Sordas



Propuestas a Largo Plazo

Videotelefonía / Videoconferencia Móvil para Lengua de Signos

Objetivo: que las personas sordas puedan comunicarse y recibir información en lengua de signos telefónicamente mediante el uso de redes de Tercera Generación



Otras propuestas relacionadas

DILSE: Diccionario Normativo de la Lengua de Signos Española

Objetivo: realización del primer Diccionario normativo, descriptivo, de uso y bilingüe de LSE en formato electrónico:

Base de datos lexicográfica multimedia

Soporte CD-Rom/DVD

Aplicación para terminales tipo PDA y acceso Web

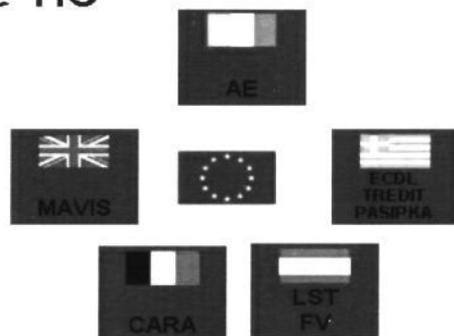
Propuesta de la Fundación CNSE

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Proyecto Europeo Tell - It



TELL-IT: Hacia la formación continua y efectiva de personas con necesidades especiales para operaciones Help Desk mediante TIC



La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Consortio



- ECDL - Hellas S.A.
- TREDIT - TransEuropean Consulting Unit of Tessaloniki S.A.
- PASIPKA - Panhellenic Union of Paraplegic and Phisically Challenged
- AE - Ability Enterprises
- MAVIS - Mobility Advice and Vehicle Information Service
- BIVV/CARA - Belgian Road Safety Institute
- UPM/GBT - Universidad Politecnica de Madrid
- FV - Fundación Vodafone – Teleservicios Fundación ONCE

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Introducción: Objetivos del proyecto



Integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral

- **Mejorar el nivel de formación de personas con discapacidad** en el **uso del PC** y la realización de **operaciones de HelpDesk**
- **Promocionar la formación continuada de personas con discapacidad**
- **Facilitar el acceso a los nuevos sectores de negocio**, tales como el sector servicios, para las personas con discapacidad

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Justificación del proyecto (I)



■ Sector servicios:

Experimenta un gran crecimiento en los países de la Unión Europea

Necesita personal de apoyo con:

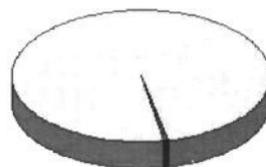
- Conocimiento de uso del PC
- Capacidad de comunicación con clientes y compañeros de trabajo
- Posibilidad de continuar formándose en su puesto de trabajo

• Personas con discapacidad:

10% de la población

Empleo en el sector servicios:

0.5%



No disabled
 Disabled

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Justificación del proyecto (II)

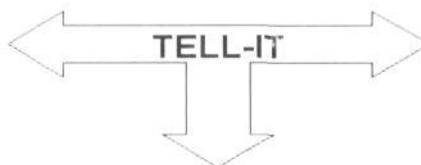


¿Qué?

¿Resultados?

¿Cómo?

Bajo nivel de empleo de personas con discapacidad en sector servicios



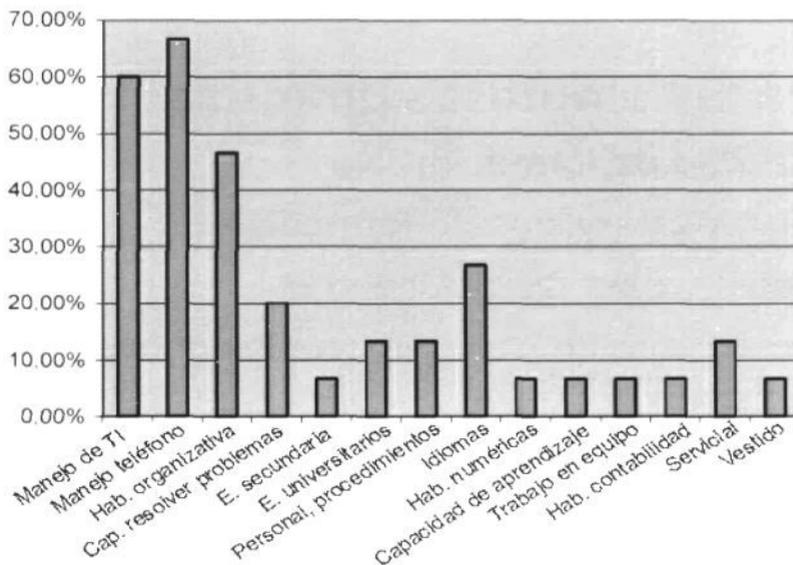
Mejorar las posibilidades de empleo en Help Desk

- Adecuada formación en help desk
- Facilidades para el teletrabajo
- Esquemas continuos de formación
- Diseño para Todos y Ayudas Técnicas

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

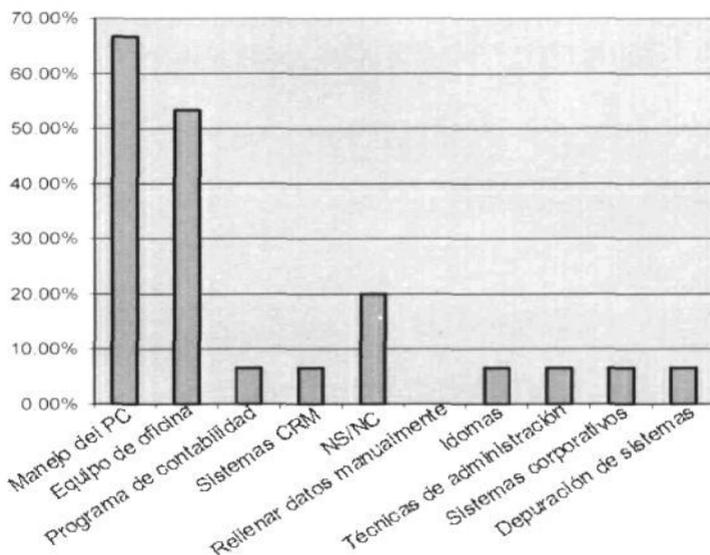
“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

WP1: Habilidades necesarias



La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

WP1: Experiencia necesaria



La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Resultados previstos (I)



- **Para las empresas de formación:**
 - Calidad de formación
 - Nuevos servicios de formación
 - Satisfacción de los clientes
 - Acercamiento a las necesidades del mercado

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

Resultados previstos (II)



- **Para las empresas de servicios:**
 - Posibilidad de emplear a personas valiosas
 - Mejora de su perfil social
- **Para la sociedad:**
 - Mejora de las perspectivas laborales de las personas con discapacidad

La Tecnología como medio de acceso al empleo. Septiembre 2004

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

❖ *“Tenemos que fomentar el empleo de las personas con discapacidad en la sociedad de servicios”*

Rafael Lamas



Alberto Andreu.

Ponente

Oferta global

Alberto Andreu,

subdirector general de Reputación y Responsabilidad Corporativa de Telefónica

No voy a hablar de telecomunicaciones, primero porque sé poco, y segundo porque me gustaría plantear el concepto de la discapacidad como negocio en el sentido etimológico de la palabra. Si la deslocalización es una oportunidad, creo que la discapacidad como negocio puede ser otra gran oportunidad. Si concebimos la discapacidad dentro de la estrategia competitiva de una compañía, nos vamos a dar cuenta de que en vez de hablar de personas con discapacidad podemos hablar de clientes. En las compañías siempre se dice lo mismo, el cliente es el rey. Por tanto, no vamos a hablar de subsidios, de ayudas, de minorías a las que tenemos que ayudar. Si lo pensamos en términos de mercado hablaremos en términos de tamaño mínimo eficiente, de demanda, de exigencias de las personas con discapacidad, podemos hablar de diseño, de aplicación. No es un concepto restringido, tenemos un enorme potencial de crecimiento. Yo siempre pongo el ejemplo de la guinda y el pastel. Es decir, trabajemos con el pastel en todo aquello que afecta a la visión de la compañía, su estrategia, a las demandas de los clientes, a procesos de gestión y, además, pensemos en la guinda, contribuyamos en todos aquellos aspectos donde la compañía puede tener un ámbito de trabajo.

Estos dos ámbitos los intentamos combinar en uno a través de las compañías del Grupo Telefónica y de la Fundación Telefónica, que desarrolla una infinidad de proyectos de integración de personas con discapacidad.

Estamos haciendo una cosa interesante, que es descubrir cuáles son las iniciativas en el mundo que atienden el tema de la discapacidad ligado al concepto de responsabilidad

social corporativa. Es decir, hemos visto lo que están haciendo diferentes organismos y los ámbitos que tocan, empleados, medio ambiente, proveedores, accionistas, etc. Si metemos en cada uno de estos ámbitos conceptos de integración, de repente cobra una dimensión enorme. Desde el punto de vista laboral, no solamente los centros especiales de empleo, sino, por ejemplo, el autoempleo a través de las tecnologías de la información, o desde el ámbito de clientes, donde es enorme el potencial de crecimiento que tenemos.

Agregación

El Grupo Telefónica tiene mucha gente trabajando en el ámbito de la discapacidad. Hasta ahora, nuestro gran problema es que tenemos muchos agentes trabajando de manera no coordinada entre sí. Frente a eso lo que estamos intentando es evitar este problema. Esa enorme dispersión nos ha llevado a que nuestro posicionamiento en proyectos sociales ligados a la discapacidad haya sido más bien baja. Telefónica está en el puesto 11 frente a otras compañías. Vamos a intentar, en consecuencia, frente a la dispersión una cierta agregación. Lo que hemos planteado es una oferta global con diferentes grupos de trabajo. Son grupos técnicos que tienen que ver con todo el ciclo de la discapacidad, desde la adaptación de productos y servicios hasta los canales de información y empleo o el apoyo a la formación. Todo eso puesto en una misma cesta constituye una oferta interesante. Y eso vinculado a la estrategia de negocio de la compañía puede tener un enorme potencial de crecimiento. Lo hemos planteado así porque nos hemos dado cuenta de que el potencial de crecimiento del grupo viene por ahí.

Antes decía que la oportunidad viene por la concepción de la discapacidad como un gran mercado donde el cliente es el rey. Tenemos el 9% de la población española con algún tipo de discapacidad, con una enorme dificultad para desplazarse fuera del hogar. En España hay una aceleración de todo el circuito ligado a la responsabilidad social corporativa. Los retos que nos hemos planteado son dar respuesta a ese mercado potencial, dar respuesta a un nuevo proceso de legislación, plantear nuevos paradigmas sociales, y ver qué están haciendo el resto de competidores de forma que seamos capaces de dar una respuesta integral.

Cuando decimos que el núcleo central es integrar los proyectos de discapacidad en la estrategia de la compañía pensamos que debe girar en torno a todas las empresas del grupo. El proyecto nace de ATA, la Asociación Telefónica de Ayuda a Minusválidos, que se funda hace 30 años y es el buque insignia. En este momento, 450 personas forman el grupo de trabajo de ATA, nos movemos con un presupuesto de 25-30 millones de euros, pero lo más interesante de todo es que el 65% del presupuesto es contribución de los propios empleados. ATA tiene un montón de actividades en el campo de la discapacidad, en servicios de integración laboral, centros especiales de empleo, pero sobre todo lo que estamos planteando es exportar el modelo ATA a países de Latinoamérica, donde Telefónica tiene casi el 40% de su actividad. Esto nos abre un circuito fantástico. Tenemos una oferta global es-

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

pectacular y ese es el reto que nos hemos planteado para los próximos cuatro años: empezar a identificar proyectos concretos, área por área, línea de negocio por línea de negocio, y a darle a cada uno de ellos su propia cuenta de resultados.

Proyectos

Las líneas identificadas que tenemos respecto a las personas con discapacidad entroncan directamente con el Plan Nacional de Accesibilidad, que tiene un punto que es telecomunicaciones y sociedad de la información, donde se plantean varias áreas de trabajo. Lo que planteamos es lanzar una serie de proyectos donde todo el grupo participe. Lo más interesante es cómo se integran diferentes áreas del grupo. Nuestro planteamiento, en consecuencia, es suscribir convenios con las instituciones de referencia de forma que al final agrupemos todo el potencial del Grupo Telefónica.

El reto es inyectar el concepto de responsabilidad social corporativa, especialmente en el ámbito de discapacidad, en el negocio del grupo. Es decir, pensemos en la discapacidad como un gran mercado en el que el cliente es el rey. Además, sigamos trabajando en todos los ambientes de más allá del negocio, exportemos el *know how* de ATA, que es referencia en el sector de la discapacidad, y pongamos la tecnología de todas las empresas bajo un mismo objetivo. Entendemos que este planteamiento nos abre excelentes perspectivas para los próximos cuatro años, sobre la base de 30 años de experiencia de la asociación.

❖ *“La discapacidad como negocio
puede ser otra gran oportunidad”*

Alberto Andreu



Margarita Sebastián.

Ponente

Accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo

Margarita Sebastián,

psicóloga del Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas (CEAPAT).
Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Nuestro centro tecnológico, que depende del IMSERSO, tiene como misión mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, con especial atención a las personas mayores y con discapacidad. Esto a través de la accesibilidad integral, de la tecnología y del diseño para todos. Tenemos varias áreas de trabajo, con varios objetivos y ofrecemos una serie de servicios a los usuarios y a sus familias.

Hoy voy a hablar del servicio de adaptación de puestos de trabajo, que tampoco lo podemos entender como algo al margen del resto de las áreas de trabajo, puesto que cuando se trabaja en la eliminación de barreras arquitectónicas o para conseguir un trabajo adaptado estamos haciendo adaptación básica del puesto de trabajo.

Llevamos muchos años trabajando en esto, sobre todo en el asesoramiento de las ayudas técnicas, y hace unos años quisimos impulsar más y difundir esta labor de ayudas técnicas y nuevas tecnologías en los lugares de trabajo.

Me gustaría señalar algunas normativas que enmarcan y que nos hacen entender y guiar esta labor de adaptación de puestos. La primera referencia que quiero hacer es a la carta fundacional de la Comunidad Europea, donde ya se estipula que las personas con discapacidad tienen derecho a medidas adicionales concretas, como puede ser la ergonomía, la accesibilidad, etc., con lo cual ya estamos enmarcando la adaptación de puestos como un derecho de las personas con discapacidad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituye el marco general en nuestro país en el que se desarrollan las acciones preventivas para mejorar las condiciones de tra-

bajo. Esta ley aborda la adaptación de puestos con personas con discapacidad con toda normalidad, como una política más y una obligación que tienen las empresas. Y, desde luego, establece como prioritaria la necesidad de adaptar el trabajo a la persona.

También especial mención tendríamos que hacer de la Directiva 2000/78 aprobada por el Consejo de Europa en la que, a fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad, se habla de realizar ajustes razonables para que estas personas estén en igualdad de condiciones. Por lo tanto, la aprobación de esta norma nos hace entender la adaptación como un paso más en el proceso de inserción laboral.

Respecto a la adaptación de nuevas tecnologías también podemos citar la Resolución RES AP 2001, en la que Europa insta a los Estados miembros a que creen estrategias para beneficiarse de las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el puesto de trabajo. Otra normativa más reciente de 2003 es la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal. En ella se recoge el concepto de ajuste razonable para conseguir la igualdad de oportunidades.

Demanda de información

Las demandas de información y asesoramiento directamente relacionadas con la adaptación de puestos de trabajo representaron en 2001 el 4,75% del total de las demandas que llegaron al centro. En 2002 representaron el 5% y en 2003 el 5,06%. Si bien en los primeros años hubo un progresivo aumento de la demanda, ahora seguimos creciendo pero no tanto como nos gustaría.

En las primeras etapas, la demanda venía o del trabajador o de la empresa y ahora muchas de estas demandas proceden de profesionales vinculados a mutuas o a servicios de prevención. Creemos que aunque las intervenciones no aumentan sí que pueden tener un efecto multiplicador, puesto que estas personas se van familiarizando con las adaptaciones posibles para un determinado puesto, por los menos de los que ofertan en sus empresas.

Hicimos un estudio sobre el coste económico de estas adaptaciones y el coste medio se situaba en torno a los 1.803 euros, estando el 60% de los casos por debajo de los 901 euros que marca la ley como ayudas para la adaptación de puestos de trabajo en la empresa ordinaria.

El grado de discapacidad de los ocupantes de los puestos que hemos estudiado estaba comprendido entre el 45% y el 88%. Lo que es cierto es que no encontramos una correspondencia entre mayor coste en la adaptación y mayor grado de discapacidad en el certificado de minusvalía. Una minoría de los casos requería un gasto en la adaptación bastante superior al que prevé la ley.

También hemos solicitado al INEM datos y nos revelaron que en 2002 para la adaptación de puestos de trabajo por la contratación de trabajadores discapacitados financió 242 solicitudes con un coste total de 218.293 euros. En 2001 el número de beneficiarios fue de 273 y se concedieron 246.136 euros.

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

También existen estudios relacionados con estas políticas en otros países que nos indican que también hay ayudas a la adaptación de puestos de trabajo pero, como ocurre en España, no se utilizan mucho, bien por falta de conocimiento o por la burocracia de las entidades que gestionan este tipo de ayudas. Pero también podemos poner un ejemplo de todo lo contrario, que es el caso de Francia, donde en 1998 se financiaron 3.000 adaptaciones con un coste total de 23 millones de euros, financiados a través de los fondos de impuestos compensatorios pagados por los empresarios que no cumplían el cupo obligatorio.

En cuanto al asesoramiento en ayudas técnicas existe una metodología que siempre pasa por realizar un análisis funcional del trabajador y una análisis de tareas. Muchas de las demandas que nos llegan tiene que ver con la adaptación del mobiliario. El 70% de las demandas de asesoramiento están relacionadas con personas con discapacidad física, el 30% restante está relacionado con personas con discapacidad sensorial y llegan muy pocas consultas en relación con las personas con alguna discapacidad cognitiva.

Igualmente, hemos visto que se constata el efecto *zoom* de las personas con discapacidad, y es que si las condiciones de trabajo son penosas para el resto de los trabajadores o no son las adecuadas, se ven ampliadas al entrar una persona con discapacidad, y, por otra parte, cuando las condiciones son buenas para todos los trabajadores las soluciones para implementar ese puesto específico son mucho más fáciles de asumir.

Tecnologías

Otra dirección en la que puede ir nuestro asesoramiento es en seleccionar la tecnología más adecuada y en ofrecer técnicas que aumenten su capacidad funcional. La verdad es que gracias al avance de las tecnologías y al esfuerzo de empresas y fundaciones que aprovechan esos recursos tecnológicos para crear dispositivos y servicios para las personas con discapacidad, hoy las posibilidades de ocupar un puesto de trabajo han aumentado considerablemente y determinadas tareas que antes podíamos considerar vedadas para determinados grupos de personas ahora las pueden realizar.

Otra de las áreas a las que podríamos dirigir nuestro asesoramiento es a detectar los riesgos de fatiga física y mental. Esta es una asignatura pendiente porque muchas veces el puesto puede estar al alcance de la personas con discapacidad, pero les supone un sobreesfuerzo que puede condicionar su vida laboral futura o influir en su rendimiento.

Para las personas interesadas en la adaptación de puestos de trabajo, también a través del sistema de los servicios de prestaciones técnicas del IMSERSO se han elaborado documentos que ofrecen ejemplos de buenas prácticas.



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES,
FAMILIAS Y DISCAPACIDAD

IMERSO

La Integración de Personas con Discapacidad: un capítulo clave de la responsabilidad corporativa

Jornadas Fundación ONCE

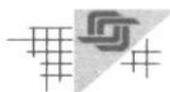
16 de septiembre de 2004

CRISTINA RODRIGUEZ-PORRERO

Directora CEAPAT-IMERSO-M.de Trabajo y Asuntos Sociales

MARGARITA SEBASTIÁN

Psicóloga del CEAPAT-IMERSO



CEAPAT - IMERSO

M
I
S
I
O
N

•Mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, con especial apoyo a:



Personas con Discapacidad



Personas Mayores

•A través de:



Accesibilidad

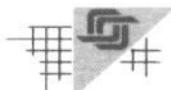


Tecnología



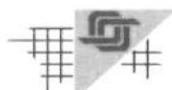
Diseño

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”



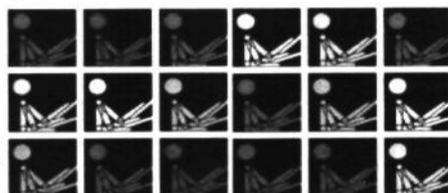
SERVICIOS

- Información sobre Accesibilidad, Ayudas Técnicas y Diseño
- Proyectos de Accesibilidad Integral
- Evaluación y Asesoramientos Técnicos
- Exposición de Ayudas Técnicas
- Catálogo General de Ayudas Técnicas
- Biblioteca especializada y Servicio de Documentación
- Publicaciones
- Acciones formativas
- Gestión Técnica de Programas de I+D+i
- **Asesoramiento en adaptación para puestos de trabajo**
- Realización de adaptación de juguetes
- Coordinación de estudios de mercado en Tecnologías de Apoyo

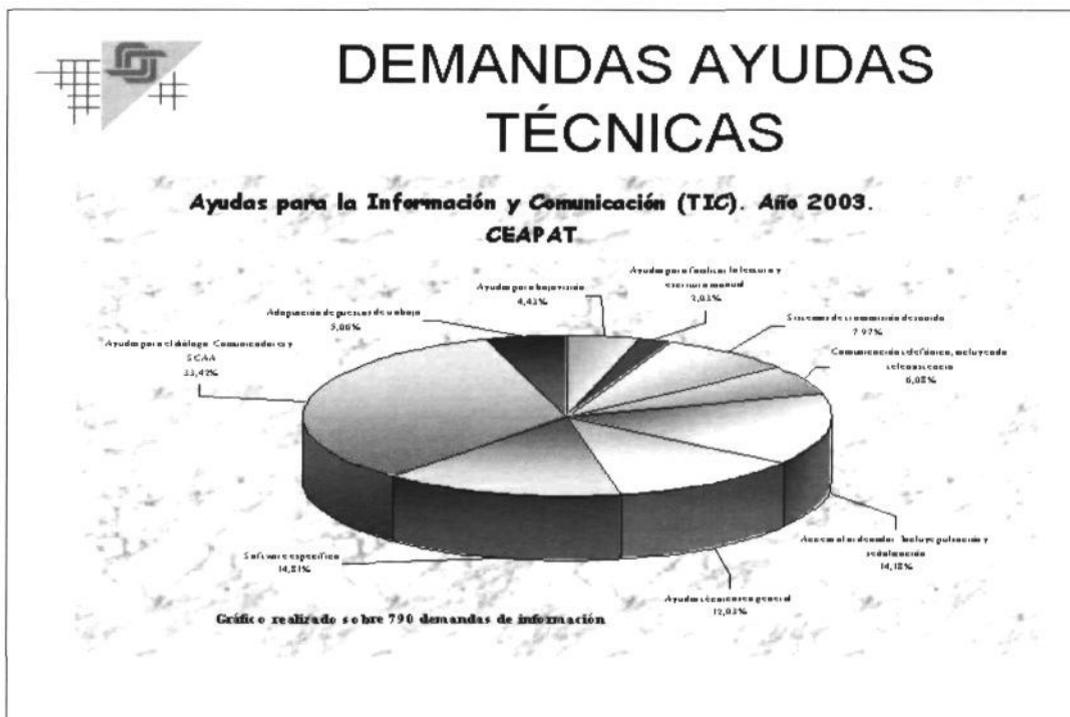


NORMATIVA ADAPTACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

- Carta Fundacional de la Comunidad Europea
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Directiva 2000/78/CE
- Resolución Res AP (2001)



- Ley de Igualdad de Oportunidades no Discriminación y Accesibilidad Universal 51/2003

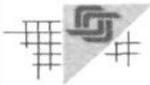


Adaptación de puestos: Estudio económico

CEAPAT	
Coste <= 901 €	60% de casos
Coste medio:	1.800 €
Minusvalía:	entre 45% y 88%

INEM (año 2000)	
Casos:	242
Coste total:	218.293 €
Coste medio:	579 €

INEM (año 2001)	
Casos:	273
Coste total:	246.136 €
Coste medio:	901 €



PROYECTOS DE ADAPTACION DE PUESTOS DE TRABAJO



□ Guía de recomendaciones para el diseño y selección de mobiliario de oficina para usuarios de sillas de ruedas. IBV-IMSERSO



□ Proyecto de investigación sobre adaptación ergonómica a trabajadores de oficina con problemas de sedestación, "ADAPTOFI" (2000). IBV-CEAPAT

□ Proyecto de Investigación sobre adaptación ergonómica de puestos de trabajo representativos de diferentes sectores industriales, "ADAPREC" (2001).IBV-CEAPAT.

□ Base de Datos de recomendaciones de adaptación ergonómica de puestos de trabajo. IBV-CEAPAT



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES,
FAMILIAS Y DISCAPACIDAD

IMSERSO

GRACIAS POR SU ATENCIÓN



CEAPAT

C/ Extremeños, 1.

28018 MADRID

TLF. 91 3634800

ayudastecnicas@ceapat.org

<http://www.ceapat.org>

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

- *“Gracias al avance de las tecnologías y al esfuerzo de empresas y fundaciones hoy las posibilidades de ocupar un puesto de trabajo para las personas con discapacidad han aumentado”*

Margarita Sebastián



Eugenio Martín.

Moderador

Eugenio Martín,

director general adjunto de Relaciones Institucionales de la Fundación ONCE

Cuando *El Nuevo Lunes* se acercó a nosotros para el patrocinio de estas Jornadas, reflexionamos acerca de qué conceptos podía resultar más interesante poner de manifiesto sobre la necesidad del colectivo de las personas con discapacidad en España de ser copartícipes, también de hacerse copromotores, de la construcción del discurso de la responsabilidad social corporativa, de la reputación corporativa de las principales compañías de nuestro país para que el colectivo de la discapacidad, de una manera u otra, también fuera receptor de esa acción social, del retorno de ese beneficio social, de ese valor añadido que todas las compañías quieren ahora de forma expresa devolver al tejido social del que nacen y que las acoge. Esto, que ahora es una realidad como discurso, que tiene departamentos creados en las compañías, que genera grandes pactos estructurales, que implica la construcción de un discurso formal, realmente no es algo nuevo. Es algo que muchas de las compañías de este país y las propias Administraciones han venido promoviendo desde hace muchos años. Y desde la discapacidad estamos contentos y satisfechos de que ahora este discurso se articule y permita ese retorno generoso hacia la discapacidad.

En esta mesa hemos visto las experiencias concretas de compañías que están haciendo responsabilidad social corporativa dirigida hacia muchos frentes, pero también hacia la discapacidad. La integración social de las personas con discapacidad pasa, probablemente, por la integración laboral. En las compañías es seguramente la medida más obvia, la más clásica y tradicional que se ha venido poniendo de manifiesto, incluso antes de que se generara formalmente el discurso de la responsabilidad social corporativa. Ahora vamos a hablar de esa integración de las personas con discapacidad como uno de los ejes construc-

tores de esa acción social de las compañías. Sin duda, la integración laboral es una de las principales labores que se deben realizar, pero probablemente no la única, porque las compañías que no puedan dar empleo directo a las personas con discapacidad en sus plantillas, pueden hacer otras cosas interesantes.

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

•• *“La integración social de las personas con discapacidad pasa, probablemente, por la integración laboral”*

Eugenio Martín

Debate

José Emilio Fernández de Villalta, responsable de Política Social de CC OO

No voy a preguntar ni sobre condiciones laborales ni de seguridad ni sobre la incorporación de discapacitados al trabajo.

Querría hacer una reflexión sobre todo dirigida a los intervinientes que nos han hablado de incorporación efectiva. Yo os agradezco mucho lo que estáis haciendo, pero creo que nos equivocamos. Hacemos bien el proceso de informar pero nos equivocamos en cuándo informamos. Es como si yo informara primero de lo que son los calvos para después incorporar a mi empresa al señor de Indas o al señor de Vodafone. Porque que yo sepa ustedes tienen en común que son calvos pero ello tiene muy poco que ver con su capacidad laboral. Pues eso es lo que hacemos cuando hablamos de personas con discapacidad. Informamos mucho de lo que tiene en común físicamente pero muy poco de las capacidades. Mi propuesta sería: primero busquen la persona con discapacidad que quieren incorporar haciendo un análisis de tareas y después informen no de su discapacidad, sino de las características de esa persona.

Fernando Sabido

En el caso de Indas, por ejemplo, en el centro de Toledo el Comité de Empresa es mayoría de CC OO y cualquier actividad se comenta con el Comité. Creo que los sindicatos tienen cosas que decir en esto, como en seguridad, que afecta mucho a las personas con discapacidad.

Sobre el proceso, lo que trataba de decir antes es que lo que pretendíamos era salvar esa situación de la calle real sobre las pegas que se pueden poner a la contratación de minusválidos. Hay una cosa real y es que si la contratación de minusválidos fuese una cosa normal, el 2% estaría rebasado. Por eso, nosotros lo que hicimos fue crear un clima en la empresa para que se viese que las personas que iban a trabajar no eran más caras para la compañía, ni iban a plantear problemas de movilidad. Queríamos crear un clima de normalidad.

Cristina González

Desde los centros especiales de empleo y, por supuesto, desde la empresa ordinaria yo creo que ya no cabe duda de que cuando hacemos una selección de personas con discapacidad nos estamos fijando exclusivamente en sus capacidades, sobre todo porque en este entorno de mercado competitivo en que nos movemos no hay otro remedio. Las personas que trabajan, sean discapacitadas o no, tienen que tener unas capacidades para desarrollar ese puesto de trabajo con toda la efectividad que se les va a exigir.

Enriqueta Linares, Fundación Colegio de Huérfanos de Hacienda

Quisiera dar las gracias a la mesa por lo ilustrativo de las exposiciones. Quería subrayar una cosa que ha enunciado Margarita Sebastián y que me parece de mucha importancia como factor a considerar en la integración laboral de las personas con discapacidad y es que hay diversidad entre las personas por sus distintas tipologías y, en algunos casos, por un condicionante físico se puede presentar la fatiga o la dificultad en el horario alargado, con lo cual eso hay que tenerlo en cuenta, pero no para que no puedan trabajar. Podrán trabajar, rendirán muy bien y quizás tengan que tener un horario reducido.

Margarita Sebastián

En nuestra práctica vemos que a veces la adaptación va por tener un régimen de trabajo mucho más flexible o menos horas, dependiendo de cada caso. Habría que estudiar cualquier situación, aunque no cubra las siete horas estipuladas. Si esta persona va a ser productiva se va a integrar como consumidor, y cualquier esfuerzo de adaptación se va a ver compensado en términos económicos, y de integración social mucho más.

Creo que hay muchos grupos, no sólo las personas con discapacidad, que tienen un ritmo de trabajo desorbitado. Pensemos en una madre que se integra en un puesto de trabajo con un bebé de tres meses y un niño de dos años. Para cubrir las 10-12 horas que piden en muchas jornadas hay que ser una *superwoman*, y a las personas con discapacidad también les puede pasar que se les exija un sobreesfuerzo que no es recomendable desde mi punto de vista.

Carmen Sánchez Carazo, portavoz de Sanidad y Discapacidad del Ayuntamiento de Madrid por el Grupo Socialista

Hay una cuestión que me preocupa mucho y es que las empresas, incluso cuando hacen obras y rehabilitan edificios, continúan dejando barreras arquitectónicas, porque hablamos de accesibilidad al trabajo pero lo malo es cómo se llega y cómo se sale del trabajo. Yo creo que este es un tema importante para profundizar más, para que todas las empresas es-

tén exentas de todo tipo de barreras. También creo que la facilidad de horarios es otro tema que habría que estudiarlo para que las personas, dependiendo de circunstancias, pudieran tener una mejor adaptación.

Margarita Sebastián

Estoy totalmente de acuerdo, pero yo soy técnico y, desde luego, poder de decisión no tengo. Los ayuntamientos tienen mucho que ver con el tema de la accesibilidad.

Alberto Andreu

Creo que el éxito en la eliminación de las barreras arquitectónicas está en considerarlas como un elemento integrado en la gestión habitual del patrimonio, es decir, meterlo en los procesos habituales de trabajo. Lo que ocurre es que muchas veces se plantea como excepción cuando se debería plantear como regla general. Nosotros lo que estamos planteando es tener una normativa dentro de la propia compañía donde cualquier nuevo edificio incluya la eliminación de barreras. Ese es el reto.

Pregunta

Creo que Paco Abad ha dicho que en el futuro las empresas que no tengan discapacitados tendrán problemas. Yo esto no lo terminé de entender. A lo mejor es verdad, pero en un futuro muy lejano. No puedo estar de acuerdo con lo que se dijo en la sesión inaugural respecto a que todo el mundo compramos productos en función del trabajo que hacen las empresas en el ámbito de la responsabilidad social corporativa. Creo que hay que trabajar mucho para que eso llegue a ser cierto. En cualquier caso, quiero hablar de las conclusiones que he sacado sobre lo que se ha dicho hoy: es imprescindible la regulación legal para que esto se cumpla y poner los medios para verificar que así sea. Sin eso, difícilmente llegaremos a esa sociedad ideal; para que la discapacidad llegue a ser negocio, esa regulación debe tener en cuenta ayudas económicas, formación y ayudas técnicas; sigue siendo imprescindible intentar transmitir estos valores a la sociedad para que todo eso que hemos oído como una utopía algún día llegue a ser realidad.

Rafael Lamas

Sin duda, la legislación va a variar, tendrá que ser mucho más concreta y precisa que ahora. Hemos hecho alguna encuesta entre los usuarios sobre dónde ven mejor que se destine un porcentaje de los beneficios del operador. En general, hemos observado que el mundo de la discapacidad es uno de los elegidos.

Puede ser un poco utópico cuando decimos que las empresas que no tengan discapa-

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

citados tendrán problemas. En el tema de responsabilidad social corporativa, los que llevamos muchos años trabajando en ella sin saberlo vemos que ahora sí se empieza a regular. Si nos fijamos en las grandes compañías, están editando las primeras memorias de responsabilidad social, y eso lo hacen porque les da algún tipo de beneficio o las deja en mejor lugar.

Francisco Abad

Esto no deja de ser una apuesta. Nosotros intentamos apuntar cosas de futuro y, por tanto, pueden pasar o pueden no pasar. Hace cinco años era inconcebible que la primera firma editorial del mundo desapareciera; hoy no existe, y hay más casos. Ahora, una empresa que tenga un problema de fabricación con niños en el Tercer Mundo desaparece. Dentro de un tiempo si la empresa como concepto quiere seguir teniendo el perfil de liderazgo social que tiene ahora, o cumple con ciertas expectativas ciudadanas o no existirá. Dentro de cinco años dejará de existir el Dow Jones en la Bolsa. Es un apuesta, porque se lo comerá el Dow Jones para la Sostenibilidad. Y es que si a las empresas que no cumplan los requisitos que pongan en Bolsa en el capítulo medioambiental y social no las dejan cotizar en Bolsa, veremos que los cumplen. A eso me refiero. Claro, que estamos hablando de las grandes empresas que cotizan en Bolsa, pero eso poco a poco irá llegando a las pequeñas. Es una apuesta de futuro.

Alberto Andreu

Lula da Silva definió su Gobierno como una alianza estratégica entre el Partido de los Trabajadores y el empresariado brasileño, y yo creo que eso es muy interesante. La alianza estratégica significaba que el Gobierno de Lula y el empresariado se planteaban cómo contribuir al incremento de la riqueza social, y cuando hablamos de riqueza social no nos referimos al tercer sector, sino a la riqueza social que genera el movimiento de la economía. Y en cómo contribuir a la generación de riqueza está el concepto de negocio al que me refería.

Creo que muchas empresas vinculamos y jugamos con el concepto de negocio. En el caso de Telefónica, junto con lo que realizamos en la Fundación Telefónica, con unas aportaciones muy importantes, y ahí es donde entran en juego las alianzas sociales con los gobiernos, no sólo por la razón de financiar proyectos a fondo perdido, sino por la necesidad de elevar la condición de riqueza social. Creo que el modelo Lula me parece un modelo a seguir y, en consecuencia, las empresas aparecen ahí no como financiadoras de proyectos, sino como socios estratégicos.

III JORNADAS EL NUEVO LUNES-FUNDACIÓN ONCE



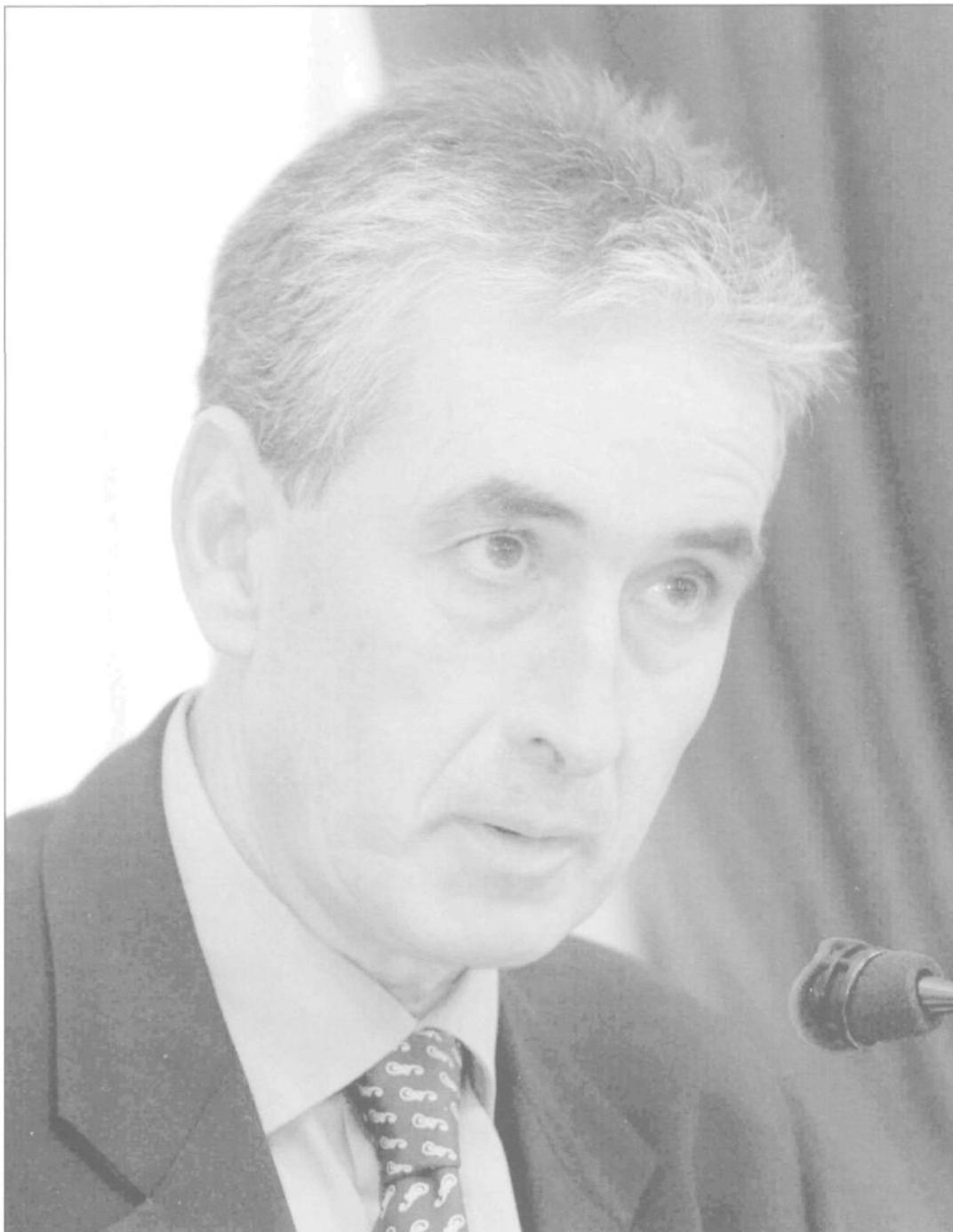
De izquierda a derecha: Ramón Jáuregui (PSOE), Julián Barriga, vicepresidente de Servimedia; Francisco Vaño (PP) y Carles Campuzano (CiU).



El público siguió con gran interés el desarrollo de esta Mesa Redonda..

Mesa redonda:

**“LA NUEVA LEGISLACIÓN
SOBRE RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA Y LA DISCAPACIDAD:
LUCES Y SOMBRAS.
LAS PROPUESTAS DE LA COMISIÓN
SOBRE POLÍTICAS INTEGRALES
DE LA DISCAPACIDAD”**



Ramón Jáuregui.

Ponente

Introducción

Ramón Jáuregui,
PSOE

Buenos días. Mi propósito es introducir un debate que la organización de las Jornadas nos ha propuesto a propósito de la ecuación responsabilidad social-discapacidad. También naturalmente introducir en la reflexión los planes del Gobierno y lo que pueda ocurrir en el terreno legislativo-ejecutivo sobre esta materia en los próximos meses y años. Supongo que la invitación a que introduzca la Mesa Redonda va más bien en función de que pertenezca al partido del Gobierno.

Quiero empezar diciéndoles que el capítulo de la RSC, como idea global, es, en mi opinión, una de las palancas de cambio más importantes que desde el punto de vista socio-laboral podemos contemplar en el futuro.

La transformación profunda que se está produciendo en el mundo de las relaciones laborales tiene presagios muy preocupantes, porque casi todo camina hacia una devaluación de los viejos principios que han configurado un trabajo protegido y digno en el marco de las relaciones laborales. Todo lo que está ocurriendo en el mundo (globalización, fenómenos migratorios, creciente competitividad entre las empresas, etc.) camina hacia una devaluación progresiva del derecho del trabajo y de las relaciones laborales en general, sobre todo para lo que llamaríamos el trabajo *contingentado*, no el trabajo del conocimiento. Por eso cabe también hablar de un dualismo creciente en el mundo laboral, entre los trabajadores del conocimiento y los trabajadores *contingentados*, los que aportan únicamente su mano de obra y generalmente su aportación manual o física, en ese contexto de devaluación progresiva de las relaciones laborales (precariedad, temporalidad, siniestralidad, condicio-

nes de convenios generalmente poco crecientes, leyes laborales que se van haciendo cada vez más flexibles, más desreguladas).

Pues en ese concepto de preocupación ha aparecido una puerta de esperanza a unas relaciones laborales dignas, como consecuencia de lo que significa la RSC. No pueden concebirse unas relaciones laborales de explotación o de incumplimiento de leyes si la sociedad a su vez va haciendo que las empresas sean cada vez más transparentes, estén más sometidas a la opinión pública de consumidores, medios de comunicación, opinión pública en general, organizaciones que vertebran la sociedad civil, gente que se expresa, que no tolera que una empresa pueda no cumplir las normas, o pueda incorporar a su hábitat de relaciones con lo que se llama los *stakeholders*, con toda la sociedad, vulneraciones flagrantes de la ley o actuaciones indignas para con el trabajo.

Uno mira al futuro y dice: ¿dónde confío para que la evolución progresiva de las relaciones laborales pueda ir avanzando? ¿En la fuerza de los sindicatos? Están en crisis. ¿En la fuerza de los Estados para que mediante leyes puedan corregir las actuaciones del mercado? Bueno, los Estados son cada vez más débiles, porque son estados-naciones y sus legislaciones no pueden penetrar en una dinámica global. ¿Qué Estados están haciendo leyes progresistas, si automáticamente van a sufrir el abandono de las empresas? ¿Dónde confiamos? Y, de pronto, ha surgido una expectativa interesante que es toda la idea de la RSC, que me parece que constituye un foco de esperanza.

No me detengo en qué es la RSC. ¿Es verdaderamente un foco de esperanza, una puerta abierta que contribuya a mejorar las relaciones laborales y, por ejemplo, a algo tan elemental como que las empresas sean responsables con la discapacidad?

Analizamos este capítulo como una parte de lo que debiera de ser un comportamiento socialmente responsable y tengo que confesar que sobre el tema existe demasiada confusión y quizá un exceso de optimismo.

Exceso de confusión

Hay demasiada propaganda con el asunto de la RSC y yo diría que hay unos comportamientos que no responden a este concepto. La RSC no es sólo transparencia para los accionistas, como algunos creen. No es sólo el Código Aldama. Tampoco es una acción social puntual de la empresa más o menos vinculada a una imagen de política social si eso no va acompañado de un comportamiento de RSC integral en todo el conjunto de sus actuaciones, en todos los planos que la configuran. La responsabilidad social no es comportarse bien con el núcleo de la empresa y tener unas relaciones laborales pésimas en el resto de las plantas, en el resto de los países o en toda la cadena de subcontratación.

La RSC es una política integral. Es una renovación cultural, es casi una revolución de actitudes de comportamiento de las empresas, que les obliga a hacer compatible beneficio y sostenibilidad, a hacer compatible el propósito del negocio y al mismo tiempo una actitud de responsabilidad para con el conjunto de la sociedad, no sólo creando empleo, sino de calidad,

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

y además cumpliendo las exigencias que la sociedad plantea a las empresas, entre otras cosas.

Y en ese terreno no podemos olvidar que hay demasiada confusión. Creo que no podemos olvidar que hay una falta enorme de conceptualización homologada. Este es un tema que todavía está demasiado diseminado, demasiado difuso. Nadie sabe bien quién audita, conforme a qué baremos, quiénes son los que deciden los parámetros de lo que es una actitud de RSC plena. No olvidemos también que sobre esta materia hay unos comportamientos, unas iniciativas en los últimos años muy frecuentes en toda Europa y también en España de las grandes empresas. Y no olvidemos que el 95% largo de las empresas en España son pymes y cada vez son más pymes las que hay en el tejido empresarial. No olvidemos que la voluntariedad de la RSC provoca a su vez (y no digo que no tenga que ser voluntaria) que las iniciativas sean muy puntuales y todavía muy pocas en relación con el conjunto de las empresas.

Por ello, hay demasiados movimientos, confusión y poco orden en la política de RSC. Y eso es lo que me lleva a hacer dos afirmaciones que me parecen significativas.

La primera es que creo que el futuro de la RSC depende, en gran parte, de una sociedad, de una ciudadanía cada vez más exigente, más vertebrada, más organizada. Es decir, que gran parte de la RSC no va a ser consecuencia de que haya una norma que nunca será impositiva, porque no puede haberla, porque las normas impositivas fijan mínimos de comportamiento, y lo que se trata en la RSC es de una tendencia a la excelencia en el comportamiento sociolaboral. En ese sentido, no puede haber normas. Pero en la medida en la que haya una sociedad exigente con las empresas, unos consumidores estructurados, unos sindicatos con capacidad de trasladar también a la sociedad parte de su actividad, unos medios de comunicación comprometidos con estas ideas, en esta medida la empresa se hará socialmente responsable.

De manera que si la discapacidad o el cumplimiento de los mínimos exigibles en relación con la inserción de la discapacidad es uno de los planos elementales de la RSC, y lo es, junto a otros, no es el único, no confiemos en que la discapacidad va a encontrar de pronto la solución porque la RSC la toma como gran bandera, ya que toma muchas banderas: ecológica, el comportamiento con los *stakeholders* sociales, institucionales, con los trabajadores, con la participación en la empresa, con la conciliación familia-trabajo, con un montón de objetivos que tiene el mundo laboral del presente.

Sociedad vertebrada

En ese marco, una primera referencia que hay que situar es que el futuro de la RSC es en gran parte la consecuencia de un discurso, de una política y de una sociedad organizada, vertebrada, exigente, capaz de ir demandando en las empresas que su rol en la sociedad es de responsabilidad para con la sociedad. No sólo con el accionista. Y este concepto que tiene que ir penetrando toda la vida económica y toda la vida social de la ciudadanía del futuro es un elemento fundamental de ese futuro.

En segundo lugar, hace falta una intervención pública del Gobierno. El Ejecutivo anterior había creado una comisión de expertos sobre esta cuestión que habíamos acordado precisamente en una resolución que adoptamos en el Parlamento por unanimidad, aunque previamente hubo una proposición legislativa del grupo socialista que no fue aceptada.

La comisión realmente no ha trabajado prácticamente porque tocó la última parte de la legislatura y el Gobierno actual ha retomado esta materia y pretende incorporar, y de hecho ya lo ha planteado así en el debate del diálogo social, esta cuestión como una de las materias que empresarios y sindicatos tienen que tratar. De hecho, se ha incorporado al protocolo no formalmente, pero sí al espíritu del acuerdo que se suscribió en La Moncloa hace un par de meses, para que sindicatos y empresarios aborden esta materia.

¿Lo van a hacer solos? No. El Gobierno ha sido consciente de que no puede ser dejada sólo a la voluntad de sindicatos y empresarios el futuro de la RSC y su propósito es incorporar lo que llamaríamos una especie de mesa cuadrada, o de cuatro partes o patas (sindicatos, empresarios, Gobierno y sociedad civil y organizaciones de expertos interesados en RSC). Esta es la idea última que les puedo trasladar. El Gobierno va a crear esta mesa con cuatro grandes patas. Insisto, sindicatos, empresarios, Gobierno y sociedad civil: fundaciones, organizaciones, universidad, centros de inteligencia y pensamiento sobre esta materia, ONGs y otras.

Este grupo va a trabajar probablemente hasta el final de este período de sesiones, es decir, en torno a junio y julio de 2005, y se supone que habrá un dictamen en esas fechas sobre qué hacer con la RSC.

Paralelamente, y a iniciativa de CiU, se va a crear una subcomisión en el Congreso de los Diputados para que también el Legislativo tenga paralelamente un debate de reflexión sobre esta materia (de hecho, creo que este jueves aprobaremos esta iniciativa, y se supone que a finales de este mes podrá crearse una subcomisión parlamentaria, a la cual lógicamente acudirán todo lo que hay en el país sobre el tema).

Hacia una ley

Lógicamente al final de este período estaremos en condiciones de decidir si hay o no una intervención legislativa. Mi opinión es que debe haberla. No sé lo que pasará en este proceso, pero a mediados de la legislatura, y desde luego antes de su finalización, tendrá que haber una ley. Una ley que no es impositiva, que es una ley reguladora, que define conceptos, que establece algunas pautas, que estimula las conductas, que construye un discurso, que incorpora al país este debate. También las leyes son para eso, aunque no sea para decir nada más que es RSC, quién puede auditar, qué debe auditar, bajo qué normas, o quién tiene que celebrar algún tipo de homologación normativa, etc. Y esta es la base en la que yo me quería situar.

Resumiendo, creo que aquí una palanca importante de futuro en todo el campo de las relaciones sociales, y desde luego también en el terreno de la discapacidad. Creo que esto

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

es consecuencia de una revolución del concepto y del papel de la empresa en la sociedad, que es absolutamente incuestionable. Y creo que hay que hacerlo con tranquilidad. Que hay que llamar a la sociedad para que participe del proceso legislativo y del proceso del Ejecutivo en el diálogo social. De ahí surgirán los conocimientos suficientes para que haya, y así lo espero, una ley que impulse y que favorezca el desarrollo de una política y de una cultura de RSC en España.

◆ *“Espero una ley que impulse y favorezca el desarrollo de una política y cultura de RSC”*

Ramón Jáuregui



Francisco Vañó.

Ponente

Réplica

Francisco Vañó,
PP

Esto de la responsabilidad social es algo prácticamente implantado desde el requerimiento del Consejo de Europa de Lisboa que apeló a la responsabilidad social de las empresas. También a partir de la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo de 1997.

España propició que se introdujeran medidas de integración laboral para los discapacitados en los planes de empleo europeos. España ha tenido dos planes de empleo específicos para discapacitados. Uno de ellos, todavía en vigor. Incluso, la propia Cumbre de Niza también recomendaba crear las comisiones de la integración laboral.

Ha habido iniciativas legislativas. En este campo, creo que hay un acuerdo tácito entre todos los partidos para tratar de mejorar la situación. Concretamente, en una moción presentada hace dos días llegamos a un consenso en aras de mejorar esta situación de los discapacitados.

Por supuesto, para mejorar la situación de los discapacitados la primera piedra de todo es el empleo. Es el mejor cauce para conseguir la igualdad social que pretendemos.

Los que llevamos mucho tiempo trabajando en este campo, creemos que a través de la integración laboral se consigue la normalización social de las personas con discapacidad e incluso no sólo de las personas con discapacidad, sino de otras con riesgo de exclusión social. Yo creo que la tónica, en general, con matices políticos, es de acuerdo.

El empleo lógicamente pasa por una convicción de todos los agentes sociales implicados. Una primera parte, por supuesto, es darnos a las personas con discapacidad posibilidades de acceso, pero también hay que convencer a los empresarios, a la Administración.

Ha habido medidas en estos planes de empleo para conseguir la integración. La reser-

va del 2% en las empresas privadas, el 5% en la Administración Pública... Ahora hay que tratar de que se cumpla. Y para ello hay que buscar medidas pero que tampoco produzcan rechazo, porque yo creo que forzar situaciones puede ser contraproducente. Hay que buscar que las medidas se apliquen por convicción. Y para ello, yo creo que el mejor cauce de integración es a través del convencimiento de que pueden servir para hacer ciertas cosas. Todo el mundo no es capaz de hacer todas las cosas. Todo el mundo tiene alguna discapacidad. En algunos casos es evidente; en otros, no. El secreto es buscar el hueco adecuado.

Hay que fomentar que se conozca la discapacidad. Mi reto personal en el Congreso es *vender* la silla de ruedas como símbolo de la discapacidad. Yo creo que así consigo implantar la normalidad de esa discapacidad en el resto de la sociedad.

El problema viene desde el desconocimiento, desde la ignorancia. Todo lo que sean medidas, planes para fomentar el conocimiento de estas personas discapacitadas por parte de los empresarios, eliminar tópicos, los aplaudimos. Hay que fomentar las tácticas en la empresa, para que nos den cancha, oportunidades.

Recuerdo que el año pasado en esta mesa un empresario había descubierto que llamando a discapacitados para algunos puestos determinados su trabajo le resultaba más rentable que el de otras personas sin discapacidad.

La transformación de la sociedad ha hecho que las empresas evolucionen, que ya no sólo se considere la rentabilidad en números o en euros. Cada vez vende más la RSC. Cada vez está siendo más un atractivo que las empresas puedan lucir ciertos números. Y digo lucir, porque igual que digo que al principio son reacias a emplear, luego los lucen cuando son rentables.

El desempleo sigue siendo muy alto en este campo. Se ha avanzado pero porque partíamos desde muy atrás. Yo he pasado por el movimiento asociativo y conozco cifras. Hace treinta años éramos "bichos raros", casi salir de casa era una hazaña y se ha ido evolucionando en el sentido de que se ha mejorado la situación. Aunque nos queda mucho por recorrer.

Función legislativa

La legislación muchas veces no resuelve los problemas. Se avanza pero no es la que va a dar la solución al problema del empleo, que es el problema principal para conseguir esa integración social de todos los discapacitados. Y en ese sentido, yo aplaudo a todas las empresas que cada vez corren riesgos al contratar a un discapacitado, porque son las primeras que pueden reconocer la valía, el interés, incluso la rentabilidad de esa persona. No en plan lastimero, sino buscando el punto de encuentro en que ese trabajo compense ese sueldo.

A título anecdótico, quiero contar que hace 20 años, cuando ya era parapléjico, cambié de ciudad. Ahora tenemos muchos más medios que antes. Yo recuerdo ir a buscar trabajo y los cinco primeros minutos de conversación el jefe de Personal correspondiente estaba pendiente de mi silla de ruedas, y estaba incómodo porque no estaba familiarizado. Yo

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

trataba de persuadirle de que yo quería trabajar, de que tenía interés, y cómo estaba casado y tenía dos hijos a los que necesitaba dar de comer. El problema es que yo me daba cuenta de que no querían contratarme. Yo les decía que me dieran cancha, y si yo no era rentable me iba. Pero no nos daban cancha. Ante dos personas, una con discapacidad y otra sin ella, se optaba por la que no tenía una discapacidad. Eso se está superando.

Mi obligación desde mi escaño como parlamentario es *vender* la silla de ruedas. Y eso es tratar de normalizar la situación de la discapacidad en la sociedad. Que la gente vea que cada uno puede dedicarse a una actividad u otra como cualquier ser humano. No hace falta ser un superdotado para ser un buen empresario, un buen periodista, etc. Nos tienen que poner en igualdad de condiciones.

En la medida en que avance esa integración laboral y cada vez haya más referentes yo creo que la responsabilidad social va a ser algo que se podrá anotar en un balance que se pueda vender en la sociedad.

❖ “El empleo es la primera piedra
de toque para mejorar la situación
de los discapacitados”

Francisco Vañó



Carles Campuzano.

Ponente

Réplicas

Carles Campuzano,
CiU

Gracias. También a Fundación ONCE y *El Nuevo Lunes* por esta invitación. Estamos en una Jornada que es oportuna, justo además en el inicio de una nueva legislatura en el Congreso de los Diputados, con un nuevo Gobierno y con nuevas personas en el Congreso de los Diputados trabajando en este ámbito.

El otro día, preparando una intervención en el Parlamento, leí un artículo muy recomendable de Luis Cayo, el director del Cermi, que nos recuerda datos muy contundentes. Y el más contundente es que hay 900.000 personas en toda España inactivas, que no están ni buscando trabajo.

Nos recuerda que la tasa de inactividad en el colectivo de personas discapacitadas es del 67%. Y en el caso de las mujeres discapacitadas, el 76%. Tasa de inactividad, gente que ni siquiera busca trabajo. La tasa de desempleo es del 26%; en el caso de mujeres, 33%.

Las cifras objetivas continúan siendo muy contundentes. Eso en el contexto que apuntaba Ramón en su intervención, esa transición en esta época de cambio en que los modelos de crecimiento económico, de funcionamiento de las empresas, de retos competitivos de carácter global, querían cuestionar muchos de los fundamentos de nuestro funcionamiento económico y social.

La pregunta a plantearnos es: ¿los instrumentos que hemos definido en los últimos años nos van a ser útiles para dar respuesta a esa cifra objetiva de 900.000 personas que ni tienen ni buscan empleo? En esa revisión, ¿cómo afecta el mundo de la discapacidad? Especialmente los sectores más vulnerables de la discapacidad, la psíquica, las personas de

familias pobres... Todos esos sectores más vulnerables de la discapacidad ante esta nueva lógica de la competitividad encuentran respuesta con los actuales mecanismos, con un compromiso aprobado la pasada legislatura a iniciativa del PSOE de mejora del tratamiento en materia de empleo público, las medidas complementarias que se pusieron en marcha hace unos cuantos años, el mecanismo de los determinados enclaves laborales, aprobada hace bien poco. Todos estos instrumentos nos sirven para ese objetivo en este nuevo contexto, en un momento además donde los Centros Especiales de Empleo viven un momento delicado. Han sido tremendamente útiles en la generación de puestos de trabajo, pero hoy afrontan los mismos problemas que otros sectores económicos con unos añadidos: hay centros especiales de empleo que se habían especializado en procesos de manipulado y hoy seguramente buena parte de aquellas empresas que les encargaban este tipo de proyectos pueden encontrar mejores ofertas en Marruecos o en países de la Europa del Este. O centros especiales de empleo que participaban de concesiones públicas, de prestación de servicios en el ámbito municipal, de jardinería, y se encuentran que el Ayuntamiento no aplica ningún tipo de cláusula de carácter social, y esa concesión pasa a una empresa ordinaria, que además no ha incorporado ninguna dimensión social a su proyecto.

Más allá de todo el ruido que entre todos generamos los procesos que se han abierto, tanto el gubernamental, con esa propuesta de diálogo en el seno del Gobierno y en el marco del diálogo social, como la que CiU va a defender este jueves y que previsiblemente se va a aprobar de creación de un espacio parlamentario de discusión sobre RSC, nos deben servir para buscar nuevos cauces, nuevos enfoques para abordar el binomio entre creación de puestos de trabajo, empleo y discapacidad.

Los discapacitados, un gran activo

No instalándonos en el tremendismo, pero reconociendo que las cosas no van lo suficientemente bien, que España tiene en esas 900.000 personas, un tremendo activo de generación de actividad, y con la convicción de que aún hoy en nuestra sociedad el empleo continúa siendo el principal elemento de integración para todas las personas. No para las personas discapacitadas, sino para todos nosotros. El trabajo continúa siendo un elemento configurador de nuestras identidades. Por tanto, que 900.000 personas en España renuncien a buscar empleo nos debe preocupar no tan sólo desde la perspectiva de funcionamiento de nuestra economía, de nuestro sistema de protección social, sino sobre todo desde el punto de vista de que 900.000 personas renuncian a su plenitud, que es no poder trabajar. Por tanto, hablamos de la RSC como una vía que nos puede permitir abrir un nuevo enfoque en esa materia.

Que necesariamente va a necesitar, por un lado, una movilización activa en el mercado. Si las empresas ordinarias no asumen que su responsabilidad (y ahí está la fuerza de la RSC) hacia el conjunto de la sociedad exige encontrar medidas que puedan facilitar la ocupación de estas personas, esta cuestión no tiene respuesta. En segundo lugar, está la inter-

vención pública. Es evidente que habrá momentos y espacios en los que la iniciativa del mercado no les podrá dar respuesta. Y además ahí se nos van abriendo nuevos sectores que hasta ahora han estado poco presentes, desde el punto de vista de las políticas de empleo, pero que configuran nuevos colectivos, como el de los enfermos mentales. Ahí están los centros especiales de empleo, que vienen trabajando en esto desde hace tiempo. Pero hablamos de un colectivo al que las políticas públicas no han tenido demasiado en cuenta y por tanto la tarea del Estado y de los poderes públicos de facilitar el acceso al conocimiento a través de la formación es grande.

Formación profesional

Hoy España tiene tres subsistemas de formación profesional. La formación continua para las personas empleadas, la formación ocupacional para las personas desempleadas, y la formación profesional clásica pura y dura. Y ahí tenemos movilizada una ingente cantidad de recursos públicos. Con los Presupuestos para de 2004 eran 1.000 millones de euros los que figuraban tan sólo en la gestión de la formación continua. La cantidad de dinero orientada a la formación de los trabajadores ocupados en España era enorme y lo que nos podemos preguntar es si los hemos empleado bien en los últimos doce años.

Por tanto, es preciso el liderazgo público para dar respuesta a esos retos de competitividad en los que estamos todos instalados, y también es muy importante la movilización social. Yo creo que el mérito del Cermi y del movimiento social vinculado a la discapacidad, iniciativas ciudadanas como la Fundación Empresa y Sociedad, van en la línea de entender que en la agenda política española si estas cuestiones están apareciendo con fuerza es porque ha existido una sociedad civil organizada que las ha puesto encima de la mesa. Y el diálogo social convencional entre sindicatos y organizaciones empresariales, que es bueno y necesario, que ha sido una de las claves del éxito en muchísimas de las cosas buenas que han pasado en España en estos últimos años, muchas veces adolece de que en su agenda ese tipo de cuestiones no son prioritarias. Las políticas de empleo nuevas y activas que se han generado en los últimos años han nacido del movimiento social de la discapacidad más que del diálogo convencional entre sindicatos y organizaciones empresariales. Y por tanto, en esta nueva concepción, junto con el papel de las empresas, y el liderazgo político, el papel del tercer sector, de los movimientos sociales, va a ser fundamental.

Políticas activas y pasivas

Y en este sentido debemos ser capaces de desarrollar cinco puntos. En primer lugar, debemos superar la contradicción que aún existe en materia de discapacidad entre políticas pasivas y activas. Hoy hay cerca de 200.000 personas que cobran una pensión no contributiva de invalidez que si deciden incorporarse al mercado de trabajo pierden esa pensión no contributiva mientras trabajan, y como resultado de su propio nivel de formación, de su

propia cualificación, de cómo el mercado responde a su expectativa de trabajo, muchas veces las ofertas de trabajo que aparecen son poco atractivas para que compense la pérdida de la pensión no contributiva. Hay que superar esa dicotomía y buscar mecanismos para que en determinados supuestos se pueda cobrar la pensión no contributiva y se pueda trabajar en el empresa.

En segundo lugar, hay que saber movilizar recursos hacia la formación. La gran prioridad estratégica es encontrar en esos tres sistemas de formación tres respuestas específicas para el mundo de la discapacidad.

Debemos revisar en tercer lugar el sistema de subvenciones al empleo de personas discapacitadas. Seguramente más que ir a subvencionar tipos de empresa hay que ayudar a la persona discapacitada que se incorpore a trabajar, con independencia de si se incorpora a una empresa ordinaria o a una empresa de empleo protegido. Pero en cambio, a quienes hasta ahora a través de los centros especiales de empleo han recibido apoyos específicos de incorporación al mercado de trabajo, de apoyo personal, de apoyo social, hay que darles medios ahora para que sean capaces de ofrecer estos servicios en la empresa ordinaria. Yo creo que ahí hay un debate que no es para mañana, pero que creo que hay que abrirlo, con los centros especiales de empleo y con las empresas ordinarias. Hay que superar esa división empresa ordinaria-empresa de empleo protegido.

Legislación flexible

Hay que ser capaces, en cuarto lugar, cuando legislemos, de hacerlo de manera flexible. Continuamos instalados, y ahí los parlamentarios tenemos una enorme responsabilidad, en la rigidez cuando estamos ante un mundo que algunos sociólogos definen como mundo líquido, fluido. Nos empeñamos en hacer normativas y leyes tremendamente rígidas, que muchas veces entorpecen. Por ejemplo, el desarrollo normativo del modelo de enclaves laborales es suficientemente rígido como para no permitir que efectivamente empresas ordinarias decidan utilizar estas medidas para dar respuesta a las posibilidades de generación de empleo que tienen los centros especiales de empleo. Ahí toca revisar la normativa de enclaves laborales buscando fluidez para que se puedan cumplir los objetivos.

Y, en quinto lugar, creo que hay que apostar a fondo por las cláusulas sociales en la contratación pública. Y ahí creo que el sector de la empresa ordinaria debe de asumir que la apuesta por incorporar al sector social en sus proyectos o debe asumir que en una negociación pública las Administraciones apostarán por quien dé puestos de trabajo a aquellos colectivos de personas que tienen mayores dificultades para incorporarse al empleo. Aquellos colectivos que en la lógica autónoma del mercado, de la oferta y de la demanda, no encuentran salidas. Creo que ahí el pastel es suficientemente grande como para buscar fórmulas que, a través de la discriminación positiva hacia quien emplee a personas discapacitadas, consigamos crear mercados que generen puestos específicos para estos colectivos. Ahí hay toda una ruta a seguir e, insisto, el debate que abrimos en esta legislatura alrededor

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

de la RSC en el Gobierno y en el Parlamento debe servir para dar respuesta al problema de fondo, que son esas 900.000 personas que han renunciado a buscar trabajo.

❖ *“Debemos superar la contradicción
entre políticas pasivas y activas
en discapacidad”*

Carles Campuzano



Julián Barriga.

Moderador

Julián Barriga,
vicepresidente de Servimedia

Hemos tenido el lujo de contar en esta mesa con unos ponentes que tienen responsabilidades parlamentarias y políticas en sus grupos en los temas que estamos abordando. A ellos podemos ahora plantearles cuestiones o debatir lo que se ha comentado.

Me gustaría felicitar a los organizadores porque han tenido la valentía de nuevo de plantear una de las cuestiones que socialmente más interesan a nuestro país. Como asistente y seguidor periodístico de tantas Jornadas de integración laboral de personas con discapacidad hago una cuestión que creo que es innovadora y en este caso se confirma. Hasta ahora cuando se abordaban estos temas, se hacían siempre desde el marco institucional. Son las instituciones, y sobre todo la Administración, las que consolidan la integración laboral. Hoy hemos presenciado una innovación muy interesante y que se va a consolidar en el futuro: la integración a través de la RSC, que es tanto como decir la integración a través de la empresa ordinaria. Por supuesto han pasado los tiempos, afortunadamente, en los que la integración laboral de las personas con discapacidad obedecía a impulsos, si no caritativos, sí compasivos. Hemos vivido una larga etapa de integración a través de la vía institucional. La más clara a través de la Fundación ONCE y también de los centros especiales de empleo. Yo creo que estamos completando estos ciclos, que estamos en el umbral de una nueva etapa no sólo prometedora, sino tal vez definitiva como es el compromiso de las empresas a través de la RSC. A mí me han quedado muchas notas para el recuerdo de estas Jornadas tan intensa. Muchas gracias a todos.

Debate

José María Fernández, responsable de Política Social de CC OO

Estoy muy de acuerdo con todo lo que se ha contado, sobre todo con Carles Campuzano, porque, desde mi perspectiva, ahora mismo uno de los problemas es que la propia legislación existente no da cabida a la realidad. Por ejemplo, los centros especiales de empleo que son rentables y competitivos se ven coaccionados por el número de personas con discapacidad que están obligados a contratar. Y los centros especiales de empleo que no son rentables no encuentran ayuda suficiente para sobrevivir. Yo estoy esperanzado con el nuevo cambio pero la pregunta es, ¿hasta qué punto los propios parlamentarios no os vais a ver acotados por una realidad legislativa que existe ya, como para permitir lo que habéis lanzado como ley de no discriminación y accesibilidad universal? Es decir, ¿hasta qué punto las leyes existentes nos van a permitir hablar de la realidad que todos queremos hablar?

Carles Campuzano

Yo creo que en el momento en el que estamos quizás conviene ponernos todos de acuerdo en el diagnóstico. No sé si todo el mundo asume claramente la necesidad de diferenciar los centros especiales de empleo rentables de los que no lo son. Mi sensación es que en general los gestores de estos centros tienen la sensación de que el sector está maduro en el sentido de que necesita una reorientación. No sé si esto lo asume la Administración. Hay un nuevo Gobierno, yo no sé si el secretario general de Empleo está en esa orientación. No sé si el Cermi está por abrir un debate a fondo con las cartas encima de la mesa hablando de los problemas que tenemos. Si abrimos ese debate y llegamos a un acuerdo, yo creo que el marco legal que hoy existe lo podemos reformar. Pero lo que creo que es urgente es abrir una discusión a fondo sobre la realidad que hoy tenemos sobre empleo para las personas discapacitadas. Y creo que con la suficiente visión de futuro, para que los intereses que todos tenemos en el corto y medio plazo no nos coarten a la hora de abordar las líneas de futuro, que son las que nos van a permitir superar esas cifras. Si hoy no empezamos a abrir el debate, dentro de cuatro y cinco años nos vamos a encontrar con problemas graves, como el envejecimiento de los trabajadores de los centros especiales de empleo, el del cierre de

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

estos centros. Desde Cataluña me plantean que la reforma del nuevo Salario Mínimo Interprofesional, en la medida en que no reconoce la necesidad de aumentar los apoyos a estos centros va a provocar riesgos de cierres de centros especiales de empleo al año que viene. Ahí a la Administración competente le va a caer un problema.

Ramón Jáuregui

Nosotros, ya en la elaboración del programa electoral de este año pasado, contemplamos la necesidad de hacer una reflexión en profundidad sobre la ecuación empleo-discapacidad. Existen algunas rigideces, algunos elementos poco actualizados en la manera en la que ayudamos a la inserción laboral de la discapacidad y eso va a requerir una revisión global de los instrumentos. Pero quería recordar que ayer mismo aprobamos por unanimidad una moción, una proposición no de ley prácticamente, que insta al Gobierno en esta misma dirección. Concretamente estaba recordando la necesidad de desarrollar reglamentariamente la Ley 51 de 2003. En la primera línea del acuerdo de ayer del Parlamento se pide al Gobierno que ponga en marcha las medidas contempladas en el Plan de Empleo 2002-2004, y en el Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007. Se le pide al Gobierno que adecue la formación profesional a las necesidades de los discapacitados. Entre la discapacidad y el Gobierno se tiene que establecer una reflexión en profundidad sobre esta gran asignatura pendiente que es la inserción laboral de la discapacidad.

Francisco Vañó

Insisto en lo que acaba de decir Ramón Jáuregui. Independientemente de las adscripciones políticas, que todo el mundo las tiene, hay una voluntad de acuerdo de seguir avanzando. En la iniciativa del martes, que fue consensuada por todos los grupos políticos, todo el mundo ha aportado algo. Hay que primar a las empresas que contratan a discapacitados.

Bernardo Díaz, Fundación de la Universidad Autónoma

Soy padre de una persona con capacidades intelectuales diferentes. Me gustaría lanzar tres breves reflexiones.

Por una parte, sobre la cuestión del bienestar social, que no ha llegado a la discapacidad, y que dependía antes de “papá Estado”. Éste no puede llevarlo ahora todo adelante y entonces surge la RSC como una exigencia que por una parte es interna dentro de la empresa y por otra es externa. Esa exigencia depende de que haya una sociedad civil activa y es un tema a promover, independientemente de todo lo que estamos hablando.

El segundo tema es el de la formación. En una UE que se plantea en Lisboa la sociedad del conocimiento más competitiva para esta década, se dan muchos de los problemas que ha citado Carles Campuzano, pero también se plantea porque en el momento actual es

poco comprensible que, por ejemplo, las personas con discapacidad auditiva accedan en un 1% a la Universidad. Por eso, la formación es fundamental. Y lo es en dos vertientes: por una parte en la eliminación de barreras de todo tipo, y por otra en medidas positivas para ese acceso a la formación. Un dato más: todavía se está discutiendo si se debe cumplir o no el acceso gratuito de las personas con discapacidad a la Universidad.

En tercer lugar, la legislación. Lo que decía Campuzano sobre cláusulas sociales y contratación pública, que es Directiva europea y por tanto tendrá que ser ley en un cierto tiempo en España. Mientras tanto, hay una legislación que debe cumplirse guste o no. A ninguno de nosotros nos gusta que haya una limitación de 120 kilómetros por hora en la carretera. Sin embargo, cuando nos para la Guardia Civil nadie pide que se le comprenda. Pero un inspector va a una empresa y ve que no cumple el 2% y no pasa nada. O legislamos o no legislamos.

Carles Campuzano

Estoy muy de acuerdo en la reflexión insistiendo en el tema de la sociedad civil activa. Yo creo que si la cuestión de la discapacidad en los últimos años ha ganado visibilidad y capacidad de influencia política ha sido por esa sociedad civil organizada. Una sociedad o una democracia que funciona bien tiene capital social, a gente que además de trabajar y ocuparse de la familia también se ocupa de lo que pasa en su entorno. Y los retos que tiene esta sociedad son mantener y aumentar su capital social para dar respuesta a los problemas que tenemos planteados como sociedad. La inmigración, el envejecimiento o la deslocalización no van a tener respuesta sin un capital social enorme implicado en esas cuestiones.

Pregunta

Al final de la ponencia de Carles Campuzano, ha hablado de las pensiones no contributivas, que engordan mucho esa cifra de 900.000 personas a las que aludía. Francisco Vañó ha estado hablando de las iniciativas de su grupo el martes. Ramón Jáuregui también ha hablado de otros temas. Hace unos días he leído en los periódicos que una propuesta va a hacer por fin compatible la pensión no contributiva con un trabajo remunerado. ¿Me podrían ampliar esta noticia?

Carles Campuzano

El martes que viene CiU lleva al pleno del Congreso una proposición de Ley para modificar la legislación vigente en esta materia con el objetivo de hacer compatible la pensión no contributiva de invalidez con el empleo remunerado. Hemos hablado con los grupos pidiendo que voten favorablemente a esta proposición. Abriría el trámite parlamentario de modificación legislativa. Nos va a llevar unos cuantos meses pero es importante.

Ramón Jáuregui

No sé exactamente la respuesta del grupo, pero me imagino que será positiva. Cuando uno es grupo de oposición es más proclive a apoyar estas cosas y cuando se gobierna hay que esperar a lo que dice el Gobierno. En todo caso, me parece evidente que aquí hay una reflexión que hacer importante porque tenemos constancia, y esto es uno de los elementos que hemos percibido en la elaboración de nuestro programa electoral, de que hay una queja permanente de la discapacidad en el sentido de que los trabajos que se ofrecen en general muchas veces no llegan a compensar la pérdida de la pensión.

Francisco Vañó

Esto está incentivando no trabajar. Nosotros vemos claro que habrá que plantearlo porque a corto plazo puede parecer que le va a costar al Estado o a la Administración, pero a la larga todo lo que sea entrar en el proceso productivo de cualquier ciudadano produce un beneficio general.

José Rodríguez, Fundación para la Rehabilitación de Lesión Medular

Al hilo de la anterior pregunta, me gustaría saber qué sucede con las pensiones contributivas y su compatibilidad con el trabajo. En nuestro país se ha dado y no ha habido ningún problema. Llegan compañeros que están trabajando y a los que les llega una carta en la que le dicen que le van a revisar la pensión o su situación personal de salud. No ha habido tal cambio, sino simplemente se trata de que quieren trabajar, o bien porque su pensión es baja, o a veces porque quieren ser personas activas. Y esa pensión es contributiva, algo que se ha generado después de una larga cotización.

En la pensión no contributiva nosotros hemos hecho muchas veces propuestas. Es muy simple. La no contributiva es una pensión baja, como antes era el subsidio de ingresos mínimos. Entonces, si el trabajo que te ofrecen tiene un salario bajo, en ese caso te quedas igual que estás. Pero, por el contrario, si se pone un límite a los ingresos, igual que está en la pensión contributiva donde dice complemento a mínimos, pues si trabajas te los quitan y si dejas de trabajar te lo vuelven a dar. Y no hay ningún problema. Sí que se puede y no creo que Hacienda se sienta perjudicada porque esas 900.000 personas trabajen.

Enriqueta Linares, Fundación Colegio de Huérfanos de Hacienda

No somos Hacienda, sino una entidad privada, asistencial y sin ánimo de lucro. Por

mi trayectoria profesional, he adquirido muchísimo contacto con las familias y con las personas con discapacidad. Me gustaría destacar el enorme valor productivo que tienen esas personas, sobre todo si pueden compatibilizar esa pensión no contributiva con el trabajo. Porque el beneficio que ellos reciben en el trabajo no sólo es económico, sino que también es de sentirse personas útiles. Este es un factor muy importante. Además, los gastos de estas personas son cinco veces mayores que los de cualquier persona. Por mucho que ganen, tienen unos gastos adicionales.

José María Gutiérrez, vocal sindical de USO

Buenos días. Soy José María Gutiérrez, de la Asociación de Taxis, funcionario del M° de Industria, Turismo y Comercio y vocal sindical de USO. Me gustaría hacer dos valoraciones acerca del empleo público y la futura Ley de RSC.

En el supuesto de implantar la RSC, la Administración es una parte importante que está obligada en esta materia. Posiblemente, si se trata de exigir esa RSC habrá que reformar una cantidad ingente de la normativa que regula el funcionamiento de la Administración.

También quisiera saber si ha habido alguna evaluación de la práctica y extensión de la Ley 53.

Ramón Jáuregui

Parto de considerar que la legislación laboral exigible en materia de inserción de discapacidad forma parte de unos mínimos que cualquier estrategia de RSC debe contemplar. Antes decía que cuando hablamos de RSC apelamos a la excelencia en el comportamiento, a incorporar a la empresa una estrategia amplia y muy diversa no sólo del cumplimiento legal, sino de ir más allá. Pongamos, por ejemplo, el caso de los sindicatos. Un mínimo legal es aplicar el reconocimiento de que hay sindicatos, de que se negocia los convenios con ellos. Eso es el mínimo, pero se puede ir mucho más allá. Una política de RSC correcta y avanzada es la que además proponga la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, por ejemplo. La RSC siempre es un plus. Esto quiere decir que el cumplimiento de los mínimos de inserción de discapacidad en las empresas eso ya es exigible de por sí, y desde luego no podría hacerse propaganda de una política de RSC si no se cumplen los mínimos. Por tanto no es incompatible la exigencia coercitiva. En este caso es al contrario, porque lo que hace la RSC es reforzar la exigencia legal.

También quería matizar que la RSC no surge como sustituto de "papá Estado". No es así. La RSC es en gran parte la consecuencia de que concebimos a la empresa en la sociedad del futuro como una parte fundamental de lo que es el circuito económico y de la responsabilidad. Y no podemos dejar que las empresas se alejen de lo que es su entorno. No se puede concebir ya la empresa sólo para dar beneficio al accionista. La empresa ha dejado de ser el antagonista social de la vieja lucha de clases y ha pasado a formar parte de un nue-

“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”

vo estamento de la sociedad, y la ciudadanía tiene derecho a reclamarle. La Administración no tiene que hacer una política de RSC, sino cumplir con su papel de servicio público y tener unas relaciones laborales correctas.

Carles Campuzano

En la RSC de la Administración, mi grupo organizó un seminario. Al comienzo, un compañero de mi partido hizo un discurso muy vehemente alrededor de la responsabilidad que tenían las empresas. Y a esa reunión asistía el presidente de MRW, una empresa ejemplar en esta materia. Y el presidente, con una cierta sorna, nos decía: “Oiga, nos puede dar ese discurso el día que ustedes cumplan. El día que cumplan con la cuota de reserva. El día que paguen las ayudas y subvenciones en momento y tiempo”. Esta normativa no podrá afectar a las organizaciones públicas, pero es evidente que o éstas dan ejemplo o es muy difícil decirle a la sociedad que aquellos que impulsan las leyes no se las aplican. Y la aplicación de las leyes a las Administraciones Públicas es clave. Ha habido un cambio legislativo en la pasada legislatura, hay un nuevo Gobierno que ha hecho un gesto con el denominado “Plan Moncloa”, un compromiso para que se cumplan las cuotas, pero no nos quedemos con lo que puede terminar siendo un gesto bonito pero que luego no se ve en ayuntamientos y otras instituciones.

Pregunta

Tengo indicios de que la información estadística sobre la discapacidad es insuficiente, inexacta y a veces contradictoria. Esto impide llegar a ponerse de acuerdo en cuanto a diagnóstico. Pediría un esfuerzo a la Administración Pública en el estudio de los sistemas de captación de datos y que se rediseñen. La segunda cuestión es sobre la importancia en todo este proceso de la educación, la atención muy temprana, la asistencia a las familias son fundamentales. Por último, creo que la sociedad todavía no está madura, por lo que si no existe ningún nivel de obligación en la legislación sobre la integración laboral su resultado será bastante inferior de lo que pretendemos.

Ramón Jáuregui

No conozco la imperfección de nuestra base estadística. Voy a tomar nota para ver si efectivamente hay que mejorar la base estadística de nuestro país.

Carles Campuzano

La encuesta de discapacidad es de 1999, de una iniciativa del INE y de la Fundación ONCE, si no recuerdo mal. La foto es de 1999 y hay que ver si nos sirve o no. Necesitamos sofisticarnos en la generación de información para poder luego acercarnos a la realidad.

♦♦ *“Han pasado los tiempos, afortunadamente, en los que la integración laboral de las personas con discapacidad obedecía a impulsos, si no caritativos, sí compasivos”*

Julián Barriga

**“LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA”**

ANEXO

**III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE:
"LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE
DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"**



De izda a dcha: José García Abad, presidente del Grupo Nuevo Lunes; Amparo Valcarlos, secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Carlos Rubén Fernández, presidente de la Fundación ONCE, y Rosa del Río, directora de El Nuevo Lunes.

PRESENTACIÓN

Carlos Rubén Fernández, presidente de la Fundación ONCE

"Contratando personas con discapacidad estamos construyendo una sociedad más justa"

En la presentación de las Jornadas, el presidente de la Fundación ONCE, Carlos Rubén Fernández, definió la *responsabilidad social corporativa* como aquella obligación, voluntariamente asumida por las organizaciones, para llevar adelante buenas prácticas de gestión en materia de compromisos éticos. Pero "nosotros nos queremos centrar en el campo de la acción social, por entender que se pueden hacer muchas cosas por mejorar la calidad de vida de las personas con mayores dificultades y que muchas de esas acciones, aparte de ser tremendamente productivas para las organizaciones, están redundando en beneficio de la sociedad".

duda, podríamos englobar la responsabilidad social corporativa dentro de estos juegos de resultado positivo. Todos aquellos que participan, las empresas, los accionistas, los trabajadores, en definitiva, la sociedad, gana si somos capaces de ponerlo en marcha".

Habló también del Global Pact, el pacto auspiciado desde las Naciones Unidas por Kofi Annan en el que partiendo de nueve principios, que en los últimos tiempos se han ampliado a diez incorporando como uno de esos principios la lucha contra la corrupción y el soborno, "se trabaja por mejorar los derechos sociales, mediambientales y también los derechos éticos de la ciudadanía en torno a la responsabilidad social corporativa". Asimismo, hizo referencia a diferentes acuerdos ya plasmados como el Acuerdo Tripartito de la Organización Internacional del Trabajo o el Libro Verde de la Comisión Europea, "y parece ser que, a lo largo de este otoño, podremos ver el borrador de Ley de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito español".

Debate

Sin duda, la responsabilidad social corporativa es uno de los temas a debate en las organizaciones empresariales —el compromiso ético, el respeto medioambiental, las relaciones respetuosas con los trabajadores o con los accionistas—, aseguró. Pero "para nosotros la responsabilidad social corporativa es algo más, de ahí la organización de estas jornadas, que "queremos centrar en el campo de la acción social, por entender que, efectivamente, se pueden hacer muchas cosas por mejorar la calidad de vida de las personas con mayores dificultades y que muchas de esas cosas, aparte de ser tremendamente productivas para

nuestras organizaciones, están redundando en beneficio de la sociedad".

En la ONCE, resaltó, "estamos absolutamente convencidos de que contratar personas con discapacidad en las diferentes organizaciones empresariales estamos construyendo, en primer término, una sociedad más justa, dando oportunidades a aquellas personas que más difícil lo tienen, en este caso los tres millones y medio de españoles que tenemos algún tipo de discapacidad, pero además estamos haciendo responsabilidad corporativa dentro del campo de la acción social altamente rentable para nuestras organizaciones".

Para justificar esa alta rentabilidad, "y disculpen la licencia, una pequeña reflexión tremendamente darwiniana: no sobrevivirán aquellas compañías que aparentemente parezcan más fuertes o más grandes. Estamos firmemente convencidos de que sólo sobrevivirán las compañías que sean capaces de adaptarse mejor al entorno, un entorno cada vez más cambiante y más sensible". Sin duda, continuó, incorporando personas diferentes, en este caso personas con discapacidad a las organizaciones, aumenta la pluralidad que configura las organizaciones. Una pluralidad, puntualizó, "que durante algunas décadas, en lo que respecta

a la gestión empresarial, nos era negada a todos los trabajadores por una máxima, quizá simplista pero que todos vamos a entender perfectamente, y que es bastante más difícil dirigir un equipo humano de 60.000 personas tremendamente diversas, que dirigir un equipo humano de 60.000 personas que, al menos en su comportamiento dentro de las organizaciones, tienden a repetirse cual clones".

En su opinión, durante mucho tiempo las organizaciones han primado la estandarización de sus recursos humanos con objeto de intentar homogeneizar las decisiones y, por tanto, comprender mejor su masa productiva. Afortunadamente, "en las últimas décadas esa idea ha quedado obsoleta. Sólo desde la pluralidad aparece la creatividad y sólo con la creatividad seremos capaces de mantener las organizaciones en los primeros puestos de cualquiera de los ranking en los que tienen que competir".

Carlos Rubén Fernández insistió en que la ONCE "estamos especialmente interesados en fomentar el debate sobre responsabilidad corporativa", e indicó también que en nuestro país, "muchos grandes y pequeños empresarios llevan haciendo responsabilidad social corporativa desde hace tiempo, en muchos casos sin saberlo".

Terminó su intervención refiriéndose a "una reflexión de una etnia africana afincada en Etiopía, lejos de la productividad, de ese objetivo concreto de ganar dinero, licito por otra parte, que habla de algo más profundo que quizá algunos de nosotros no traigamos a colación por no pecar de sensibles, pero a mí me parece interesante. Ellos dicen que si no tienes muchas propiedades reparte alguna y si no tienes nada comparte el corazón. Somos muchas las personas que trabajamos dentro de las empresas que tenemos todavía mucho que compartir".

"Estamos firmemente convencidos de que sólo sobrevivirán las compañías que sean capaces de adaptarse mejor al entorno"



Afortunadamente, dijo el presidente de la ONCE, en los últimos tiempos "estamos observando una transformación importante en los mensajes que nos llegan desde las organizaciones en relación a la responsabilidad corporativa. Observamos que ya no se cuestiona, que es una inversión rentable en el medio plazo para las compañías", se ha pasado de actuaciones puntuales en el ámbito de la filantropía a definir estrategias concretas de actuación dentro de las estrategias empresariales, "en las que la responsabilidad corporativa es una estrategia más a llevar a buen puerto dentro de los diferentes compromisos que asumen las organizaciones empresariales".

Carlos Rubén Fernández mencionó al ministro de Energía y Responsabilidad Corporativa del Gobierno británico, "que cuando habla de responsabilidad corporativa resalta sobre todas las cosas que ya no estamos hablando de altruismo, sino de altitud, de pensar en los otros, defendiendo fundamentalmente la idea de altitud como una muestra más de que desde las organizaciones empresariales se puede pensar también en los otros".

A continuación enlazó esta idea con la teoría de los juegos, basada en algunas reflexiones procedentes de la antigua China, que habla de la posibilidad de que en los juegos existen, además de un resultado cero, un resultado positivo. "Existen juegos en los que, afortunadamente, ganan todos los que participan. Sin

**III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE:
"LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE
DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"**

INAUGURACIÓN



**Amparo Valcarce, secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

**"El compromiso del Gobierno con la mejora
del empleo de las personas discapacitadas
es decidido"**

Amparo Valcarce aprovechó su intervención en la inauguración de las Jornadas sobre la integración de las personas con discapacidad para transmitir el apoyo del Gobierno en general, y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en particular, "a cuantos se esfuerzan en favor de la formación profesional y la integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad".

En España, dijo, algunas empresas han empezado a establecer estrategias de diferenciación respecto de sus competidores, a través de su respeto y compromiso con aspectos éticos, sociales o medioambientales. "Tal cambio de orientación ha estado motivado, entre otras razones, por las exigencias de los inversores en el cumplimiento de ciertos estándares éticos por parte de las empresas en las que invierten, y por una creciente sensibilidad social de la sociedad española", señaló.

Este es un cambio inmerso en un mundo marcado por unos ciudadanos cada vez más exigentes y más responsables, que buscan en las empresas de las que se suministran unos compromisos sociales decididos, que apuesten en favor de las personas menos favorecidas del entorno social y que asuman valores tales como la defensa del medio ambiente, la incorporación a sus convenios colectivos de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar o la incorporación a sus plantillas de personas con discapacidad.

La secretaria de Estado de Servicios Sociales dijo estar totalmente de acuerdo con quienes afirman que "en un futuro no muy lejano, las compañías que no sepan justificar su existencia como socialmente responsables, probablemente no sean empresas".

Entre los nuevos valores a los que las empresas se adhieren como estrategia para obtener ventajas de mercado se encuentra el respeto y compromiso con los derechos de las personas con discapacidad. "Y una de las mejores maneras de demostrar este compromiso es que las empresas incorporen a personas con discapacidad en sus plantillas", resaltó.

Compromiso

Es una realidad constatada que las personas discapacitadas siguen encabezando las listas del desempleo, su tasa de empleo es sólo del 8%. La última encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, estimó que de algo más de un millón de personas discapacitadas de entre 16 y 64 años, tan sólo un 32% se encontraba en situación activa. En este sentido, afirmó que "el compromiso del Gobierno

**"En un futuro no muy lejano,
las compañías que no sepan
justificar su existencia como
socialmente responsables,
probablemente no sean
empresas"**

no con la mejora del empleo de las personas discapacitadas es decidido. Esta integración la queremos hacer estableciendo unos sólidos cimientos que sustenten definitivamente el futuro de las personas discapacitadas, desarrollando un ambicioso plan estatal de promoción de la formación y empleo de las personas con discapacidad".

Valcarce se refirió al Plan Moncloa, que incluye, entre otros, el objetivo de que el 5% de empleo del Complejo de La Moncloa esté ocupado por personas discapacitadas. "Queremos también hacer efectivo el cumplimiento de la cuota del 5% de reserva de las plazas ofertadas por parte de las Administraciones Públicas. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales no dejó lugar a dudas: las plazas no cubiertas en una convocatoria no se acumularán al turno libre, sino que se incorporarán a la oferta de la siguiente convocatoria específica para personas con discapacidad".

En materia de empleo, mencionó también el II Plan de Acción para las personas con discapacidad para el período 2003-2007, en ejecución, que incluye políticas activas de inserción laboral con vistas a mejorar la empleabilidad, las tasas de actividad y ocupación y la calidad del empleo.

Este Plan recoge medidas contra la discriminación en el trabajo que garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la promoción, a través del trabajo, de las personas con discapacidad. Medidas para mejorar la empleabilidad, a través de cambios en los programas de formación profesional y mediante una mejor adap-

tación de las condiciones de trabajo y de protección social, así como medidas para conseguir más y mejores empleos en diversos sectores de la actividad, prioritariamente en los de la sociedad de la información, sector público y servicios de proximidad, mediante una mayor implicación de los agentes sociales, el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y una mejor utilización de los recursos de fomento del empleo.

Este Plan incluye medidas activas y preventivas a favor de colectivos específicos con mayor riesgo de exclusión social: mujeres con discapacidad, personas con discapacidad intelectual, personas con trastornos mentales, personas con parálisis cerebral y personas con graves discapacidades físicas y/o sensoriales.

También se refirió al III Plan de Empleo para las personas con discapacidad para el período 2005-2007, que en estos momentos está elaborando el ministerio. En él se contemplan aspectos como la alfabetización digital, una revisión del marco de incentivos que favorezca la inserción laboral de las personas con más

dificultades para ser contratadas y el cumplimiento de la cuota legal de la reserva de empleo en empresas privadas.

En el marco de la empresa privada, resaltó, "el Gobierno valora muy positivamente los ejemplos de determinadas compañías, que superan voluntariamente el cupo del 2% atendido a criterios de rentabilidad, dado que la productividad de estos empleados no es inferior a la del resto y su motivación suele además ser superior".

Asimismo, mencionó el apoyo del Gobierno para fortalecer la estructura de los centros especiales de empleo, destacando el aumento del Salario Mínimo Interprofesional, que beneficia a los trabajadores de esos centros.

Crear empleo

Crear empleo para los discapacitados es un objetivo compartido por todos, afirmó, "como muestra de ello quiero comunicarles que el martes pasado el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó una moción sobre discapacidad donde la integración y la formación para el empleo discapacitados consiguió aunar la voluntad de todos los grupos parlamentarios".

Amparo Valcarce remarcó que "desde las Administraciones Públicas podemos y debemos contribuir, a esta nueva cultura de la Responsabilidad Social Corporativa. ¿Cómo? Valorando las mejores prácticas en materia de responsabilidad social y extendiéndolas a toda la comunidad empresarial. Se debe trabajar en la formación de los futuros directivos de empresa, fomentar el establecimiento de adhesiones de las empresas a iniciativas de responsabilidad social corporativa y favorecer un diálogo permanente, en esta materia, con las asociaciones empresariales, sindicales y la sociedad civil". En este sentido, habló de la necesidad de que se establezcan medidas que eliminen los obstáculos y las barreras que restringen la igualdad de oportunidades en el acceso de las personas con discapacidad al empleo y la ocupación. "Por parte del Gobierno vamos a abordar los retos que los cambios sociales demandan sin escatimar esfuerzos, y lo vamos a hacer desde el consenso".

Se refirió también a las empresas que forman parte del grupo, cada vez más numerosas, de las que en su desarrollo adoptan prácticas pioneras en lo que se ha dado en llamar responsabilidad corporativa. "Es cierto que para lograr una empresa socialmente comprometida es necesario afrontar determinados riesgos y afrontar rupturas con el funcionamiento clásico". En su opinión, las nuevas tecnologías ofrecen un amplio campo de acción para el desarrollo de la actividad empresarial; los teledespachos, las videoconferencias... pueden facilitar el trabajo desde el domicilio del empleado. "Son prácticas que se están adoptando en los países de nuestro entorno cada vez con mayor rapidez y están dando inmejorables resultados, tanto en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar como en el de las personas con discapacidad", concluyó.

**"El Gobierno valora muy
positivamente los ejemplos de
las compañías que superan
voluntariamente el cupo del 2%
atendiendo a criterios de
rentabilidad"**



Aspecto que presentaba la sala donde se celebró el acto organizado por El Nuevo Lunes y la Fundación ONCE.

**III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE:
"LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE
DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"**

CONFERENCIA

**"Responsabilidad corporativa, acción social
e integración laboral de discapacitados"**

Francisco Abad, director general de la Fundación Empresa y Sociedad

"España está en el furgón de cola de Europa"

En su intervención Francisco Abad habló sobre la cantidad de términos e ideas que se manejan en torno a la Responsabilidad Corporativa. "que muchas veces lleva a confusión", y acerca de dónde ubicarla. ¿Qué relación hay entre el concepto de Responsabilidad Corporativa y acción social?, se preguntó. "Hay algunas aproximaciones a lo que es la empresa responsable en el Libro Verde de la Comisión, en el Pacto Global, ha habido una comisión de expertos en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que se va a revivir ahora, hay cumbres internacionales, incluso índices bursátiles que hablan de estos temas. Y, normalmente, cada una de estas aproximaciones pone énfasis en un capítulo, pero todas ellas tienen un tronco común, y es la idea de afloramiento de una serie de capítulos que siempre han existido en el mundo de la empresa pero ahora, dado que la relevancia social de la empresa es mucho mayor, la importancia de estos nuevos capítulos también es mayor".

En su opinión, la empresa ordena esos nuevos contenidos "en función de lo que llamamos una quíntuple cuenta de resultados, la financiera, la corporativa, la de gestión de recursos humanos, la medioambiental y la social". Esta quíntuple cuenta de resultados, dijo, es como una mesa de cinco patas que cuando una de ellas es más corta o más larga de la cuenta hace que la mesa se tambalee. "Una empresa, obviamente, no se puede dedicar a apoyar sólo proyectos sociales, pero tampoco a ganar dinero lo más rápidamente posible. Por eso se habla de un crecimiento sostenido. La empresa que no tenga en cuenta la riqueza de conceptos que hoy los ciudadanos le pedimos dejará de ser empresa. Cuando una empresa tiene un problema medioambiental, de discriminación, o no tiene personas con discapacidad en plantilla, no tendrá un problema social o medioambiental, tendrá un problema empre-

arial. Será una empresa con problemas, y si alguien tiene dudas hay una serie de grandes compañías que han desaparecido del mapa en los últimos años".

Lo cierto es que en el ámbito de la discapacidad, España todavía está en el furgón de cola de la integración social en Europa, aseguró. En términos de tasa de ocupación de personas con discapacidad, España es el país 24 de los 25 de la UE, "queda mucho camino por andar".

Acción social

A continuación se refirió a la acción social. "Por acción social entendemos todo lo que tiene que ver con el apoyo de la empresa desde sus recursos a iniciativas relacionadas con el desarrollo económico, apoyando a personas desfavorecidas. Esa es la clave. Es algo que la empresa hace con sus productos y servicios, a través de la integración laboral".

La Fundación Empresa y Sociedad promueve la acción social, "que es nuestra misión", intentando que las empresas vean que en la acción social se está produciendo una evolución por fases. "Desde siempre, muchas empresas han hecho acción social con un énfasis en la filantropía, siendo buena gente. En los últimos años, ha habido una acción social basada en la comunicación, incluso en el marketing, que en muchos casos no tiene mucho más detrás,



seguramente porque esa empresa no ha llegado a la fase de desarrollo de la acción social", aseguró Francisco Abad. En la fase de desarrollo de la acción social es donde empieza a haber cada vez más proyectos de calidad, más sofisticados, normalmente relacionados con un aspecto clave de la empresa, que tiene que ver, por ejemplo, con que la colabore con productos y servicios de valor añadido, con la integración laboral, con la aportación del conoci-

miento, con la aportación de proyectos y recursos a iniciativas de desarrollo local que se producen cerca de la empresa, resaltó Abad.

La Fundación Empresa y Sociedad edita anualmente un libro que recoge información sobre qué hacen las empresas en el ámbito de la acción social. "Tenemos un observatorio, que es una especie de periscopio desde donde seguimos más o menos a 300 empresas, en torno a 2.000 proyectos". De esa publicación salen no sólo ideas, sino algunos datos de interés como el volumen de inversión de las empresas en acción social. "La inversión de las 127 empresas que participaron en el último informe está por encima de lo que recoge el IRPF a través del 0,50. O sea, que no estamos hablando de un tema menor".

En el capítulo de discapacidad, dijo Abad, "podemos decir que el empleo entre las personas con discapacidad no ha encontrado los resultados previstos todavía, y la Lismi es de 1982. Pero estamos en el camino. Lo que sí que hay son buenos ejemplos de empresas que lo hacen bien".

Los grupos beneficiarios más habituales de la acción social de las empresas son infancia, familia y discapacidad. "Este último es el capítulo que más crece, cada vez hay más proyectos. Probablemente la clave para que avance la acción social en el capítulo relacionado con la discapacidad, en nuestra opinión, es transmitir ideas, casos, números y resultados.

**MESA REDONDA:
"RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA
COMO
INSTRUMENTO DE
INTEGRACIÓN
LABORAL DE LA
DISCAPACIDAD.
EJEMPLOS
PRÁCTICOS"**



De izquierda a derecha:
Josep Santacreu, consejero delegado de DKV Seguros;
Cristina González, directora de la Fundación Integralia;
Margarita Sebastián, psicóloga del Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas (CLEAPAT) del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMERSO) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales;
Eugenio Martín, director general adjunto de Relaciones Institucionales de la Fundación ONCE; Alberto Andreu, subdirector general de Reputación y Responsabilidad Corporativa de Telefónica;
Rafael Lamas, director técnico de la Fundación Vodafone, y Fernando Sabido, director general de Servicios de Indas.

Empleo directo

Fernando Sabido, director general de Servicios de Indas

**"En Indas tenemos once personas
con discapacidad en nuestra plantilla"**

Fernando Sabido expuso la experiencia de una empresa con una plantilla de 450 trabajadores, capital 100% español, "y cómo decide entrar en el ámbito de la acción social y abordar el tema de la contratación directa de las personas con discapacidad".

Indas tenía dos opciones, una acudir a las medidas alternativas, hacer una donación, contratar prestaciones de terceras empresas o entrar al empleo directo. Por diversos motivos eligieron contratar directamente a personas con discapacidad y para ello, en el punto de partida, convencer al consejo de administración, no hubo mayores dificultades, ya que "tradicionalmente la familia propietaria,

que forma parte del Consejo, es muy sensible a los temas de acción social, y en este punto no hubo que hacer ningún trabajo, estaban convencidos", aseguró Fernando Sabido.

El segundo paso fue convencer a los mandos intermedios, "que son los que tienen que bregar en el día a día con los trabajadores, entre ellos los discapacitados que contratemos. Hicimos unas reuniones explicando lo que íbamos a hacer,

y hubo respuestas de todo tipo, pero en general fue favorable, excepto alguna reticencia".

(Segue en página IV)

III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE:
 «LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE
 DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA»



«Muchos concursos públicos favorecen y priman esa contratación del 2%»

(Viene de página III)

A partir de este momento, «empezamos a organizar reuniones con el resto de los empleados, para explicarles qué supone la contratación de personas discapacitadas, cómo hay que tratarlas, etc.».

En este punto, Sabido hizo un paréntesis. «Imaginemos que en sus empresas o en los ámbitos en los que ustedes se mueven no existe esa conciencia que tenemos en Indas con un Consejo especialmente sensible a estos problemas. Empecemos a dar argumentos. El primero es que hay que cumplir la ley, que dice que las empresas con más de 50 trabajadores tiene que reservar un 2% de su plantilla. Otro argumento es buscar lo que los empresarios llaman el retorno de la inversión. ¿Qué mejor retorno que yo empresario pago el sueldo a una persona discapacitada y a cambio me aporta un trabajo en la empresa? Además, si sus empresas contratan con la Administración Pública, les aseguro que muchos concursos públicos favorecen y priman esa contratación del 2%».

Hoy Indas tiene once personas con discapacidad en su plantilla. «Esto quiere decir que funcionan como cualquier otro trabajador, se han amoldado, alguno ha habido que despedir, como cualquier trabajador, y actualmente cumplimos ese 2,7% de plantilla con personas con discapacidad, que hacen los más diversos trabajos, centralita, auxiliares administrativos, conserje, servicio de mantenimiento, etc.».

Indas aprovechó también una serie de ventajas, «por ejemplo, solicitamos subvenciones para adaptar el edificio, que se nos concedieron muy rápidamente. Además, hay una serie de ayudas que están en torno a los 3.900 euros, y aparte tenemos los contratos con una serie de bonificaciones a la Seguridad Social, que en algunos casos pueden llegar al 100%. Animo a las empresas a seguir este camino porque son personas que contribuyen exactamente igual que cualquier persona sin discapacidad».

«Los trabajadores con discapacidad son igual de productivos que el resto de la plantilla»

Centros Especiales de Empleo: Oferta

Josep Santacreu, consejero delegado de DKV Seguros

«Hemos de evitar, como en cualquier otro colectivo, generar un entorno de ‘subvencionismo’»

Josep Santacreu comenzó afirmando que «la discapacidad en nuestro país, en cierta manera, es un problema para todos, también para el sector empresarial». Este es un tema que, en su opinión, se va a complicar en algún aspecto debido al envejecimiento de la población. Envejecimiento y discapacidad están muy entroncados. «Antes había una proporción de entre tres y cuatro personas activas por una pasiva, ahora estamos llegando a una proporción de tres a uno y con la tendencia de la pirámide de edad en nuestro país igual llegamos a una proporción de dos a uno. Esto quiere decir que difícilmente vamos a poder mantener los niveles de bienestar que tiene la población, sobre todo las personas pasivas, porque no va a haber personas activas para poder hacer frente a la generación de riqueza que requiere ese nivel de cobertura en sanidad, pensiones, etc.». En ese sentido, dijo, «la discapacidad es una gran oportunidad para todo el país que no podemos dejar de pasar».

También señaló que debemos ser muy cuidadosos a la hora de plantear qué tipo de cobertura damos a las personas con discapacidad, «porque en nuestro quehacer diario nos encontramos con personas con alguna discapacidad que cuando les planteas venir a trabajar algunos dicen que no quieren perder la pensión y que están mucho mejor en casa. Es decir, no podemos generalizar pero sí que hemos de evitar, como con cualquier

otro colectivo de la sociedad, generar un entorno de subvencionismo tan extremo que no haya motivación para incorporarse a un puesto de trabajo».

Seguidamente dijo que no es fácil incorporar a un puesto de trabajo a personas, sobre todo con gran discapacidad. «En nuestro caso, aparte de las personas que trabajan en la plantilla, cuando en 1999 decidimos poner en marcha la Fundación Integralia para dar servicio a nuestro modelo de atención al cliente, una de las decisiones que tomamos fue dar empleo a personas con grandes discapacidades. Y eso no es fácil. Hemos contactado en estos años con empresas que tienen esa misma voluntad, que lo han intentado y han fracasado. Es muy difícil en una dinámica de alta productividad». Por eso, dijo, tiene sentido la creación de un centro especializado, como Integralia, que incorpore a estas personas en un primer momento.

«En nuestro caso tenemos un doble objetivo. En DKV Seguros queremos que la gente esté a gusto, que tenga poca rotación, en cambio en Integralia nos hemos impuesto el objetivo de un mínimo de rotación anual de personas que van a nuestra empresa o a otras empresas. Nosotros somos unos recién llegados, pero lo que percibimos es que quizá no todos los centros se imponen esta exigencia. Es mucho más cómodo tener personas que llevan años haciendo una misma función». Pero, en su opinión, los centros especiales de empleo tienen que imponerse la obligación de facilitar el acceso a personas con discapacidad a empresas ordinarias. En ese sentido, «nosotros damos servicio desde Integralia no sólo a DKV, sino a otras empresas y creo que es una fórmula muy positiva porque ese apoyo inicial es muy difícil de hacer desde cualquier puesto en general».

DKV Seguros puso en marcha Integralia en



1999. No ha sido fácil, «para la alta dirección es un problema añadido, pero también digo que es que es el proyecto más bonito e importantes que hemos hecho en los últimos años».

«Los centros especiales de empleo tienen que imponerse la obligación de facilitar el acceso a personas con discapacidad a empresas ordinarias»

Cristina González, directora de la Fundación Integralia

«Integralia es una puerta de acceso al mundo laboral»

Integralia, como centro especial de trabajo, tiene clara su misión de puerta de acceso de personas con discapacidad en el mundo laboral, «y esto lo hacemos a través de la formación y experiencia laboral de las personas que se integran en nuestros equipos de trabajo y creando empleo digno y cualificado, además de ofrecerles un desarrollo profesional continuado», resalta Cristina González. Esta labor se hace creando puestos dentro de la propia Fundación, ofreciendo nuevos servicios a clientes del centro de atención telefónica. Además «se adoptan medidas intermedias, intentando que personas que ya han estado trabajando en Integralia, que ya tienen esa experiencia laboral, pasen a un entorno ordinario, pero todavía vinculadas a nosotros hasta que se encuentran seguros en ese nuevo entorno y la empresa gana seguridad y conocimiento de las personas con discapacidad y sus capacidades para tra-

bajar. Una vez que se resuelve esto satisfactoriamente, puedan integrarse definitivamente a la empresa ordinaria», resalta la directora de Integralia.

Integralia empezó en 2000 con una plantilla de nueve personas y en la actualidad tiene 45 empleados, todos ellos con grandes discapacidades y enfermedades degenerativas graves. 22 personas han pasado en estos años a empresas ordinarias, donde están desarrollando su carrera profesional en un entorno completamente normalizado.

«En el desarrollo de esta labor profesional dentro de la actividad de call center, nuestros datos son muy positivos. Empezamos atendiendo unas 6.000 llamadas al mes. Ahora trabajamos con diferentes clientes, de los cuales aún DKV sigue siendo el de más volumen, pero cada vez tenemos más diversificados nuestros clientes y servicios y vamos ampliando por ello nuestra



III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE: "LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"

plantilla y actividad atendiendo 55.000 llamadas al mes con un 95% de efectividad y

"Integralia empezó en 2000 con una plantilla de nueve personas y en la actualidad tiene 45 empleados"

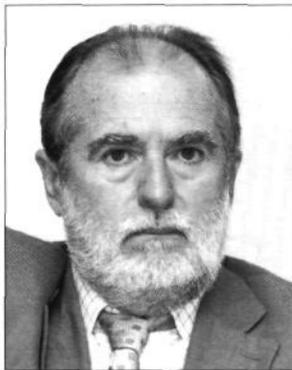
un tiempo medio de espera de menos de 20 segundos.

Cristina González dijo que todo esto no lo han conseguido solos, tienen el apoyo de DKV y de otras instituciones "que nos ayudan a encontrar esos perfiles de personas con gran discapacidad que muchas veces necesitan un apoyo externo para aprobar esta aventura de trabajar".

Además, en Integralia se desarrollan otro tipo de actividades paralelas a la integración

profesional para integrar socialmente a las personas con discapacidad que trabajan en sus centros, sobre todo actividades lúdicas, deportivas, etc. "Todo esto y el reconocimiento de los premios recibidos durante estos años y, sobre todo, los éxitos de las personas que han trabajado con nosotros y que ahora están en puestos de responsabilidad, tanto en Integralia, DKV o en otras empresas para nosotros es suficiente para seguir trabajando con mucho interés", recalzó.

"En Integralia se desarrollan otro tipo de actividades paralelas a la integración profesional para incluir socialmente a las personas con discapacidad que trabajan en sus centros"



Rafael Lamas habló en su ponencia de deslocalización, "eso de lo que tanto se habla hoy y que parece tan malo. Pero va a ser lo único que va a llevar a las personas con discapacidad a integrarse en el empleo a través del teletrabajo. Olvidémonos de tantos centros de empleo, eso era en la sociedad industrial. De lo que hay que hablar ahora es de la sociedad del conocimiento y del empleo por el conocimiento en el lugar más adecuado, no en el que nos impongan". Esto está, naturalmente, muy relacionado con las telecomunicaciones, que es lo que nos va a permitir poder ejercer el trabajo en cualquier sitio donde nos encontremos.

Los frentes tecnológicos son muy diversos

y Vodafone quiere estar a la cabeza del pelotón, "y los discapacitados pueden estar ahí, como los demás, soportados en unas comunicaciones adecuadas", señaló Lamas. En su opinión, los centros especiales de empleo son una solución al problema de los discapacitados, "pero eso sigue estando dentro del sistema industrial tradicional, mientras que creemos que las nuevas tecnologías deben el empleo en los lugares más adecuados a la deslocalización del trabajo". Esto va más allá de la multiaccesibilidad a un puesto de trabajo, "y creemos que una de las responsabilidades corporativas, especialmente las de los que trabajamos en las tecnologías de la información, es facilitar el acceso al empleo a las personas con discapacidad. En la sociedad de la información el acceso al trabajo debe ser desde cualquier lugar".

"Las empresas que no tengan personas con discapacidad en el futuro, probablemente tengan problemas"

Tecnología como medio de acceso al empleo

Rafael Lamas, director técnico de la Fundación Vodafone

"La deslocalización va a integrar en el trabajo a las personas con problemas de movilidad"

A continuación Rafael Lamas ofreció algunos datos. La mitad de las personas discapacitadas son usuarios de ordenador y la otra mitad tiene interés en serlo. Del 52% que no es usuario, un 15% no lo es por problemas de accesibilidad y de estos últimos un 67% desconoce las ayudas técnicas que permiten el uso del ordenador.

"Nosotros vemos importante que las ayudas a las empresas para contratación de discapacitados tenga carácter plurianual para preservar la capacidad laboral y la validez de la persona en el puesto de trabajo y conseguir que el puesto de trabajo sea estable", subrayó. Habló también de políticas de empleo, "por supuesto, nosotros recomendamos políticas de autoempleo. Los operadores de móviles y de discapacidad tenemos una gran responsabilidad. El servicio universal protege a los pobres, a la gente que vive en zonas periféricas, pero también debe proteger a los discapacitados. La discapacidad se ha introducido últimamente y se considera fundamental".

Rafael Lamas, director técnico de la Fundación Vodafone, se refirió al proyecto TeI-T para atender al cliente, y dijo que hoy la mayor parte de los trabajos hay que buscarlos en el sector de servicios. "En los países

más adelantados como Inglaterra, el 76% de los empleos está en este sector.

También habló de los masters que tienen en casi todas las universidades españolas, "sobre todo en temas de tecnología de movilidad. Y ahora queremos poner en marcha con la Fundación ONCE un master de tecnología de discapacidad. Creemos que hay una demanda en la empresa de técnicos especializados que sepan qué tecnologías tienen que desarrollar para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo. No se trata de proporcionar especialistas en discapacidad para que trabajen en la Fundación ONCE, sino para que trabajen en todas las empresas". Finalizó afirmando que las empresas que no tengan personas con discapacidad en el futuro, probablemente tendrán problemas.

"En la sociedad de la información el acceso al trabajo se debe facilitar desde cualquier lugar"

Oferta global

Alberto Andreu, subdirector general de Reputación y Responsabilidad Corporativa de Telefónica

"Como negocio, la discapacidad puede ser una gran oportunidad"

Me gustaría plantear el concepto de la discapacidad como negocio en el sentido etimológico de la palabra. Si la deslocalización es una oportunidad, creo que la discapacidad como negocio puede ser otra gran oportunidad", aseguró Alberto Andreu.

"Si concebimos la discapacidad dentro de la estrategia competitiva de una compañía, nos vamos a dar cuenta de que en vez de hablar de personas con discapacidad podemos hablar de clientes. En las compañías siempre se dice lo mismo, el cliente es el rey". Por tanto, no vamos a hablar de ayudas a minorías. Si lo pensamos en términos de mercado hablaremos de tamaño mínimo eficiente, de demanda, de exigencias de las personas con discapacidad, de diseño, de aplicaciones, señaló.

El Grupo Telefónica tiene mucha gente trabajando en el ámbito de la discapacidad. Hasta ahora, "nuestro gran problema es que tenemos muchos agentes trabajando de manera no coordinada entre sí. Esa enorme dispersión nos ha llevado a que nuestro posicio-

namiento en proyectos sociales ligados a la discapacidad haya sido más bien baja. Telefónica está en el puesto once frente a otras compañías. Vamos a intentar, en consecuencia, frente a la dispersión, una cierta agregación". Para ello, Telefónica plantea una oferta global con diferentes grupos de trabajo que tienen que ver con todo el ciclo de la discapacidad, desde la adaptación de productos y servicios o los canales de información y empleo hasta el apoyo a la formación. "Todo eso puesto en una misma cesta constituye una oferta interesante. Y eso vinculada a la estrategia de negocio de la compañía

"Telefónica se está planteando exportar el modelo ATA a países de Latinoamérica"

puede tener un enorme potencial de crecimiento".

En España hay una aceleración de todo el circuito ligado a la responsabilidad social corporativa, aseguró, "en trabajo estamos muy por debajo de la media europea. Si esto lo planteamos así tenemos un enorme mercado al que hay que satisfacer poniendo al cliente como rey".

En este sentido, los retos que el Grupo Telefónica se ha planteado son dar respuesta a ese mercado potencial y a un nuevo proceso de legislación, plantear nuevos paradigmas sociales y ver qué está haciendo el resto de competidores, "de forma que seamos capaces de dar una respuesta integral. Cuando decimos que el núcleo central es integrar los proyectos de discapacidad en la estrategia de la compañía, pensamos que debe girar en torno a todos las empresas del grupo. El proyecto nace de ATA, la asociación telefónica de ayuda a minusválidos que se funda hace 30 años y es el buque insignia". En este momento 450



personas forman el grupo de trabajo de ATA, que tiene un presupuesto de 25-30 millones de euros. Pero, además, Telefónica es está planteando exportar el modelo ATA a países de Latinoamérica, donde Telefónica tiene casi el 40% de su actividad. "Esto nos abre un circuito fantástico. Tenemos una oferta global espectacular y ese es el reto que nos hemos planteado para los próximos cuatro años. Empezar a identificar proyectos concretos, área por área, línea de negocio por línea de negocio, y darle a cada uno de los proyectos su propia cuenta de resultados".

**III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE:
"LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE
DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"**



Accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo

**Margarita Sebastián, psicóloga del Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas (CLEAPAT). Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

"El coste medio de adaptación de un puesto de trabajo es de 1.800 euros"

Margarita Sebastián habló del servicio de adaptación de puestos de trabajo DEL Centro Estatal de Autonomía Personal y de Ayudas Técnicas, "que tampoco lo podemos entender como algo al margen del resto de las áreas de trabajo, ya que cuando se trabaja de la eliminación de barreras arquitectónicas o para conseguir un trabajo adaptado, estamos haciendo adaptación básica del puesto de trabajo".

Las demandas de información y asesoramiento directamente relacionadas con la adaptación de puestos de trabajo representaron en 2001 el 4,75% del total de las demandas que llegaron al centro. En 2002 representaron el 5% y en 2003 el 5,06%. "Si bien en los primeros años había un progresivo aumento de la demanda, ahora seguimos creciendo pero no tanto como nos gustaría".

En las primeras etapas, la demanda procedía del trabajador o de la empresa, "ahora muchas de estas demandas proceden de profesionales vinculados a mutuas o a servicios de prevención. Creemos que, aunque las intervenciones no aumentan, sí que pueden tener

un efecto multiplicador puesto que estas personas se van familiarizando con las adaptaciones posibles para un determinado puesto, por lo menos de los que ofertan en sus empresas".

Un estudio realizado por el centro sobre el coste económico de estas adaptaciones revela que el coste medio se sitúa en torno a los 1.800 euros, estando el 60% de los casos por debajo de los 901 euros que marca la ley como ayudas para la adaptación de puestos de trabajo en la empresa ordinaria. El grado de discapacidad de los ocupantes de los puestos estudiados estaba comprendido entre el 45% y el 88%. "Lo que es cierto es que no encontramos una correspondencia entre mayor coste en la adaptación y mayor grado de discapacidad en el certificado de minusvalía. Una minoría de los casos requería un gasto en la adaptación bastante superior al que prevé la ley", resaltó Margarita Sebastián.

Estudios relacionados con estas políticas en otros países, indican que existen ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, pero "como ocurre en España, no se utilizan mucho, bien por falta de conocimiento o por la burocracia de las entidades que gestionan este tipo de ayudas. Pero también podemos poner un ejemplo de todo lo contrario que es el caso de Francia, donde en 1998 se financiaron 3.000 adaptaciones con un coste total de 23 millones de euros, financiados a través de los fondos de impues-

tos compensatorios pagados por los empresarios que no cumplían el cupo obligatorio".

Margarita Sebastián dijo también que gracias al avance de las tecnologías y al esfuerzo de empresas y fundaciones que aprovechan esos recursos tecnológicos para crear dispo-

sitivos y servicios para las personas con discapacidad, "hoy las posibilidades de ocupar un puesto de trabajo han aumentado considerablemente y determinadas tareas que antes podíamos considerar vedadas para grupos de personas ahora las pueden realizar".

MODERADOR

Eugenio Martín dio paso a la mesa en la que se plantearon experiencias concretas de compañías que están haciendo responsabilidad social corporativa, "dirigida hacia muchos frentes, también hacia la discapacidad. Sin duda, la integración laboral es una de las principales labores que se deba realizar, pero probablemente no la única, porque las compañías no pueda dar empleo directo a las personas con discapacidad en sus plantillas, pero pueden hacer otras cosas interesantes".



Eugenio Martín, director general adjunto de Relaciones Institucionales de la Fundación Once

**MESA REDONDA:
"LA NUEVA
LEGISLACIÓN SOBRE
RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA
Y LA DISCAPACIDAD:
LUCES Y SOMBRAS.
LAS PROPUESTAS
DE LA COMISIÓN SOBRE
POLÍTICAS INTEGRALES
DE LA DISCAPACIDAD"**



De izquierda a derecha: Ramón Jáuregui (PSOE), Julián Barriga, vicepresidente de servimedia; Francisco Vaño (PP) y Carles Campuzano (CiU).

Ramón Jáuregui, (PSOE)

"Espero una ley que impulse y favorezca el desarrollo de una política y cultura de RSC"

Ramón Jáuregui, del PSOE, se mostró partidario de la creación de una ley que impulse y favorezca el desarrollo de una política y de una cultura de RSC en España: "Mi opinión es que tendría que haber una ley antes de la finalización de la legislatura".

El representante del PSOE anunció la intención del Gobierno de crear una mesa de diálogo con cuatro grandes "patas": "El Ejecutivo ha sido consciente de que no puede ser dejar sólo a la voluntad de sindicatos y empresarios el futuro de la RSC y su propósito es incorpo-

rar lo que llamaríamos una especie de mesa cuadrada, o de cuatro partes (sindicatos, empresarios, Gobierno y sociedad civil y organizaciones de expertos interesados en RSC, como fundaciones, organizaciones, universi-

dad, centros de inteligencia y pensamiento sobre esta materia, ONGs, etc). Esta es la idea última que les puedo trasladar. Este grupo va a trabajar probablemente hasta el final de este periodo de sesiones, es decir, entorno a junio

y julio de 2005, y se supone que habrá un dictamen en esas fechas sobre qué hacer con la RSC", afirmó.

"Paralelamente, y a iniciativa de CiU, se va a crear una subcomisión en el Congreso de

III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE: "LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"

(Viene de página VII)

medidas que no produzcan un rechazo, que sean por convicción. Y para ello, yo creo que el mejor cauce de integración es a través del convencimiento de que pueden servir para hacer ciertas cosas. Todo el mundo no es capaz de hacer todas las cosas. Todo el mundo tiene alguna discapacidad. En algunos casos es evidente, en otros, no. El secreto es buscar el hueco adecuado", explicó.

"Vender" sillas de rueda

Francisco Vañó se refirió a un reto que se propuso a sí mismo: "Hay que fomentar que se conozca la discapacidad. Mi reto personal en el Congreso de los Diputados es vender sillas de rueda, como símbolo de la discapacidad. Se trata de implantar la discapacidad como algo

normal en la sociedad". Además, afirmó que el problema viene desde el desconocimiento, desde la ignorancia, y que es necesario romper con los tópicos. "Lo que queremos es que nos den cancha, la oportunidad, romper tópicos", pidió.

El parlamentario del PP puso de manifiesto la transformación vivida en las empresas: "La evolución de la sociedad ha hecho que las empresas evolucionen, que ya no sólo se considere la rentabilidad en números o en euros. Cada vez vende más la Responsabilidad Social Corporativa. Cada vez está siendo más un atractivo que las empresas puedan lucir ciertos números. Y digo lucir, igual que digo que al principio son reacias a emplear, luego los lucen cuando son rentables. En este sentido, Vañó afirmó que se ha avanzado mucho porque hablaríamos desde muy atrás: "Los discapacitados hace treinta años éramos bichos raros. Salir de casa era casi una hazaña, y se ha avanzado mucho, aunque todavía queda mucho por recorrer".

Del mismo modo, denunció la ineficacia de la legislación: "La legislación muchas veces no resuelve los problemas. Se avanza pero no es la que va a dar la solución al problema del empleo, que es lo principal para conseguir esa

integración social de todos los discapacitados. Y en ese sentido, yo aplaudo a todas las empresas que cada vez corren "riesgos" al contratar a un discapacitado porque son las primeras que pueden reconocer la valía, el interés incluso la rentabilidad de esa persona. No en plan "lastimero", sino buscar el punto de encuentro en que ese trabajo compense ese sueldo", propuso.

Francisco Vañó terminó su intervención afirmando que lucharía por tratar de normalizar la situación de la discapacidad en la sociedad: "Que la gente vea que cada uno puede dedicarse a una actividad u otra como cualquier ser humano. No hace falta ser un superdotado para ser un buen empresario, un buen periodista. En la medida en la que avance esa integración laboral y cada vez haya más referentes creo que la responsabilidad social va a ser algo que se va a poder apuntar en un balance y algo que se va a poder vender en la sociedad", explicó.

"Ha habido medidas en estos planes de empleo para conseguir la integración, como es la reserva del 2% en las empresas privadas y del 5% en la Administración Pública. Ahora hay que tratar de que se cumpla"



Carles Campuzano, de CIU, pidió su intervención dejar atrás las contradicciones que aún existen en materia de discapacidad entre políticas pasivas y activas: "Hoy hay cerca de 200.000 personas que cobran una pensión no contributiva de invalidez, y que si deciden incorporarse al mercado de trabajo pierden esa pensión no contributiva mientras trabajan", reivindicó.

"Como resultado -continó- de su propio nivel de formación, de su propia cualificación, de cómo el mercado responde a su expectativa de trabajo, muchas veces encuentran que tan sólo las ofertas de trabajo que aparecen son suficientemente poco atractivas para que compense la pérdida de la pensión no contributiva. Hay que superar esa dicotomía y buscar mecanismos para que en determinados supuestos se pueda cobrar la pensión no contributiva y se pueda trabajar en el empresa. De ahí esa separación entre pensión y el trabajar no nos funciona", denunció.

Además, el representante de CIU exigió otras cuatro medidas: "En segundo lugar, hay que saber movilizar recursos hacia la formación. También debemos revisar el sistema de subvenciones al empleo de personas discapacitadas. En cuarto lugar, hay que legislar de manera flexible. Y en quinto, apostar a fondo por las cláusulas sociales en la contratación pública".

Respecto a la canalización de recursos hacia la formación, Carles Campuzano afirmó que ahí es la gran prioridad estratégica y esos tres sistemas de formación con tres respuestas específicas para el mundo de la discapacidad de manera.

En relación al sistema de subvenciones al empleo de personas discapacitadas, el representante de CIU señaló que "Seguramente más que ir a subvencionar tipos de empresa hay que ayudar a la persona discapacitada que se incorpore a trabajar, con independencia de si se incorpora a una empresa ordinaria o a una empresa de empleo protegido. Pero en cam-

bio, a quienes hasta ahora a través de los centros especiales de empleo han ofrecido mecanismos específicos de incorporación al mercado de trabajo, de apoyo personal, de apoyo social, hay que darles remedios para que sean capaces de ofrecer estos servicios en la empresa ordinaria. Yo creo que ahí hay un debate que no es para mañana, pero que creo que hay que abrirlo, con los centros especiales de empleo, con las empresas ordinarias. Hay que superar esa división empresa ordinaria, empresa de empleo protegido".

Carles Campuzano puso de manifiesto la necesidad de legislar con flexibilidad: "Continuamos instalados, y ahí los parlamentarios tenemos una enorme responsabilidad que ante un mundo que algunos sociólogos definen como mundo líquido, fluido, no empeñamos en hacer normativas y leyes tremendamente rígidas, que muchas veces entorpecen. Por ejemplo, el desarrollo normativo del modelo de enclaves laborales es suficientemente rígido como para no permitir que efectivamente empresas ordinarias decidan utilizar estas medidas para dar respuesta a posibilidades de generación de empleo que tienen los centros especiales de empleo. Ahí toca revisar la normativa de enclaves laborales buscando flexibilidad para permitir cumplir los objetivos".

Discriminación positiva

En relación a la apuesta por las cláusulas sociales en la contratación pública, Carles Campuzano afirmó que "el sector de la empresa ordinaria debe de asumir que la apuesta por incorporar al sector social en sus proyectos o debe de asumir que en una negociación pública las administraciones apostarán por quien de puestos de trabajo a aquellos colectivos de personas que tienen mayores dificultades para incorporarse al empleo. Aquellos colectivos que

Carles Campuzano (CIU)

"Debemos superar la contradicción entre políticas pasivas y activas en discapacidad"

en la lógica autónoma del mercado, de la oferta y de la demanda, no encuentran salidas". "Creo que ahí el pastel es suficientemente grande como para buscar fórmulas que a través de la discriminación positiva hacia quien emplee a personas discapacitadas, seamos capaces de crear mercados que generen puestos específicos para estos colectivos. Creo que ahí hay toda una ruta a seguir y que insisto, el debate que abrimos en esta legislatura alrededor de la RSC en el Gobierno y en el Parlamento debe de servir para dar respuesta al problema de fondo que son esas 900.000 personas que han renunciado a buscar trabajo".

Tasas de inactividad

El representante de CIU denunció algunos datos: "Hay 900.000 personas en toda España inactivas, que no están ni buscando trabajo. La tasa de inactividad en el colectivo de personas discapacitadas es del 67%. Y en el caso de las mujeres discapacitadas, el 76%. Tasa de inactividad, gente que ni siquiera busca trabajo. La tasa de desempleo es del 26%, caso de mujeres 33%".

Carles Campuzano lanzó una reflexión: "La pregunta a planteamos es: ¿los instrumentos que hemos definido en los últimos años nos van a ser útiles para dar respuesta a esa cifra obje-

tiva de 900.000 que ni tienen ni buscan empleo?. En esa revisión ¿cómo afecta el mundo de la discapacidad?. Especialmente los sectores más vulnerables de la discapacidad, la psíquica, las personas de familias pobres, todos esos sectores más vulnerables de la discapacidad ante esta nueva lógica de la competitividad encuentran respuesta con los actuales mecanismos, con las cuotas, con un compromiso aprobado la pasada legislatura a iniciativa del PSOE de mejora del tratamiento en materia de empleo público, las medidas complementarias que se pusieron en marcha hace unos cuantos años. El mecanismo de los determinados enclaves laborales, aprobada hace bien poco".

"Todos estos instrumentos nos sirven para ese objetivo en este nuevo contexto, en un momento además donde los Centros Especiales de Empleo viven una situación delicada. Han sido tremendamente útiles en la generación de puestos de trabajo, pero hoy afrontan los mismos problemas que otros sectores económicos con unos añadidos: centros especiales de empleo".

"Que 900.000 personas en España renuncian a buscar empleo nos debe preocupar no tan sólo desde la perspectiva de funcionamiento de nuestra economía, de nuestro sistema de protección social, sino también desde el punto de vista de que 900.000 personas renuncian a su plenitud, que es no poder trabajar", explicó.

MODERADOR

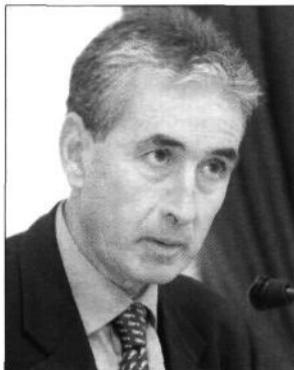
El vicepresidente de Servimedia, Julián Barriga, fue el encargado de presentar y moderar la segunda de las mesas redondas de las jornadas que llevaban el título de: "La nueva legislación sobre Responsabilidad Corporativa y la discapacidad. Luces y sombras. Las propuestas de la Comisión sobre Políticas integrales de la Discapacidad". Además de presentar a todos y cada uno de los políticos de las distintas formaciones (Partido Socialista Obrero Español, Partido Popular y Convergencia i Unió, realizó una serie de reflexiones sobre asuntos relacionados con el papel de la Responsabilidad Social Corporativa en la sociedad actual y la implicación de los legisladores en la misma, así como la del conjunto de la propia sociedad española ante este asunto de relevante trascendencia.



Julián Barriga,
vicepresidente de Servimedia

"Que 900.000 personas en España renuncian a buscar empleo nos debe preocupar no sólo desde la perspectiva económica sino también desde el punto de vista de que todas esas personas renuncian a su plenitud"

III JORNADAS EL NUEVO LUNES - FUNDACIÓN ONCE: "LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN CAPÍTULO CLAVE DE LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA"



los Diputados, para que también el Legislativo tenga paralelamente un debate de reflexión sobre esta materia. De hecho, creo que este jueves aprobaremos esta iniciativa, y se supone que a finales de este mes podrá crearse una subcomisión parlamentaria, a la cual lógicamente acudiría todo lo que hay en el país sobre esta materia. Al final de este periodo estaremos en condiciones de decidir si hay o no una intervención legislativa. Mi opinión es que debe de haberla. No sé lo que pasará en este proceso, pero a mediados de la legislatura, y desde luego antes de su finalización, tendría que haber una ley. Una ley que no es impositiva, que es una ley reguladora, que define conceptos, que establece algunas pautas, que estimula las conductas, que construye un discurso, que incorpora al país este debate. También las leyes son para eso, aunque no sea para decir nada más que es RSC, quién puede auditar, qué debe auditar, bajo qué normas, o quién tiene que celebrar algún tipo de homologación normativa, etc".

No obstante, Ramón Jáuregui apeló a la tranquilidad: "Hay que hacerlo con tranquilidad. Hay que llamar a la sociedad para que participe del proceso legislativo y del proceso del ejecutivo en el diálogo social".

Intervención del Gobierno

De esta manera, el representante socialista pidió una intervención del Gobierno en todo el fenómeno de RSC: "Hace falta una intervención pública del Gobierno. El Ejecutivo anterior había creado una comisión de expertos sobre esta cuestión, que habíamos acordado precisamente en una resolución que adoptamos en el Parlamento por unanimidad. Había habido previamente una proposición

legislativa del grupo socialista, que no fue aceptada, y de ahí surgió la conveniencia que todos acordamos, de crear una comisión de expertos".

"La comisión -continuó- realmente no ha trabajado prácticamente porque tocó la última parte de la legislatura y el Gobierno actual ha retornado esta materia y pretende incorporar, y de hecho ya lo ha planteado así en el debate del diálogo social esta cuestión como una de las materias que empresarios y sindicatos tienen que tratar. De hecho, se ha incorporado al protocolo no formalmente pero sí al espíritu del acuerdo que se suscribió en Moncloa hace un par de meses, para que sindicatos y empresarios aborden esta materia".

Ramón Jáuregui también se refirió a la RSC como una de las palancas de cambio más importantes que desde el punto de vista sociolaboral podemos contemplar en el futuro: "La transformación profunda que se está produciendo en el mundo de las relaciones laborales tiene presagios muy preocupantes, porque casi todo camina hacia una devaluación de los viejos principios que han configurado un trabajo protegido, digno, en el marco de las relaciones laborales".

"Todo lo que está ocurriendo en el mundo -prosiguió- globalización, fenómenos migratorios, creciente competitividad entre las empresas, etc. camina hacia una devaluación progresiva del derecho del trabajo y de las relaciones laborales en general, sobre todo para lo que llamaríamos el trabajo contingente, no el trabajo del conocimiento. Por eso cabe también hablar de un dualismo creciente en el mundo laboral, entre los trabajadores del conocimiento y los trabajadores contingentes, los que aportan únicamente su mano de obra y generalmente su aportación manual o física, y que en ese contexto de devaluación progresiva de las relaciones laborales (precariedad, temporalidad, siniestralidad, condiciones de convenios generalmente poco crecientes, leyes laborales que se van haciendo cada vez más flexibles, más desreguladas)".

Puerta de esperanza

Según el representante del Partido Socialista Obrero Español, en ese concepto de preocupación, ha aparecido una puerta de esperanza a lo que llamamos unas relaciones laborales dignas, como consecuencia de lo que significa la RSC: "Realmente no cabe contemplar el futuro de las empresas en una sociedad tan exigente, o en unas empresas tan sometidas al criterio de la sociedad, no puede concebirse unas relaciones laborales de explotación o de incumplimiento de leyes, si la sociedad a su vez va haciendo que las empresas sean cada vez más transparentes, estén sometidas a la opinión pública de con-

sumidores, medios de comunicación, opinión pública en general, organizaciones que vertebran la sociedad civil, gente que se espesa que no tolera que una empresa pueda no cumplir las normas o pueda incorporar a su hábitat de relaciones con lo que se llama los stakeholders, con toda la sociedad, digamos vulneraciones flagrantes de la ley o actuaciones indignas para con el trabajo".

Llegado a este punto, lanzó una reflexión al auditorio: "Uno mira al futuro y se pregunta ¿dónde confluye para que la evolución progresiva de las relaciones laborales pueda ir avanzando? ¿En la fuerza de los sindicatos? Están en crisis. ¿En las fuerzas de los Estados para que mediante leyes puedan corregir las actuaciones del mercado? Bueno, los Estados son cada vez más débiles, porque son estados naciones y sus legislaciones no pueden penetrar en una dinámica global. ¿Dónde confiamos?. De pronto ha surgido una expectativa interesante que es toda la idea de la RSC que a mí me parece que constituye un foco de esperanza". "¿Es verdaderamente la RSC un foco de esperanza, una puerta abierta a que la RSC contribuya a mejorar las relaciones laborales, y por ejemplo contribuya a que algo tan elemental como que las empresas sean responsables con la discapacidad?"

Comportamiento responsable

"Analizamos este capítulo como una parte de lo que debiera de ser un comportamiento socialmente responsable y tengo que confesar sobre el tema existe demasiada confusión y quizás un exceso de optimismo", explicó.

Asimismo, afirmó que hay demasiada propaganda con el asunto de la RSC: "Hay unos comportamientos que no responden efectivamente a este concepto. La RSC no es sólo transparencia para los accionistas, como algunos creen. No es sólo Código Aldama. Tampoco es una acción social puntual de la empresa más o menos vinculada a una imagen de política social si eso no va acompañado de un comportamiento de RSC integral en todo el conjunto de sus actuaciones, en todos los

"La RSC es una política integral. Es casi una revolución del comportamiento de las empresas, que les obliga a hacer compatible beneficio y sostenibilidad, a conjuntar el negocio y la responsabilidad"

planos que configuran la RSC. La RSC no es comportarse bien con el núcleo de la empresa y tener unas relaciones laborales pésimas en el resto de las plantas, en el resto de los países o en toda la cadena de subcontratación", matizó.

Ramón Jáuregui definió la RSC como una "política integral": "Es una renovación cultural, es casi una revolución de actitudes de comportamiento de las empresas, que les obliga a hacer compatible beneficio y sostenibilidad, a hacer compatible el propósito del negocio y al mismo tiempo una actitud de responsabilidad para con el conjunto de la sociedad, no sólo creando empleo sino de calidad, y además cumpliendo las exigencias que la sociedad plantea a las empresas", destacó.

En este sentido, advirtió de la elevada confusión que hay respecto al asunto: "No podemos olvidar que hay demasiada confusión. Creo que no podemos olvidar que hay una falta enorme de conceptualización homologada. Este es un tema que todavía está demasiado desmenuado, demasiado difuso. Nadie sabe bien quién audita, conforme a qué baremos, quiénes son los que deciden los parámetros de lo que es una actitud de RSC plena. No olvidemos también que sobre esta materia hay unos comportamientos, unas iniciativas, en los últimos años muy frecuentes en toda Europa y también en España de las grandes empresas. Y no olvidemos que el 95% largo de las empresas en España son Pymes y cada vez son más Pymes las que hay en el tejido empresarial".

"Creo que el futuro de la RSC depende en gran parte, de una sociedad, de una ciudadanía cada vez más exigente, más vertebrada, más organizada. Es decir, que gran parte de la RSC no va a ser consecuencia de que haya una norma que nunca será impositiva, porque no puede haberla, porque las normas impositivas fijan mínimos de comportamiento, y lo que se trata es en la RSC de una tendencia a la excelencia en el comportamiento sociolaboral, y en ese sentido, no puede haber normas. Pero en la medida en la que haya una sociedad exigente con las empresas, unos consumidores estructurados, unos sindicatos con capacidad de trasladar también a la sociedad parte de su actividad, unos medios de comunicación comprometidos con estas ideas, en esta medida la empresa se hará socialmente responsable", advirtió.

El representante del PSOE afirmó que una primera referencia que hay que situar es que el futuro de la RSC es en gran parte la consecuencia de un discurso, de una política y de una sociedad organizada, vertebrada, exigente, capaz de ir demandando en las empresas que su rol en la sociedad es de responsabilidad para con la sociedad. No sólo con el accionista. Y este concepto es un elemento fundamental de ese futuro", subrayó.

RÉPLICAS



Francisco Vañó (PP)

"El empleo es la primera piedra de toque para mejorar la situación de los discapacitados"

Francisco Vañó, del Partido Popular (PP), afirmó durante su intervención que "la primera piedra de toque para mejorar la situación de los discapacitados es el empleo. Es el mejor cauce para conseguir la igualdad social que pretendemos".

El representante de los populares señaló que el concepto de responsabilidad civil es un asunto que está prácticamente implantado en la sociedad actual, sobre todo después de impulsos como el del Consejo de Europa de Lisboa, en donde se apeló a la responsabilidad social de las empresas, y en la cumbre extraordinaria de Luxemburgo de 1997. Este contexto -continuó- propició que se introdujeran en Espa-

ña medidas de integración laboral para las personas con discapacidad: "Ha habido iniciativas legislativas. En este campo, hay un acuerdo tácito entre todos los partidos políticos, que compartimos los mismos objetivos", en relación a una reciente reunión en la que las fuerzas políticas llegaron a un consenso para mejorar la situación de los discapacitados. Francisco Vañó afirmó desde su experiencia particular que a través de la integración laboral se consigue la normalización social de estas personas e incluso no sólo de las personas con discapacidad, sino con otras con riesgo de exclusión social.

El representante del PP centró su interven-

ción en destacar la importancia de la convicción de los agentes sociales sobre el empleo, desde la Administración hasta los empresarios, pasando por los propios discapacitados. "Ha habido medidas en estos planes de empleo para conseguir la integración. La reserva del 2% en las empresas privadas. El 5% en la Administración Pública. Ahora hay que tratar de que se cumpla. Y para ello hay que buscar medidas pero que tampoco produzcan rechazo, porque yo creo que forzar situaciones puede ser contraproducente. Hay que buscar las

(Continúa en página VIII)



Juntos hemos conseguido avances.
 Juntos afrontaremos retos.
 Nos queda mucho por hacer.



www.once.es
www.discapnet.es