


# x.talento

Nº 2 / noviembre 2009

Las personas  
con discapacidad  
trabajan por su  
integración laboral



Fundación ONCE presenta  
la mejor **hoja de ruta**  
hacia el **empleo**



La responsabilidad social  
de la **pequeña y**  
**mediana empresa**



**Emprendedores**  
con discapacidad  
**crean trabajo**



C/ Bernardino Obregón, nº 26  
28012 Madrid  
www.fsc-inserta.es  
www.portalento.es

## Fundación ONCE

**Presidente**  
Miguel Carballada

**Vicepresidente 1º ejecutivo**  
Alberto Durán

**Director general**  
Luis Crespo

## FSC Inserta

**Secretario**  
Fernando Martínez Garrido

**Director general**  
Francisco Botía

## Consejo de Redacción

Pepa Torres, Miguel Angel  
Cabra de Luna, Francisco  
Botía, María Tussy y  
Carlos Camina

## Dirección de Comunicación y Nuevas Tecnologías de FSC Inserta

**Directora**  
Montserrat Balas  
mbalas.fsc@fundaciononce.es

**Redacción**  
Antonio Almoguera (redactor jefe)  
aalmoguera.fsc@fundaciononce.es

Patricia Encinas  
pencinas.fsc@fundaciononce.es

Nathalie Domínguez Gay  
ndominguez.fsc@fundaciononce.es

Jorge Colmenarejo  
jcolmenarejo.fsc@fundaciononce.es

## Diseño y maquetación

Agustín García-Cruz  
agarciaacruz.fsc@fundaciononce.es

## Infografía y fotografía

Javier Lorente

## Imprime

Industrias Gráficas Afanías  
C/ Aeronáuticas, 15  
28925 Alcorcón (Madrid)  
Depósito legal: M-30132-2009



FONDO SOCIAL EUROPEO  
"El FSE invierte en tu futuro"



Fundación ONCE

## 4 Son noticia

- Fundación ONCE presenta Por Talento en las capitales de las comunidades autónoma
- El Gobierno destina 42 millones para fomentar el empleo de la discapacidad
- Compromiso del Congreso con la estabilidad de los CEE →

## 8 En portada

- **'La inserción laboral de las personas con discapacidad'**, un informe clave para el empleo
- Entrevista con Mario Lara, socio responsable de Capital Humano de PricewaterhouseCoopers →

## 14 Reportaje

- Las pymes acogen a una de cada dos trabajadores con discapacidad. Entrevista con Jesús Bárcenas, presidente de Cepyme

## 18 Europa

- **Francisco Fonseca**, director de la Representación en España de la Comisión Europea

## 20 Foro Inserta

- La diversidad, **argumento rentable** para la empresa

## 22 On-line

- **aprender en internet**, tarea inaccesible

## 24 Compromisos Inserta

- **Capacidades diferentes**, la energía de Repsol →

## 28 En ruta

- **Súbete al autobús** del trabajo

## 30 CEE

- **Reciclia** empleará a 50 personas con discapacidad

## 32 RSE

- Paradores, cinco estrellas también en lo social. Entrevista con Miguel Martínez, presidente de Paradores

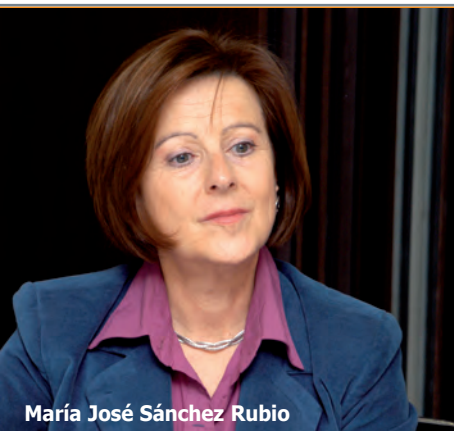
## 36 A Fondo

- "Hay que atreverse". Son emprendedores con discapacidad que ahora dan trabajo a otras personas con discapacidad →

## 40 Protagonista

- Susana Trujillo

## Por Talento, en los titulares



María José Sánchez Rubio

PRICEWATERHOUSECOOPERS



Una de las áreas de gestión más comúnmente olvidadas en las organizaciones del Tercer Sector es la gestión de la comunicación. El principal motivo de este olvido intencionado lo encontramos en el concepto ampliamente extendido entre este tipo de organizaciones de que no se debe detraer ni un euro de los escasos recursos, tanto económicos como humanos, con los que cuentan estas organizaciones para atender a los colectivos y a las causas que defienden. Dedicar fondos a cuestiones no directa-

visto realizar en un horizonte temporal de siete años. Un periodo cargado de expectativas y, a buen seguro, de incansable trabajo para los privilegiados que formamos parte de este proyecto.

En buena parte de las páginas de este número y en próximas ediciones de la revista, el ávido lector que así lo desee, podrá seguir de manera cercana cada una de las paradas de una ruta, la ruta de Por Talento, que pretende aproximar a las per-

### Fundación ONCE está acercando a los ciudadanos, empresarios y medios de comunicación de las comunidades autónomas el Programa por Talento

mente relacionadas con su actividad principal siempre ha estado mal visto en este sector, máxime en un entorno en el que escasean cada vez más los medios.

Aun siendo cierto el argumento anterior, esta máxima a veces es sorteada cuando concurre un motivo de peso y, desde las entidades del Tercer Sector, se ponen en marcha iniciativas como la que da nombre a esta revista, el Programa Por talento, en el que Fundación ONCE está desplegando todas sus ilusiones y gran parte de sus energías para acercar a los ciudadanos de las comunidades autónomas de este país, los objetivos y las actividades en materia de formación y empleo que el Programa Por Talento tiene pre-

sonas con discapacidad a los empresarios y a los medios de comunicación, una iniciativa de Fundación ONCE, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, para sacar a la luz el talento de las personas con discapacidad, un talento que representa el 8,6 por ciento del talento nacional. ●

+ info [www.portalento.es](http://www.portalento.es)



# Fundación ONCE presenta

Madrid, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia,

Cerca de 80.000 personas con discapacidad se beneficiarán del programa 'Por Talento', una iniciativa auspiciada y cofinanciada por el Fondo Social Europeo que será ejecutada por Fundación ONCE, a través de FSC Inserta, hasta el año 2015.

Así lo dio a conocer el 17 de septiembre el vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE, Alberto Durán, en la presentación del Programa Por Talento durante una rueda de prensa celebrada en la sede de la Agencia Servimedia.

En su intervención, Durán informó de que el Programa ha generado ya más de 2.000 puestos de trabajo hasta agosto de 2009, con un objetivo estimado de 17.500 contrataciones de personas con discapacidad para los próximos siete años.

La ejemplaridad y transparencia en la gestión de programas precedentes y los buenos resultados, subrayó Durán, le han valido a Fundación ONCE el refrendo de la confianza del Fondo Social Europeo. El balance el Programa Operativo anterior alcanzó los 25.732 contratos para personas con discapacidad; los alumnos que participaron en cursos de formación fueron 33.377 y las acciones de autoempleo dotaron a 2.168 emprendedores de las herramientas necesarias para crear y consolidar un negocio viable.

Tomó igualmente la palabra Pepa Torres, directora de Formación y Empleo de Fundación ONCE, que explicó a preguntas de los periodistas el *modus operandi* de Fundación ONCE a través de FSC Inserta hacia los beneficiarios: los diversos itinerarios integrados de inserción, la formación para la ad-



Madrid. Alberto Durán, vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE, acompañado por Pepa Torres, directora de Formación y Empleo, y María Tussy, jefa del Departamento de Programas Europeos

quisición de competencias básicas, la rehabilitación profesional, la orientación, el asesoramiento y prácticas en empresas, la intermediación laboral, además del apoyo y seguimiento en el puesto de trabajo para facilitar la estabilidad en el empleo. Igualmente, ponderó el autoempleo y la creación de empresas por emprendedores con discapacidad.

A la presentación en Madrid, le siguió la realizada en Castilla y León, celebrada en la sede territorial de ONCE en Valladolid a cargo de Francisco Botía, director general de FSC Inserta. Para Botía, el Programa Por Talento, supone "un

reto estimulante porque volvemos a ser depositarios de la confianza del Fondo Social Europeo".

Según informó, en Castilla y León, 3.706 personas con discapacidad se beneficiarán de Por Talento, con un objetivo estimado de 811 inserciones laborales. A su vez, 607 personas participarán en cursos de formación para el empleo.

Asimismo Botía explicó que el anterior Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, que culminó en 2008, atendió a más de 7.000 beneficiarios, consiguió un total de 1.820 contratos para personas con discapaci-

dad, y proporcionó además formación a 1.627 alumnos.

Francisco Botía, acompañado por Salvador Galvañ, delegado territorial de ONCE en Castilla y León, respondió a preguntas de los informadores y señaló que el talento de las personas con discapacidad se tiene que abrir paso, "aunque tendremos que trabajar como un rompehielos navegando en un escenario de crisis laboral".

Acompañado por José Manuel Pichel, delegado territorial de ONCE en la Comunidad Valenciana, el 6 de octubre, el director general de Fundación ONCE, Luis Crespo, presentó Por Talento en Valencia. Puso en valor la importancia de la inserción laboral de este sector social y aseguró que si no se da la oportunidad de trabajar a las personas con discapacidad, "se dejaría de aprovechar el 10 por ciento del talento del país, algo que ni por justicia ni por sentido común podemos permitir".

En esta comunidad, 7.723 personas con discapacidad serán beneficiarias del Programa, con un objetivo estimado de 1.689 inserciones laborales y 1.252 personas seguirán cursos de formación.



Las presentaciones del Programa Por Talento están teniendo muy buena acogida por parte de los medios de comunicación

# el Programa Por Talento

Asturias, Canarias, Aragón, Extremadura, La Rioja...



Valladolid. Salvador Galvañ, delegado territorial de ONCE en Castilla y León, y Francisco Botía, director general de FSC Inserta



Valencia. Luis Crespo, director general de Fundación ONCE, y José Manuel Pichel, delegado territorial de la ONCE en Valencia

**Canarias.** Emma Fernández, delegada territorial de FSC Inserta, y José Antonio López Mármol, presidente del Consejo Territorial de la ONCE, en Santa Cruz de Tenerife. A la derecha, Francisco Botía, director general de FSC Inserta, presentó simultáneamente el Programa a los medios en Las Palmas



tructurales, pretende mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad". Por último, aseguró que "es importante que toda persona capacitada para desempeñar un puesto de trabajo no deje de hacerlo por tener una discapacidad".

A continuación le llegó el turno a Canarias, que acogió el 3 de noviembre sendas ruedas de prensa simultáneas en las sedes de FSC Inserta de Santa Cruz de Tenerife y de Las Palmas de Gran Canaria. La delegada territorial de FSC Inserta en esa Comunidad, Emma Fernández, fue la responsable de la presentación de Santa Cruz, mientras que en Las Palmas la rueda de prensa corrió a cargo de Francisco Botía, director general de FSC Inserta.

El 5 de noviembre la directora de Formación y Empleo de Fundación ONCE, Pepa Torres, explicaba a los medios de Zaragoza (foto de la izquierda) las claves de Por Talento, programa que también fue presentado en Badajoz y Logroño los días 17 y 19 de noviembre. Y sigue adelante... ●

A continuación, el pasado 15 de octubre se presentó el Programa Por Talento en Santiago de Compostela. Allí Alberto Durán informó de que en la Comunidad de Galicia 5.220 personas con discapacidad serán beneficiarias de este programa en los próximos siete años, con un objetivo estimado de 1.142 inserciones laborales. A su vez, 3.766 personas participarán en cursos de formación para el empleo. Para el vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE este programa busca a través del empleo "sacar de la marginación o evitar que caigan en ella las personas con discapacidad".

El 20 de octubre Por Talento visitó Oviedo. En la presentación a los medios asturianos, el direc-

tor general de Fundación ONCE, Luis Crespo, anunció que más de 1.400 personas se beneficiarán del Programa en el Principado hasta el año 2015. Además, se estima que genere 313 contratos en los siete próximos años y pro-

porcione formación a 433 alumnos con discapacidad.

Para Crespo, el Programa Por Talento es el el más importante que está gestionando Fundación ONCE, "una herramienta vital que, a través de los Fondos Es-



Aragón. Pepa Torres presentó el Programa Por Talento en Zaragoza, acompañada por José Antonio Bes (dcha.), presidente del Consejo Territorial de la ONCE en esa comunidad, y por el delegado territorial de la ONCE, Ignacio Escanero

+ info [www.portalento.es](http://www.portalento.es)

## Iniciativa parlamentaria

# Compromiso del **Congreso** con la estabilidad de los **centros especiales de empleo**



**María José Sánchez Rubio, portavoz socialista en la Comisión para las Políticas integrales de la discapacidad**

**E**l Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 8 de septiembre por unanimidad una Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista para incrementar la subvención de los centros especiales de empleo, con el fin de garantizar la estabilidad en los puestos de trabajo de estas empresas que facilitan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La iniciativa parlamentaria propone *"impulsar la revisión de la cuantía del coste salarial subvencionado para los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, en el marco de la tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas*



*desempleadas"*, así como *"impulsar también aquellas otras medidas necesarias para garantizar la viabilidad y el desarrollo del empleo protegido"*, y *"otorgar, en el diseño de estas actuaciones, una consideración especial a las personas con discapacidad severa"*.

Asimismo, prevé *"facilitar que los centros especiales de empleo puedan acceder a las líneas de financiación del ICO"*.

Finalmente, incluye que, en el marco de las orientaciones de la Ley General de la Seguridad Social, se estudien las medidas necesarias para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a las prestaciones por incapacidad permanente si les sobreviniera con posterioridad a su contratación por un CEE y que *"se desarrolle reglamentariamente el acceso a la jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad"*, en el marco de las previsiones recogidas en la Ley 40/2007.

Para la portavoz socialista de Políticas de Discapacidad, María José Sánchez Rubio -en la foto-, los CEE *"son empresas que no escapan a la crisis y estamos dispuestos a apoyarlos para evitar la pérdida de empleo de personas especialmente vulnerables por su discapacidad"*. ●

## Concurso fotográfico **Un mundo para todos**

**E**l 13 de noviembre acaba el plazo de inscripción al IX concurso fotográfico internacional 'Un mundo para todos: superación de las discapacidades', de ONCE en el País Vasco. Sólo se admitirán cuatro fotos por autor, en un formato máximo de 30x40 cm. que optan a los premios de 1.500, 750 y 350 euros y a dos accésits de 350 euros cada uno. ●



Las fotografías se remitirán a:  
ONCE País Vasco. Calle Pérez Galdós, nº 11.  
48010 Bilbao (España). Tel: 944701163.  
[ctpaisvasco@once.es](mailto:ctpaisvasco@once.es)

## Santiago de Compostela

### La nueva lavandería de **FLISA** en Galicia dará trabajo a **ochenta** personas

**F**undosa Lavanderías Industriales (FLISA), perteneciente al grupo de empresas de Fundación ONCE (Fundosa), ha inaugurado en la capital de Galicia su nueva planta de lavado, situada en el Polígono Industrial del Tambre de Santiago de Compostela (Vía Pasteur nº 17). Este centro se prevé que alcance una plantilla de ochenta personas en los próximos

gallo, entre otros altos responsables de empresas e instituciones gallegas, así como representantes del movimiento asociativo de la discapacidad.

La planta, cuya primera piedra se puso en junio de 2008, cuenta con una inversión de 7,7 millones de euros, financiados por Fundación ONCE, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y FLISA.

vandería del grupo diseñada para ofrecer un servicio especializado en el tratamiento de la ropa laboral. La planta cuenta con los últimos desarrollos tecnológicos y se ha instalado la maquinaria más avanzada como un tren de lavado específico para uniformidad, un sistema de lavado en seco o un moderno sistema de almacenaje y clasificación de prendas de forma automáti-



tres años, la mayoría ocupadas por personas con discapacidad.

El presidente de la Xunta de Galicia, Alberto Núñez Feijóo, presidió la inauguración, el 14 de julio, acompañado por el presidente de la ONCE y de su Fundación, Miguel Carballada, y el alcalde de Santiago de Compostela, Xosé Sánchez Bu-

Las modernas instalaciones se asientan sobre una superficie de 2.670 metros cuadrados (2.645 construidos), para lograr una capacidad de lavado de 20.000 prendas al día en dos turnos de trabajo.

Las instalaciones de FLISA en Santiago de Compostela son pioneras, ya que se convierten en la primera la-

ca. En la actualidad FLISA, líder español en lavanderías industriales gestiona una treintena de lavanderías industriales ubicadas en Andalucía, Baleares, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y Valencia. ●

+ info [www.flisa.es](http://www.flisa.es)

## Deloitte apuesta por los profesionales con discapacidad

**L**a compañía Deloitte incorporará a su plantilla veinte personas con discapacidad a lo largo de los próximos tres años gracias al convenio firmado el pasado 7 de septiembre con Fundación ONCE.

El acuerdo ratificado por Alberto Durán, vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE, y Fernando Ruiz, presidente de Deloitte, tiene como objetivo impulsar diferentes proyectos encaminados a lograr la integración sociolaboral de las personas con discapacidad en la multinacional y otras empresas pertenecientes a la organización de esta compañía en España.

La consultora se adhiere al programa Inserta de la Fundación ONCE que colaborará en la formación, selección y seguimiento de las personas con discapacidad que quiera contratar la firma. Asimismo, promoverá la integración laboral indirecta a través de la compra de bienes o servicios en centros especiales de empleo del ámbito de la ONCE y su Fundación.

El acuerdo prevé la posibilidad de desarrollo de buenas prácticas en materia de accesibilidad a bienes y servicios dentro del ámbito de actividad de Deloitte, teniendo presente los principios que propugnan el diseño para todos y la accesibilidad universal.

También incorporará la discapacidad en sus planes o estrategias de responsabilidad social y promocionará distintas acciones de difusión y sensibilización para conseguir los objetivos marcados en el convenio. ●

**Deloitte.**

Nuevo estudio de Fundación ONCE realizado por PricewaterhouseCoopers

## ‘La inserción laboral de las personas con discapacidad’, un informe clave para el empleo

Antonio Almoguera

**e**xiste una cultura y sensibilidad empresarial ante la inserción de las personas con discapacidad?, ¿cuáles son las barreras empresariales para la contratación de personas con discapacidad?, ¿se hace un tratamiento segmentado en el mercado laboral según la discapacidad?. Son tres preguntas motrices del estudio *La inserción laboral de las personas con discapacidad. Concienciación empresarial y compromiso social*, que el pasado 3 de noviembre fue presentado por el vicepresidente primero ejecutivo de Fundación ONCE, Alberto Durán, en el marco de la jornada ‘Inserción laboral de personas con discapacidad: generación de valor empresarial y social’.

Se trata de un informe promovido por Fundación ONCE y realizado por PricewaterhouseCoopers (PwC) que viene a aportar un mayor y más preciso conocimiento acerca de las barreras que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral. Examina la actitud de los empresarios españoles en relación con la inclusión de profesionales con discapacidad en sus plantillas, y propone un conjunto de recomendaciones prácticas.

El desempleo que soporta este grupo humano es una realidad inasumible, en tanto que supone la vulneración de un derecho elemental como es el de la igualdad de oportunidades. Las estadísticas lo corroboran: aunque el sector, con sus 3,8 millones de ciudadanos, representa el 8,6% de la población

española, únicamente supone el 4,1% del total de ocupados, a la vez que muestra una tasa de actividad muy baja, apenas el 34%.

### Método Delphi

El diagnóstico, conclusiones y medidas correctoras que propone el informe están fundamentadas en una exploración de amplio espectro en torno a las variadas barreras que desde la empresa, aunque no únicamente, impiden el acceso al mundo laboral del colectivo. En su modelo de Diagnóstico de la Política de Inserción de Personas con Discapacidad, PwC conjuga tanto el análisis de la cultura y sensibilización de la empresa como la difusión y cumplimiento de la LISMI, sin descuidar el análisis de otras barreras colaterales a la contratación.


Con este objeto, PwC se ha valido de la metodología Delphi, un procedimiento de avalada fiabilidad que se basa en la obtención de datos por medio de una secuencia de sucesivas entrevistas a expertos, desde presidentes a directores generales, además de directores de Recursos Humanos. Alrededor de doscientas de empresas españolas punteras de los más diversos sectores productivos, participan en este estudio, cuyos directivos han aportado sus percepciones, experiencias, y también sus apriorismos con respecto a la incorporación de personas con discapacidad en sus plantillas. Testimonios a través de los cuales ha sido posible identificar no sólo las barreras sino también las fortalezas y valores que, a juicio de los consultados, aportan los trabajadores con discapacidad a la empresa.

**Las recomendaciones del informe están siendo empleadas en la Estrategia Global de Acción para el Empleo 2008-2012**



**Fundación ONCE** acaba de presentar ‘La inserción laboral de las personas con discapacidad’, un **informe** que ha sido realizado por la consultora **PriceWaterhouseCoopers (PWC)**, con el patrocinio el Fondo Social Europeo. Las recomendaciones que recoge esta radiografía de las actitudes del empresariado hacia la discapacidad quieren convertirse en un catalizador capaz de romper prejuicios y abrir mayores expectativas para la inclusión laboral

Por sectores, el más significativo por la presencia de personas con discapacidad es el de Alimentación, bebidas y tabaco (12%), seguido del de Tecnología (11%) y el de Productos industriales (9%). Por otra parte, un 54% de las empresas participantes en el estudio cuentan con una plantilla superior a medio millar de trabajadores, mientras que un 7% de entidades, por el contrario, sólo cuentan de 0 a 49 trabajadores.

Respecto a la asunción de las entidades estudiadas de los valores de la responsabilidad social, un 55% de éstas realiza tales políticas de RSE frente a un 45% que carecen de este planteamiento. Del estudio se desprende que las principales medidas de RSE han sido de conciliación y desarrollo profesional de los trabajadores (76%); de sostenibilidad y medio ambiente (59%); 



políticas de acción social (58%); fomento del diálogo social (35%); y otras medidas (28%).

### La LISMI, piedra angular

El estudio se propone esclarecer, por una parte, la relevancia o no de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (la LISMI), una norma de referencia que lleva veintisiete años de vigencia en nuestro ordenamiento jurídico. En este sentido, los datos sobre el conocimiento de la Ley inducirían al optimismo: el 96% de las empresas aseguran conocerla, así como también el Real Decreto de Medidas Alternativas (el 73%). Para los autores del informe la creciente responsabilidad social explica el incremento de la tasa de cumplimiento de la LISMI en un 10,6% (datos referidos a 2006). Sin embargo, y esto es lo menos alentador, en dicho año tan sólo el 32% de las empresas de más de 50 empleados tenía cubierto el cupo de reserva legal del 2%.

Las razones que apunta el informe sobre el bajo cumplimiento de la LISMI, que atañe a unas 35.800 empresas en España, según señala el informe, tienen que ver con *"la difícil accesibilidad al entorno laboral, la escasa concienciación social y empresarial, las carencias formativas y la falta de comunicación entre los agentes participantes en la inserción, que sumadas a la elevada pluralidad y diversidad del colectivo, dificultan la integración laboral"*.

En relación con el Real Decreto de Medidas Alternativas –que amplía el marco de la obligación de cumplir con la cuota de reserva con otras fórmulas como donaciones, patrocinios económicos y contratos de adquisición de bienes y servicios de centros especiales de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad–, los datos atestiguan que un 62% de las empresas se

## Recomendaciones prácticas

**Cerca de 80 medidas propone el informe para la mejora del empleo: desde la creación de una oficina de ayuda al empresario, a la reducción de trámites y reformas legales de apoyo a la empresa. Destacan entre ellas...**

### Contratación

- Informar al empresario sobre los **contratos bonificados** legalmente, sus **ventajas y beneficios fiscales**.

- Incluir en los manuales de acogida de las empresas un apartado específico sobre **sensibilización** y el tratamiento de las **diferentes discapacidades**.

- Crear la figura del **tutor especializado**, que guíe y apoye la integración y desarrollo profesional del trabajador con discapacidad.

### Cultura y sensibilización

- **Segmentar** las discapacidades, gestionando cada caso para evitar el estereotipo discapacidad-puesto.

- Tratar de manera específica a

la **mujer trabajadora con discapacidad**, con mayores ayudas, formación y flexibilidad.

- Incluir un **módulo permanente en la Encuesta de Población Activa (EPA)** que ofrezca información estadística sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad.

- Actualizar anualmente la **legislación**.

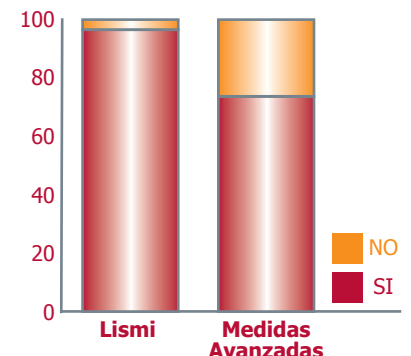


### Modelo PricewaterhouseCoopers de Diagnóstico de la Política de Inserción de personas con Discapacidad



Fuente: PricewaterhouseCoopers Recursos Humanos

### Conocimiento de la LISMI y de las Medidas Avanzadas



- Emprender un **Programa de sensibilización** dirigido a futuros directivos y responsables de RRHH sobre la discapacidad.
- Incrementar la imagen de la inserción laboral de personas con discapacidad como muy relevante para la **Responsabilidad Social Empresarial**.
- Incluir **cursos y módulos en las escuelas de negocio** donde se explique a los futuros responsables de RRHH las ventajas de la inserción laboral del colectivo. Y a la vez, crear en colaboración con estas escuelas de **Master especializados para la formación del colectivo** y la evaluación de personal con alto potencial.
- Elaborar un catálogo de buenas prácticas.



- Incluir en la asignatura de **Educación para la ciudadanía** un apartado específico sobre integración de personas con discapacidad.

### Cumplimiento de la Ley

- Crear una **oficina de ayuda permanente al empresario** que facilite la penetración de la LISMI, la resolución de dudas legales, la gestión de trámites administrativos, y dé información *ad hoc* a las empresas, asesoramiento especializado y apoyo a la adecuación persona-puesto, así como apoyo a la formación de RRHH, mandos intermedios y colectivos de personas con discapacidad.
- Reducción de los trámites **al emprendedor**, con más información y orientación.
- Trabajar con la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** para aumentar el conocimiento de los **inspectores de trabajo** sobre inserción laboral de personas con discapacidad. Incrementar su presencia en el seguimiento y control del cumplimiento de la LISMI.
- Incluir en los **convenios colectivos** políticas laborales de inserción más concretas.


acogen a su uso con independencia de tener o no personal con discapacidad en la plantilla.

### Agentes intervinientes

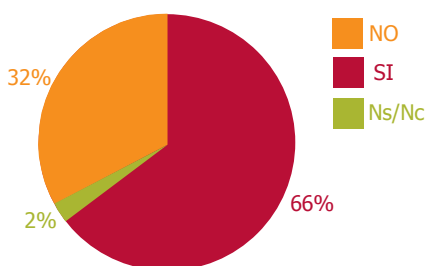
Aborda el informe el papel de los agentes o factores que participan en el proceso de inserción laboral: tanto la familia, la etapa educativa con la vía de formación profesional o universitaria, como la etapa prelaboral, además de los intermediarios laborales del tercer sector, y otras muchas causas determinantes en el propio entorno de trabajo (los compañeros, las barreras físicas o de comunicación, etc...)

En cuanto a las barreras propias del entorno laboral, destaca el informe la *"insuficiente sensibilización"*—del empresariado y los departamentos de recursos humanos—, y la supremacía de los objetivos económicos sobre los sociales, que podría ser mejorado, se dice, *"con mayor apoyo y concienciación del tejido empresarial en el tratamiento y gestión de las personas con discapacidad"* así como con *"mayor formación e involucración de recursos humanos en relación a la discapacidad"*. En el ámbito de los compañeros de trabajo, se indica la importancia de *"trabajar con las personas con discapacidad en el conocimiento de sus derechos y deberes así como la formación en el puesto de trabajo, y con los compañeros desarrollar planes específicos de información y concienciación social"*.

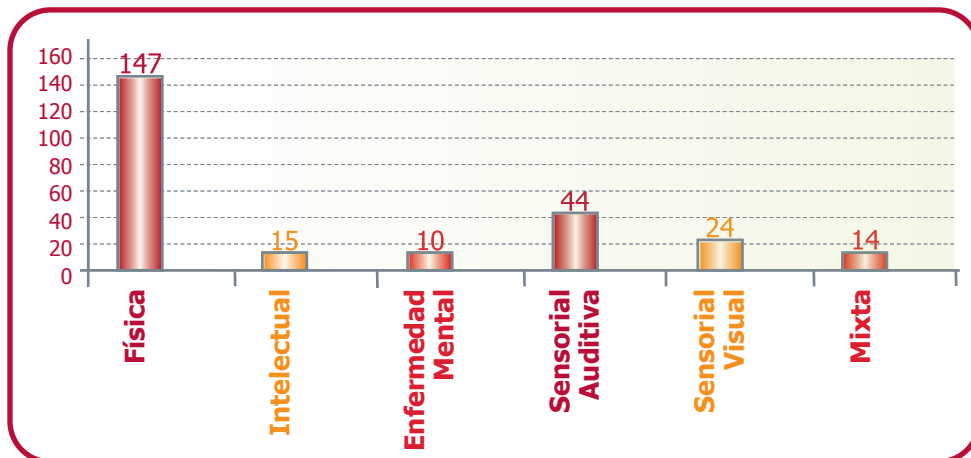
### Plantillas

Sobresale un dato: tan solo un 10% de las empresas carece de empleados con discapacidad en su plantilla actual. El mayor porcentaje de firmas (53%) tienen de entre 1 y 10 trabajadores con discapacidad, y un 26% de empresas entre 11 y 50. De todas las discapacidades, la física es la 

### Cumplimiento de la LISMI



### Tipos de discapacidad mayoritarios



# Claves para eliminar barreras a la contratación

## Medidas en apoyo al trabajador con discapacidad y a la empresa, mejorando la adecuación persona-puesto

### Organización del trabajo

- Incrementar las **subvenciones para la adecuación de los puestos** en función de la segmentación de la discapacidad.

- Hacer un **estudio de adecuación persona-puesto** pormenorizado indicando el perfil con discapacidad más adaptable a su actividad empresarial.

- Promocionar el **Proyecto Aptra**, aplicación informática de Fundación ONCE para gestores de RRHH que analiza las necesidades

en la adaptación de los puestos de las personas con discapacidad.

### Reclutamiento y selección

- Potenciar la **formación superior**: titulaciones universitarias, formación de postgrado, idiomas, o formación profesional de las personas con discapacidad.

- Realizar programas de transición del ámbito educativo al laboral.

- Crear un manual/protocolo de actuación para procesos de reclutamiento y selección de personas con

discapacidad y difusión entre las empresas y medios económicos.

- Informar a las empresas sobre intermediarios laborales, como es el caso de **FSC Inserta**, que pueden facilitarles perfiles a nivel nacional y autonómica.

- Incluir una mención sobre el **compromiso empresarial** en el proceso y en los anuncios de ofertas de empleo, mediante el uso de un distintivo indicativo de que la empresa aplica dicha política.

- **Formación** y concienciación de los **mandos intermedios** en la gestión y trato a las personas con discapacidad y dar a conocer las **mejores prácticas**.

➡ predominante en la empresa, según el estudio, y está presente en 147 de las 155 empresas, seguida de la sensorial y auditiva (en 44 empresas), mientras que en el extremo opuesto se halla la enfermedad mental, que sólo se da en 10 de las 155 empresas consultadas.

### Búsqueda del perfil adecuado

El 32,9% de los consultados cree que la dificultad para captar personal con discapacidad en el mercado laboral, y la dificultad para encontrar personas con discapacidad con la cualificación suficiente constituyen las principales barreras que disuaden a empresario a la contratación. Cerca de un 20% aduce además una dificultad derivada de la actividad profesional de la empresa.

Cinco son los bloques de barreras que establece el estudio: las motivadas por la actividad específica de la empresa (un 31,61% señala la dificultad para encontrar personas con discapacidad con la cualificación suficiente); los recursos económicos (la mayoría de los encuestados no ve en ello una razón que determine la contratación o no del colectivo); la adaptación organizativa del trabajador con discapacidad: dificultad para captar personas con discapacidad en el mercado laboral (32% de los encuestados); la falta de información a las empresas sobre la discapacidad; falta de ayuda para formación del trabajador con discapacidad; falta de ayuda para

**Las conclusiones permitirán mejorar las medidas de apoyo e incentivos a la contratación, así como nuevas modalidades contractuales adecuadas a las necesidades de la empresa**

saber tratar a la persona con discapacidad; especiales dificultades por la aplicación de medidas de seguridad y salud, además de problemas a la hora de terminar la relación laboral. Un cuarto bloque es la productividad y rendimiento, capítulo en que el 36,13% de los encuestados rechaza la afirmación de que las personas con discapacidad presentan mayor absentismo, mientras que el 30,97% discrepa con la afirmación de que el rendimiento de éstas es menor. Con respecto a la integración en la cultura de la organización, el 40% de las empresas asegura no haber retenciones de la plantilla o los clientes ante los trabajadores con discapacidad, y un 38% no ve tampoco falta de integración por parte del trabajador con discapacidad.

### Entidades especializadas

Un 34,84% de las empresas estima que el reclutamiento de personas con discapacidad a través de entidades especializadas, como FSC Inserta, de Fundación ONCE, y el agrupamiento de los trámites e información en una misma entidad (27,10%) constituyen dos medidas eficaces incentivadoras de la contratación. Consultadas por sus experiencias negativas, el 75% de las empresas afirman no haber tenido experiencias negativas en la contratación-gestión del personal con discapacidad. ●

+ info [www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)

## Mario Lara

Socio responsable de Capital Humano de PwC

# “Lo socialmente responsable forma parte de nuestra estrategia de negocio”

**¿Qué significado tiene la Responsabilidad Social Corporativa en PricewaterhouseCoopers?** Desde PricewaterhouseCoopers sabemos que tenemos el deber de actuar como ciudadanos responsables y adoptar un papel activo en la construcción de un mundo más sostenible. A través de nuestra política de RSC, realizamos nuestra contribución en tres ejes: social, medioambiental y personas.

**PricewaterhouseCoopers tiene un programa de integración laboral específico para personas con discapacidad. ¿En qué consiste?** Desde siempre hemos mantenido un compromiso con la sociedad, conscientes de la necesidad de incorporar comportamientos socialmente responsables como parte de nuestra estrategia de negocio. En especial hemos trabajado a favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Desde 2005 hemos puesto en marcha varios convenios de colaboración con ONCE y la Fundación ONCE que nos han permitido dar oportunidades de prácticas profesionales y de contratación laboral, tanto a afiliados, como a otras personas con discapacidad. Algunas de las últimas iniciativas desarrolladas en favor de la integración laboral han sido la campaña de selección ‘Talento sin barreras’, que buscaba atraer a futuros profesionales de máximo nivel a comenzar su carrera profesional en la firma. También este año hemos puesto en marcha el programa ‘Diversia’ con el fin de incorporar a personas con discapacidad y mayor dificultad de integración laboral (por ejemplo, Síndrome de Down) en la

firma. Por otra parte también pusimos en marcha iniciativas internas como el ‘Plan Familia’, en colaboración con Fundación ONCE, un programa de apoyo diseñado para ofrecer a los profesionales de PwC y sus familias un conjunto de servicios de asesoramiento, información y apoyo en el ámbito de la atención a la discapacidad.

**¿Cuántas personas con discapacidad trabajan hoy gracias al citado programa?** A través de estas iniciativas hemos incrementado la contratación de personas con discapacidad en la firma. Un total de doce personas han sido incorporadas a la plantilla de PricewaterhouseCoopers y otras dos se incorporarán en los próximos meses, en el marco del Proyecto Diversia.

**¿Qué porcentaje de la plantilla tiene discapacidad? ¿Tienen alguna cuota de reserva establecida?** Nuestra firma tradicionalmente ha cumplido con las obligaciones que establece la LISMI a través de medidas alternativas y en esta última etapa

**“El pasado año invertimos 700.000 euros en proyectos sociales”**

estamos empeñados en hacerlo cada vez más no sólo con medidas alternativas sino con incorporaciones en plantilla, fruto de las diferentes acciones que estamos adoptando entre otros con ONCE y su Fundación. Este año tenemos el compromiso de reservar el 3 por ciento de las nuevas incorporaciones a profesionales con discapaci-



dad. Hay que seguir trabajando desde todos los ámbitos para conseguir candidatos con discapacidad con la formación y competencias necesarias que exige una firma con estándares de exigencia altos como la nuestra.

**¿Desde cuándo colabora PricewaterhouseCoopers con Fundación ONCE?** El primer Convenio de colaboración con Fundación ONCE lo firmamos en 2007 y hace unos meses acabamos de firmar un segundo convenio para un periodo de dos años. El convenio actual contempla colaboración en diez ámbitos diferentes de los que me gustaría destacar: colaborar en la integración laboral de personas con discapacidad en nuestra firma; desarrollar actividades conjuntas en áreas de visibilidad de nuestra experiencia en los temas de discapacidad en el ámbito legal y el fiscal, promover actuaciones conjuntas para el desarrollo de la RSC-Discapacidad en el mundo empresarial, participación activa en el Foro Inserta, apoyo a los familiares con discapacidad de empleados de PwC entre otros. La relación que hemos desarrollado nos está ayudando a ejercer con realidades una de nuestras mayores aspiraciones como firma: que nuestro liderazgo se proyecte como un liderazgo responsable ante nuestros clientes, empleados y entorno social. ●

Cepyme y Fundación ONCE trabajarán conjuntamente por el empleo

## Las pymes acogen a uno de cada dos trabajadores con discapacidad

En plena travesía de esta larga crisis, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (**Cepyme**), la organización empresarial más **representativa** en España, conjuga con Fundación ONCE su esfuerzo para **impulsar el empleo** para las personas con discapacidad. Así lo explica a 'Por Talento' **Jesús Bárcenas**, presidente de Cepyme



## Antonio Almoguera

**e**l vicepresidente primero ejecutivo de Fundación ONCE, Alberto Durán, y el presidente de Cepyme, Jesús Bárcenas, firmaban el 22 de septiembre un convenio de colaboración. Una apuesta en común para seguir impulsando a lo largo de los próximos cuatro años la inserción laboral y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en las pequeñas y medianas empresas, que hoy por hoy ya acogen al 51 por ciento de las personas con discapacidad que trabajan.

*"Con este convenio -confía el vicepresidente primero ejecutivo de la Fundación ONCE- pretendemos mejorar ese porcentaje".* Este nuevo acuerdo servirá también para acometer estudios dirigidos a identificar posibilidades y nuevos yacimientos de empleo para personas con discapacidad, así como acciones de formación adecuadas a las necesidades identificadas en las distintas organizaciones territoriales y sectoriales miembros de Cepyme.

Fundación ONCE prestará a Cepyme sus servicios de intermediación laboral y ambos establecerán una estrategia de divulgación e información entre los miembros de la Confederación para asesorarlos acerca de las características profesionales de las personas con discapacidad y las ventajas económicas, fiscales y en términos de productividad que conlleva su inserción laboral en la empresa.

### Mayor visibilidad

La contratación de una persona con discapacidad por parte de una pyme tiene una gran proyección y supone un cambio social importante ya que, como afirma Alberto Durán, *"el ámbito de estas empresas es más visible para la sociedad que las grandes multinacionales"*.

Para Jesús Bárcenas, el convenio es el principio de un camino: *"es una responsabilidad que las pymes tenemos asumida como agentes sociales y como principales creadores de empleo en la economía española y que venimos llevando a cabo desde hace tiempo"*.

### El gran espectro de las PYMES

Nadie lo cuestiona. Los partidos políticos, el Gobierno, los agentes económicos y sociales, las

organizaciones del movimiento asociativo, y muy especialmente Fundación ONCE, que lleva más de veinte años trabajando por la inserción laboral de las personas con discapacidad, saben bien que la defensa de la pequeña y mediana empresa es la defensa de la cohesión social, del crecimiento sostenible y de la riqueza. Es un objetivo prioritario, una premisa para el sostenimiento y la estabilidad en el empleo. Las personas con discapacidad saben bien que el empleo peligra si están en precario las pymes, pues ellas acogen, como revelan las estadísticas, a una de cada dos personas con discapacidad que trabajan.


Sujetas a los vaivenes financieros como principales protagonistas de la economía real, las pymes están pagando muy cara la crisis del sistema económico que atravesamos. El presidente de Cepyme recuerda que *"han desaparecido unas 300.000 empresas pequeñas y medianas"*, una auténtica sangría, en términos de actividad económica y de pérdida de empleo, desde los albores de la crisis.

Los datos son poco alentadores: en mayo de 2009, unas 100.000 empresas habían cesado su actividad con respecto al mismo periodo del año anterior, que en términos relativos supone una caída del 7,1 por ciento. Y del total de empresas que cerraron el 99,8 por ciento eran pymes. Además, en mayo de 2009 el descenso de la afiliación al Régimen Especial de Autónomos fue del 5 por ciento interanual, es decir, una desaparición de 172.000 autónomos respecto al mismo periodo del año anterior.

También se vio reducido el número de trabajadores en mayo de 2009 con respecto al mismo mes de 2008, ya que alrededor de 1,22 millones de trabajadores habían dejado de prestar sus servicios en las empresas inscritas en la Seguridad Social, lo que supone una contracción en términos relativos del 8,3 por ciento. El 83 por ciento, además en el ámbito de las pymes, lo que en términos de empleo representa una caída interanual de un 11 por ciento.

### Brotos verdes

Hoy, la preocupación por parte de los empresarios y trabajadores persiste, aun cuando los indicadores vislumbran el advenimiento de 'brotos verdes'.

Brotos verdes como los sugeridos por la buena marcha de las bolsas de valores de todo el mundo. A este respecto, la española se ha 

## Jesús Bárcenas

Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa

# “La discapacidad tiene su sitio en el despegue de la economía”

**La pequeña y mediana empresa confía en las fortalezas profesionales este sector social, como lo demuestra el hecho de que un 51 por ciento de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en pymes. ¿Qué encuentra el pequeño y mediano empresario español en los trabajadores con discapacidad?**

Encontramos virtudes o cualidades que, de alguna manera, los diferencia positivamente en algunos casos de otros trabajadores, en cuanto a responsabilidad, esfuerzo, compromiso... Esto también se da en la mayoría de los trabajadores, pero en aquellos que tienen discapacidad estos valores se aprecian desde el mismo momento de incorporarse a la empresa.

**¿Qué se pretende con este acuerdo que acaba de firmar Cepyme con Fundación ONCE?**

Lo que ahora pretendemos es informar a nuestros órganos territoriales y sectoriales acerca de las ventajas que significa contratar a personas con discapacidad. Para que cale a fondo, e inclusive recordarles el compromiso social que asumimos las empresas y los empresarios. De acuerdo que hay crisis y mucho paro,

pero este colectivo tiene el mismo derecho como los demás como mínimo al empleo.

**Comúnmente se asocia la Responsabilidad Social Empresarial a las grandes compañías, que incluyen la diversidad entre sus valores corporativos. Sin embargo, los datos son categóricos: son las pymes, las adelantadas en el compromiso de inserción.**

Las pymes, por su idiosincrasia, somos el 99 por ciento de las empresas del país, y empleamos al 80 por ciento de los trabajadores. Quiero poner en valor nuestra presencia en todas las áreas de la sociedad, tanto geográfica como económicamente, con lo cual estamos muy próximos a todos los eventos, colaboraciones, apoyos, trabajos con ONG, en general con entidades culturales y sociales de muchos ámbitos. La diferencia sustancial está en que el empresario pequeño y mediano y el autónomo, realiza, o asume la responsabilidad social simplemente porque cree que debe hacerlo, sin darle el nombre de RSE. No es dado a comunicarlo y no trasciende fuera de su ámbito. Pero, que se sepa, las pymes están cubriendo un área importante de la responsabilidad social en España.



**¿Cómo ha recibido CEPYME el anuncio del Gobierno de rebajar cinco puntos el Impuesto sobre Sociedades? ¿Va a servir para algo? ¿Es una mera tiritita?**

Creo que siguiendo con ese símil, es más mercomina que una tiritita. Hay un problema, en primer lugar está concebido para un grupo muy selectivo de empresas que no sobrepasen los veinticinco empleados, que no facturen más de cinco millones de euros, y no hay tantas empresas que cumplan esas condiciones. Pero además, que no hayan destruido empleo. Por principio, pensamos que cualquier ayuda debería llegar a todas las pymes y a los autónomos. Se le da dinero al que tiene beneficios y debería llegar a todo el mundo, del primero hasta el último. Pero si no se hace así, hay que aplicar reducciones en otros costes que tengamos todas las empresas: rebajar un determinado impuesto o algún coste social, pero si hay que discriminar, que se discrimine positivamente a las empresas que tienen pérdidas, a las que están con más peligro. ●



convertido en un referente de relanzamiento espectacular: de marzo a septiembre ha crecido alrededor de un 70 por ciento. Si a ello se suma la creciente liquidez de las principales entidades bancarias españolas, que en su gran mayoría han visto saneadas sus cuentas gracias a la inyección financiera proveniente de la Administración, parece justificado un soplo de optimismo. Sin embargo, se diría que los vasos comunicantes de las entidades financieras y las empresas están a todas luces obturados.

"No encontramos una explicación -subraya Jesús Bárcenas-. Hace algunos meses, el Gobierno, de una u otra manera, a través de avales, o por el camino que fuera, les entregó a las entidades financieras 90.000 millones de euros, y no los hemos visto llegar ni a las pymes ni a los consumidores. Porque para nosotros también es muy importante que los consumidores tengan liquidez para poder adquirir, porque al final son los clientes más directos que tenemos. Y luego está nuestra propia financiación como empresas. Bárcenas considera importante consolidar el sistema financiero: "pero es necesario un compromiso de que parte de esas cantidades vuelvan a la sociedad a través de las entidades financieras".

La anhelada liquidez del sistema no acaba de encauzarse hacia la economía real, a juicio del presidente de Cepyme, y las empresas permanecen yuguladas sin obtener los créditos que requieren para sacar adelante el negocio.

### El papel esencial del ICO

El Instituto de Crédito Oficial (ICO) se ha convertido en uno de los grandes financiadores en un escenario de restricción del crédito. En los seis primeros meses del año, según informa Aurelio Martínez, presidente de dicha institución, el organismo ha prestado 7.357 millones de euros (el 13% del total del nuevo crédito) a 223.000 empresas, autónomos. Además el ICO ha solicitado al Gobierno mejorar varias de las líneas de ayuda que maneja este dispositivo financiero del Estado. Entre otras, elevar el límite de las operaciones del programa ICO Liquidez Pymes de 500.000 euros a 1,5 millones, como ha pedido de forma muy insistente Cepyme.

### Reducción impositiva

En apoyo de las pymes, el Ejecutivo recoge en el Proyecto de Ley de Presupuestos para 2010 una rebaja de cinco puntos del Impuesto de Sociedades para las pequeñas y medianas empresas que facturen menos de 5 millones euros y



**"De acuerdo, hay crisis y mucho paro, pero las personas con discapacidad tienen derecho, como los demás, al empleo"**  
**Jesús Bárcenas**

tengan una plantilla media inferior a los 25 empleados que mantengan el empleo, con un máximo de 6.000 euros.

El presidente de Cepyme considera "errático que ofrezca esta rebaja a las empresas que están ganando dinero, porque si se rebaja del impuesto de sociedades es porque dan beneficios". Mientras que a los que tienen pérdidas, que con una pequeña ayuda se les podría dar un empujón para que sigan la actividad, "pues se les deja abandonados". Bárcenas no le encuentra sentido a tal medida.

### "La crisis tiene que acabar..."

Ya sea en 2010 ó 2011, el presidente de Cepyme apuesta por un horizonte de mayor estabilidad y mayores oportunidades para las pymes y, por tanto, para la creación de empleo.

Subraya Bárcenas que el empresario es optimista por naturaleza y tiene que pensar más en "el día después" que en el pasado, sin olvidarlo. "Pero hay que seguir adelante. Y creo que la discapacidad habrá de tener su sitio, como es lógico, en ese despegue de la economía. Es verdad que el despegue va a ser más lento, no tal alocado como lo han sido estos años de atrás. Las empresas necesitan vivir, trabajar y en esa empresa de todos, la discapacidad tiene su sitio. No me cabe ninguna duda". ●

+ info [www.cepyme.es](http://www.cepyme.es)

## Francisco Fonseca

Director de la Representación en España de la Comisión Europea

# “La apuesta por la **Europa Social** para minimizar **los efectos de la crisis** es firme”

Por Nathalie Domínguez

### ¿Cuáles son sus principales objetivos en la etapa que afronta?

Afronto la dirección de la Representación de la Comisión Europea en España con mucha ilusión y a la expectativa de numerosos e importantes eventos que van a tener lugar en los próximos meses y que afectan a Europa y sus ciudadanos. Acabamos de celebrar elecciones al Parlamento Europeo, dentro de poco se constituirá la nueva Comisión Europea y, como todos esperamos y deseamos, el Tratado de Lisboa podrá ser finalmente una realidad, lo que va a redundar en una considerable mejora del funcionamiento de las instituciones europeas y de la legitimidad del proyecto europeo antes nuestros ciudadanos. Por si fuera poco, España ostentará la Presidencia de la Unión Europea durante el primer semestre del 2010. Sin duda, será un momento importante para nuestro país y en el que esperamos que avance considerablemente el proceso de construcción europeo.

### ¿Cómo valora el resultado de las elecciones al Parlamento Europeo?

Se han superado con creces las pesimistas expectativas que hace no mucho tiempo teníamos respecto a la participación. A nivel europeo, los niveles de participación casi se mantienen respecto a las elecciones de 2004. A nivel nacional, hemos subido ligeramente los resultados de participación de las anteriores elecciones y eso es un hecho muy positivo. Creo que tenemos que valorar el esfuerzo tanto del Parlamento Europeo como de la propia Comisión en concienciar al ciudadano acerca de la importancia de estas elecciones y de la necesidad de su voto para decidir en políticas decisivas para todos.

### ¿La sociedad española está involucrada en los asuntos europeos?

Tenemos la fortuna en España de ser unos de los países más europeístas de la UE, según reflejan los resultados que regularmente publica Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea. La visión de la pertenencia a la UE por parte de los españoles es positiva y beneficiosa, y es que además, tenemos buenos motivos para ello: desde su entrada en la entonces Comunidad Económica Europea, España ha sido el mayor receptor de fondos europeos, a través de, sobre todo, Fondos Europeos de Desarrollo Regional, Fondos de Cohesión y Fondo Social Europeo. La transformación económica de España no hubiera sido posible sin la solidaridad del resto de los europeos, y los españoles sabemos agradecerlo y valorarlo. A pesar de ello, tenemos que reconocer que, muchas veces, las instituciones comunitarias se perciben con cierta lejanía por los ciudadanos, y esto algo en lo que tanto instituciones, políticos como medios de comunicación tenemos nuestra parte de culpa. Es necesario comunicar la importancia de pertenecer a Europa, de no olvidar los logros que hemos conseguido y del mucho camino que queda por recorrer en un proceso de construcción sin paragón en ningún otro lugar del mundo.

### ¿Es necesario reforzar una campaña informativa sobre la importancia de ser miembro de la UE y las posibilidades y seguridad que ello ofrece?

Ser miembro de la UE no es sólo la libre circulación de personas y mercancías, la moneda única o la política agraria común. Una Europa unida, que en la actualidad cuenta



**“Hace escasas semanas se han adelantado 19.000 millones de euros del Fondo Social Europeo”**

con 27 miembros, es una garantía para hacer frente a problemas tan importantes como la crisis económica actual. Europa ofrece, con consenso y diálogo, una respuesta común a la crisis y esto significa una garantía para sus Estados miembros. Las consecuencias de la actual crisis estarían siendo mucho peores si lo viviéramos desde fuera, y países brutalmente azotados por la crisis como Islandia, que ya está llamando a las puertas de la UE, son un buen ejemplo de ello. La libre asociación de estados que supone la Unión Europea ofrece seguridad, estabilidad y fortaleza.



**“En España agradecemos la solidaridad del resto de países europeos, que ha posibilitado nuestra transformación económica”**

**¿Qué valor da a los programas operativos para promover la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad?**

La igualdad de oportunidades para todos es un objetivo estratégico a largo plazo de la Unión Europea. El año 2003 fue declarado Año Europeo de las Personas con Discapacidad y el 2007 fue el elegido como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos. Podemos afirmar que la Unión Europea marca también aquí la pauta a seguir en igualdades y justicia social, como lo hace con la política medioambiental, de ahorro energético o de cooperación internacional, entre otras. Res-

pecto a las personas con discapacidad, la estrategia diseñada por la Comisión Europea anima a éstas a disfrutar de sus derechos con dignidad, igualdad de trato, independencia y participación activa en la sociedad. Esta estrategia se sustenta sobre tres pilares: una legislación contra la discriminación y medidas que garanticen el acceso a los derechos fundamentales; la eliminación de barreras en el entorno que dificulten a las personas con discapacidad el ejercicio de una vida normal; y el desarrollo de políticas comunitarias que faciliten la inclusión activa en la sociedad y el mercado laboral de personas con discapacidad. Existe además un Plan de Acción Europeo para las personas con discapacidad, que comenzó en 2004 y que se extiende hasta 2010. El objetivo de este Plan de Acción es integrar, antes de 2010, la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias afectadas, y aplicar acciones concretas en ámbitos clave con el fin de mejorar la integración económica y social de las personas con discapacidad.

**¿Cómo va afectar la crisis al Fondo Social Europeo ?**

El Fondo Social Europeo, que financia la puesta en marcha de esta estrategia en los estados miembros de la Unión, no está en juego con motivo de la crisis. La apuesta por una Europa social es firme. Es más, hace escasas semanas se han adelantado 19.000 millones de euros del Fondo Social para minimizar los efectos de la crisis.

**¿Cómo puede hacer llegar las iniciativas del movimiento asociativo de las personas con discapacidad a Bruselas?**

La Unión Europea se construye de abajo a arriba, partiendo de las necesidades de los ciudadanos y de los colectivos que la conforman. La Comisión Europea, por medio de los libros blancos que se publican y en los que se busca la participación de la ciudadanía, así como por medio de las representaciones de la CE en los diferentes Estados miembros, escucha la palabra de los ciudadanos. Se trata de desarrollar al máximo el Plan D, basado de Democracia, Diálogo y Debate. El Parlamento Europeo, a través de los eurodiputados elegidos democráticamente por los ciudadanos, también recoge las opiniones, consultas y quejas de todos los ciudadanos que las tengan. ●

## La **diversidad**, argumento rentable para la **empresa**

El Foro Inserta Responsable, constituido por Fundación ONCE e integrado por más de un centenar de empresas punteras, celebró el 1 de octubre su segundo encuentro, que puso el foco en la gestión de la diversidad como ventaja competitiva en el contexto actual

**e**l vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE, Alberto Durán, animó a los empresarios a que realicen una buena gestión de la diversidad como argumento rentable para aplicar en las políticas de recursos humanos de sus compañías.

Durán hizo estas declaraciones en el curso del primer desayuno de trabajo del Foro Inserta Responsable, constituido el mes de marzo por Fundación ONCE, bajo el lema de 'multiplica Talento', con el objetivo de convertirse en una plataforma de referencia para la información, formación

y difusión de buenas prácticas y proyectos novedosos en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial-Discapacidad.

El vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE señaló que "la gestión de la diversidad debe suponer la eliminación de cualquier tipo de discriminación" y es una



**Javier de la Nava**  
Responsable de  
Acción Social del BBVA

**"El BBVA está avanzando en la sensibilización de sus trabajadores para que la diversidad sea un valor en todos los países en los que opera"**

### **Javier Garilleti**

Director responsable de los Servicios de Reputación y Gobierno Corporativos de PwC

**"La integración de las personas con discapacidad en la plantilla de las empresas debe hacerse de forma que haya una correspondencia entre derechos y obligaciones"**



**"La apuesta por la Europa social es firme. Hace escasas semanas se han adelantado 19.000 millones de euros del Fondo Social Europeo para minimizar los efectos de la crisis"**

### **Benedicto Gutiérrez**

Subdirector de Estudios Sociales y Cumplimiento Normativo de Repsol





apuesta por la igualdad de oportunidades y el fomento de las buenas prácticas. Por último, Durán reconoció que desde Fundación ONCE "ayudamos a convencer no sólo a la voluntad, sino también a la inteligencia, pero difícilmente vamos a poder cambiar el contexto laboral para las per-

sonas con discapacidad sin ayuda de los empresarios".

A continuación, la directora de Formación y Empleo de Fundación ONCE, Pepa Torres, pronunció una ponencia titulada 'La gestión de la diversidad como ventaja competitiva en el contexto actual'. Tal como subrayó "entre todas las estrategias de gestión de la diversidad, la que se ocupa de la integración laboral de personas con discapacidad es la que aporta mayores beneficios a las empresas".

Para Torres, "todo negocio puede verse afectado por los cambios sociales y, el éxito de una empresa dependerá de cómo sea capaz de gestionar dichos cambios y de aprovechar las oportunidades que ofrecen". Argumentó que "si bien es cierto que la población está envejeciendo, también lo es que por esta razón hay que buscar nuevas fuentes de talento, no tradicionales, como son las personas con discapacidad".

La directora de Formación y Empleo de Fundación ONCE aseguró que "la incorporación laboral de personas con discapaci-

dad a las empresas encaja con los deseos mayoritarios de los ciudadanos". Según explicó Torres, como recoge una encuesta de la Fundación Empresa y Sociedad realizada en 2009, los ciudadanos españoles creen que, debido al actual momento de crisis, el sector empresarial debe invertir sus recursos de forma más eficiente. Fondos que deben ser destinados, por este orden, a personas con discapacidad (46%), a jóvenes y niños con dificultades (38%), a desempleados de larga duración (36%), a mujeres con dificultades (24%) y a personas mayores (22%).

El Foro Inserta Responsable, que se enmarca en el Programa Por Talento, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, cuenta con la adhesión de más de un centenar de empresas punteras que están participando en diversas actividades como son desayunos de RSE-Discapacidad en los que las enseñanzas adheridas al Programa INSERTA comparten sus experiencias en relación con la contratación de trabajadores con discapacidad. ●

**"La integración laboral de las personas con discapacidad no tiene que ser un tema de acción social. Ha de hacerse de forma normalizada"**

**Mercedes Gutiérrez**  
Responsable de Responsabilidad Corporativa de Ikea



**Evelio Acevedo**  
Director gerente de la Fundación Barclays

**"El concepto de talento está estereotipado. Debemos identificar qué talento hace falta en cada caso, considerando que éste tiene mucho que ver con las habilidades y la predisposición"**



**Fernando Vargas**  
Director de Selección, Formación y Desarrollo del Grupo Vips

**"Hay que trabajar para ser los mejores, y para ello, en el momento de elegir a los trabajadores hay que hacerlo por talento"**



Según se refleja en el último estudio de infoaccesibilidad

## Aprender en Internet, tarea **inaccesible**

El último estudio de infoaccesibilidad de la Fundación ONCE sobre portales web de servicios y plataformas e-Learning refleja una situación en la que los usuarios con discapacidad se encuentran más que limitados

**e**l nacimiento de Internet ha sido un hito para las personas con discapacidad. Gracias a la red este colectivo tiene muchas más oportunidades de acceder a la información y de teletrabajar. Una opción que para muchas personas con graves discapacidades es la única de ganarse la vida. A ello hay que sumar las enormes posibilidades que debería ofrecer Internet para realizar cursos de formación On-line, pero la realidad se muestra contraria cuando se analiza la accesibilidad en portales web de servicios y plataformas eLearning. Los quince portales analizados en el "Estudio de accesibilidad en los portales web de servicios y plataformas de e-Learning", realizado por el Observatorio de Infoaccesibilidad de Discapnet, (la mayor web sobre discapacidad de España) sólo cumplen un promedio del 20,66 por ciento de pautas técnicas. El portal que mejor resultado obtiene llega al 53 por ciento, y algunos de ellos reciben un cero absoluto en accesibilidad.

**De los quince portales analizados sólo un promedio del 20,66% cumple las pautas técnicas de accesibilidad necesarias**

El informe ha sido realizado por consultores de Technosite, empresa perteneciente a Fundación ONCE. En él se evalúa una muestra de los portales más representativos en formación a distancia.

De los quince portales analizados (Netviewer, ComuNet, Campusformación, Tunalkan, Nexo Digital, Vértice eLearning, Gestimedia, Plataforma E-Learning, Izanet Global Services, Geomanaging, Nanfor Ibérica, Smedia, Cursos e-learning, Atnova y Campus MVP), sólo uno, Izanet, supera el 50 por ciento de los criterios de accesibilidad. En el lado opuesto, Smedia (0,0%), Nexo Digital (6,90%) y Plataforma E-Learning.com (9,38%) no han superado el 10% de éxito en la aplicación de los criterios de accesibilidad.

El informe aplica una evaluación técnica basada en una selección de criterios que afectan a la accesibilidad de la Web (descripción de imágenes, etiquetado de formularios, uso de marcos, código, etc.), comparando los resultados actuales con los que se obtuvieron con anterioridad.

### Los usuarios

Sin embargo, en todos los portales estudiados, los usuarios muestran una satisfacción superior a los resultados que se han obtenido con el análisis técnico. La explicación de esta diferencia tiene que ver con la pericia de algunos de los usuarios con discapacidad que han desarrollado destrezas para la superación de las barreras con las que se encuentran habitualmente. Por otra parte, de los doce criterios que se han tenido en cuenta para realizar el análisis técnico sólo el de alienación de los contenidos maquetados con tablas ha obtenido una valoración superior al 50 por ciento.

La plena igualdad de acceso a los servicios en Internet, ya no es sólo una reivindicación de las personas con discapacidad sino que se trata de



una obligación real, respaldada por la ley. Así, la normativa que exige la aplicación de los criterios técnicos de accesibilidad en la web, so pena de sanción, ya está vigente con la promulgación de la Ley que establece el Régimen de Infracciones y Sanciones en materia de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad. También existe un decreto de plazos en el que se establece la norma técnica que serviría de referente y un Real Decreto por el que se aprueba el reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social. El incumplimiento de las normas de accesibilidad on line puede acarrear sanciones económicas desde 300 hasta un millón de euros.

Para que la accesibilidad de las web sea una realidad, es esencial formar en esta materia a los responsables del diseño y mantenimiento de los contenidos de la Web, la aplicación de herramientas técnicas disponibles y el asesoramiento por entidades y servicios especializados para que las empresas cumplan la ley y saquen el máximo provecho de sus servicios en la red. ●



**Jesús Hernández**  
director de  
Accesibilidad Universal  
de Fundación ONCE

## “Somos unos conformistas”

### **¿Qué importancia tiene para las personas con discapacidad la accesibilidad a las nuevas tecnologías?**

Si la tecnología se diseña de forma accesible, teniendo en cuenta a la diversidad humana, sin duda alguna potenciará las capacidades del individuo y para los que tenemos nuestras capacidades funcionales limitadas de alguna forma esta tecnología puede potenciar esas capacidades de una forma tremendamente importante.

### **¿Son los portales de servicios y plataformas e learning una herramienta útil para la formación del colectivo de personas con discapacidad?**

Si fueran accesibles podrían ser una herramienta realmente útil pero la realidad es que las personas con discapacidad quedamos excluidas por completo. Nosotros este tipo de portales como los que se refieren a cualquier tipo de servicios, y en este caso poder acceder a la formación por esta vía es fundamental, evitaríamos cualquier tipo de desplazamiento y no tendría ningún sentido el hablar de

barreras físicas o de inaccesibilidad al transporte, al entorno construido en los centros de formación, dado que el estudiante recibe la formación en su propio domicilio y se facilitaría de una forma importante el acceso a la formación.

### **¿Cómo valoras los resultados del estudio sobre accesibilidad en los portales web de de servicios y plataformas e learning?**

Los resultados me atrevería a decir que son dramáticos. La situación en la que se encuentran casi todos los portales estudiados es bastante mala. Creo que esto es así en parte porque las empresas que han desarrollado estos portales son privadas. A la empresa privada todavía le sigue costando cumplir la ley.

### **¿Porqué los usuarios muestran una satisfacción superior a los resultados obtenidos con el estudio técnico?**

Porque las personas con discapacidad somos unos conformistas. Estamos acostumbrados a pasarlo tan mal que a poco que exista nos damos por satisfechos.



## Capacidades diferentes,





# la energía de Repsol

**‘De las Palabras a los Hechos’ es el último ejemplo de la importancia que la compañía energética concede a las personas con discapacidad. Una publicación de Repsol, en la que colabora Fundación ONCE, que recoge los procedimientos para estandarizar y mejorar el procedimiento de contratación de las personas con discapacidad**



Patricia Encinas


**R**epsol es un buen ejemplo de como una entidad, tras asumir el compromiso de incorporar la diversidad y la igualdad de oportunidades en su política de actuación, ha dado un paso adelante en la reflexión y revisión de sus instalaciones y procesos, con el fin de potenciar que las personas con discapacidad se puedan incorporar a su plantilla.

Prueba de ello es la reciente publicación de *De las palabras a los hechos*, título elegido por la compañía energética para recoger en una guía, realizada con el apoyo de Fundación ONCE, los procedimientos que permitan la estandarización y la mejora de los procesos de contratación y gestión de la diversidad de los trabajadores con capacidades diferentes.

Entre los principales resultados cabe destacar los datos de una plantilla en continuo dinamismo que cuenta en la actualidad con más de 340 empleados con capacidades diferentes, cifra que representa más del 2 por ciento del total. A este dato hay que sumar 75 empleos equivalentes por compras y contrataciones a centros especiales de empleo.

## Antecedentes

Repsol emprendió en 2005 un Plan de Integración de Personas con Capacidades Diferentes con distintas vertientes de actuación. Gracias a este Plan, la compañía ha pasado de 131 empleados con discapacidad en plantilla en diciembre de 2004, esto es, el 0,80 por ciento de la misma, a 423 personas (348 por contratación directa y 75 por medidas alternativas) en diciembre de 2008, lo que supone un 2,31 por ciento de la plantilla total. Este logro ha sido posible gracias a un conjunto de actuaciones en distintas vertientes, desde la accesibilidad arquitectónica al análisis de puestos de trabajo.

El informe se basa en el diagnóstico realizado a través de una metodología plural de investigación social, del aprendizaje de prácticas en países de nuestro entorno y en otras empresas com- 

prometidas con la inclusión laboral de los trabajadores con capacidades diferentes.

### Actuaciones

El libro blanco ofrece elementos diagnósticos y un conjunto de propuestas y guía de procedimientos en materia de inclusión y diversidad de trabajadores con capacidades diferentes. Nace como herramienta para la mejora del sistema de gestión laboral de forma que las capacidades diferentes formen parte de él.

Respecto a las actuaciones que en las distintas vertientes que han posibilitado el avance en la inclusión (accesibilidad universal -arquitectónica y web- análisis de puestos de trabajo, formación y concienciación, además de acuerdos con entidades públicas y privadas, como las más destacadas), el estudio refleja una pauta de continuidad y mejora en cada ejercicio, aunque identifica posibles ausencias en distintos puntos del ciclo o itinerario de la inclusión. Así, el punto crítico del actual sistema de gestión se sitúa en el paso de la asignación de trabajadores a los centros de trabajo y el momento de la acogida. Esta transición desde el contrato y la formación ocupacional al centro de trabajo presenta ausencias que generan difunciones en el proceso de incorporación y consolidación en el empleo. Por otro lado, una vez alcanzada la incorporación efectiva de una proporción notable de trabajadores con capacidades diferentes en Repsol, el afianzamiento en su práctica laboral y la aportación de su talento a través del desarrollo profesional son los focos que requieren una mayor atención.



El informe se estructura en secciones tales como: El plan de inclusión: impulsores y contexto, datos de plantilla y principales actuaciones; itinerarios de inserción: pasos, aprendizajes y pautas de acierto; Consideraciones finales y transversales.

En el primer apartado, el Libro Blanco realiza un acercamiento a los orígenes, contexto e impulsores del plan, los datos de incorporación en plantilla, así como las principales actuaciones que han posibilita-

**Cristina Sanz Mendiola**, directora general de Personas y Organización de Repsol

## “La inserción de la discapacidad da una **ventaja competitiva**”

### ¿Qué importancia tiene la discapacidad dentro de la política de RSE de REPSOL?

Desde Repsol, consideramos la integración de personas con capacidades diferentes como un elemento más de nuestra estrategia de gestión de personas. Además, de la ventaja competitiva que supone, ya que fomenta la creatividad, la innovación, el estímulo y el aprendizaje mutuo.

### ¿En qué fase se encuentra el convenio Inserta que firmó Repsol en 2006?

Desde 2006 se ha establecido una estrecha colaboración con Fundación ONCE que se ha concretado en el Programa INSERTA, iniciativa desarrollada para promover la integración laboral de personas con discapacidad en grandes empresas. El balance es muy positivo, ha dado oportunidad de empleo a más de 350 personas gracias a los veinte cursos de formación realizados.

### ¿Cuántas personas con discapacidad forman parte de la plantilla de Repsol?

En 2005 emprendimos un Plan de Integración de Personas con Capacidades Diferentes con distintas vertientes de actuación. Como resultado del citado plan, actualmente hay 423 personas con discapacidad (348 por contratación directa y 75 por medidas alternativas) integradas en nuestra compañía, lo que supone el 2,32% de la plantilla total. Este Plan de Integración se ha basado en una serie de alianzas externas e internas; así como, en un proceso de concienciación y sensibilización a empleados y a la sociedad en general. Destacamos algunos como: 'El Pro-

grama Empresa y Discapacidad'; los Patrocinios a Fundaciones; presencia en Foros con empresas y fundaciones destacadas para adoptar y compartir las mejores prácticas; el apoyo a Redes Sociales; y, sobre todo, la colaboración con Fundación ONCE materializada en la firma del Acuerdo Inserta.

### ¿Qué trabajo realizan?

Tenemos trabajadores con capacidades diferentes desempeñando distintos puestos de trabajo en las diferentes áreas de la compañía, dependiendo de la formación y capacitación de cada uno de ellos. Contamos con técnicos superiores y medios, administrativos, ordenanzas, comerciales, expendedores vendedores, encargados de estaciones de servicio... Algunos de ellos han sido promocionados dentro de la empresa y han tenido un importante desarrollo profesional, lo que supone un ejemplo de superación para todos nosotros.

### ¿Es rentable la diversidad en términos económicos?

Por supuesto que es rentable. La diversidad fomenta y muestra nuestro compromiso social como compañía. Además de ser parte de nuestros valores, la imagen que se





proyecta a nuestros clientes y a la sociedad en general es más que positiva, así como el compromiso que tenemos con los colectivos menos favorecidos. Una de las repercusiones más notables es el aprendizaje que obtienes al trabajar con personas diferentes, el enriquecimiento y el compromiso que adquieres con una organización que favorece la inserción laboral.

#### ¿Qué se busca con este Libro Blanco?

Uno de los principales objetivos es recopilar los procedimientos que nos han permitido la estandarización y mejora de los procesos de contratación y gestión de la diversidad de los empleados con algún tipo de discapacidad, y ponerlos a disposición de toda empresa que quiera aprovechar nuestra experiencia. Se trata de compartir las mejores prácticas que hemos puesto en marcha durante estos años en distintas áreas y departamentos de la Compañía y extenderlas interna y externamente. Y por otro lado, detectar las áreas de mejora en las que tenemos que seguir trabajando en una mejora continua.

¿Qué resaltaría del análisis de este libro? Este Libro pone de



Foto: FEISD



manifiesto la importancia de abordar la discapacidad desde una perspectiva transversal, implicando a todas las áreas de la compañía con el impulso de la Dirección. Hemos podido sistematizar el conocimiento de la empresa, incluyendo un conjunto de consideraciones acerca de las actuaciones que debemos de mantener, así como aquellas iniciativas o recomendaciones que pueden mejorar el Plan de Incorporación de Persona con Capacidades Diferentes en la Compañía.

#### ¿Cómo es el Plan de Inclusión de REPSOL trabajadores con capacidades diferentes?

Se ha realizado un estudio ergonómico de puestos y la creación de un comité multidisciplinar que dé un enfoque variado y útil a cada una de las áreas de Repsol. Otro de los focos ha sido la mejora de la accesibilidad en nuestros edificios y en nuestras estaciones de servicio, destacando las estaciones de Móstoles (Madrid) y de Eco Zaragoza, que están certificadas por AENOR UNE-170001-2 en Accesibilidad Universal, tanto para los trabajadores como para los potenciales clientes. Ambas están gestionadas por una plantilla cien por cien de expendedores-vendedores con capacidades diferentes. Buscamos talento y oportunidades, tratamos de fomentar un modelo de convivencia social comprometido y solidario. La mejor forma de conseguir la normalización es a través de su integración laboral. ●

do los logros actuales, que sitúan a la compañía en una posición favorable para afianzar la inclusión y gestión de la diversidad por capacidades diferentes.

La segunda parte sigue el itinerario lógico de la inserción, combinando diagnóstico y propuestas de cara a la mejora del actual sistema de gestión. Por último, se enuncian una serie de conclusiones y consideraciones de carácter transversal y final.



En el acto de presentación de este Libro Blanco de la incorporación de personas con capacidades diferentes en Repsol España, celebrado el pasado mes de julio en Madrid, el vicepresidente 1º ejecutivo de Fundación ONCE, Alberto Durán subrayó que *"no existen empresas comprometidas sino empresas con personas comprometidas"*.

En su intervención, Durán, destacó que *"España tiene una legislación relativamente avanzada en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad"*, sin embargo, recordó que *"otra cosa es la realidad que nos rodea, que está plagada de casos que nos demuestran que la ley se cumple pocas veces"*.

Por su parte, la directora de Personas y Organización de Repsol, Cristina Sanz Mendiola -ver entrevista-, explicó que el objetivo de este libro es *"ofrecer una guía de procedimientos que permita la estandarización y mejora de los procesos de contratación y gestión de la diversidad de los trabajadores con capacidades diferentes"*.

Tras hacer un repaso por la política de integración de Repsol, Cristina Sanz aseguró que *"trabajamos firme para que se valore a las personas por sus capacidades profesionales y comerciales, no por sus limitaciones"*, aspecto en el que Fundación ONCE es, dijo, *"una pieza clave"*.

Por último, el vicepresidente ejecutivo de la Fundación Repsol, Enrique Locutura, reconoció que la integración de las personas con discapacidad es *"una necesidad social, un reto, que todos tenemos que afrontar y en el que la sociedad debe estar cada vez más implicada"*. ●

+ info [www.repsol ypf.es](http://www.repsol ypf.es)

# Súbete al bus del trabajo

Empresarios, demandantes de empleo con discapacidad y ciudadanos comprometidos en una sociedad más cohesionada y solidaria tienen plaza reservada en el Bus del Programa Por Talento, un aula móvil en favor de la inclusión laboral



**E**l 3 de noviembre arrancaba en Salamanca el bus del Programa Por Talento. Un aula móvil, punto de encuentro de empresarios y solicitantes de empleo, que lleva a bordo un lema ilusionante y lleno de expectativas: **X talento + empleo**.

Una nueva campaña informativa y de sensibilización de Fundación ONCE que llevará a 62 capitales españolas, hasta el próximo mes de febrero, el mensaje de la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades. A bordo de nuestro bus, que fondea y abre sus puertas en los lugares más emblemáticos de cada ciudad, un equipo de técnicos de FSC Inserta ofrece información a todos los involucra-

dos en la actividad laboral sobre las ventajas competitivas de contratar a profesionales con discapacidad, una bolsa de empleo de 145.000 personas inscritas en la base de datos de FSC Inserta.

Los más de seiscientos empresarios que al cierre de esta edición han visitado ya el Bus de **X Talento + Empleo** en sus singladuras a través de Castilla y León





han podido conocer los beneficios fiscales y bonificaciones que se suman a los valores de compromiso, tenacidad y eficiencia de los profesionales con discapacidad. ●

+ info [www.portalento.es](http://www.portalento.es)

**El aula móvil muestra adaptaciones tecnológicas de puestos de trabajo para según qué discapacidades**



Empleará a 50 personas con discapacidad

## Reciclalia, la apuesta del Grupo Fundosa por el medio ambiente

Reciclalia, la planta de reciclaje de material electrónico de Fundación ONCE ha iniciado recientemente su actividad en La Bañeza (León). Un centro especial de empleo considerado por la Fundación como su 'proyecto estrella', que ha supuesto una inversión de 10 millones de euros y tiene previsto incorporar entre cuarenta y cincuenta empleados, más del 80 por ciento con discapacidad, en los próximos cinco años.

Esta innovadora planta de reciclaje, gestiona la eliminación de residuos de aparatos de frío, frigoríficos, grandes electrodomésticos, máquinas expendedoras, aparatos hospitalarios, equipos informáticos, monitores y televisores.

Los terrenos sobre los que se asienta en el Polígono industrial de Villa Adela alcanzan 10.000 metros cuadrados y fueron cedidos de manera gratuita por el ayuntamiento de la localidad leonesa. Reciclalia tiene una capacidad para procesar hasta 10.000 toneladas al año de pequeños aparatos eléctricos y electrónicos, y prevé

descontaminar y reciclar un total de 40.000 frigoríficos al año.

El proceso de reciclado de los aparatos tiene un doble objetivo: por un lado, extraer todas las sustancias peligrosas y potencialmente contaminantes contenidas en los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE), para ser tratadas de forma conveniente; y, por otro, recuperar los materiales susceptibles de ser reutilizados.

char alrededor de un 90 por ciento de los materiales que se reciclan y convierte a Reciclalia en una de las plantas de gestión de residuos más punteras de toda Europa.

Asimismo la empresa impulsará el desarrollo económico y productivo de la comarca leonesa de La Bañeza.

Este centro especial de empleo forma parte del Grupo Fundosa, que es la división empresarial creada por Fundación ONCE con el objetivo de generar y gestionar empleo para personas con discapacidad.●

**El CEE tiene capacidad para procesar hasta 10.000 toneladas al año de pequeños aparatos**

### Tecnología

Reciclalia nace con la vocación de preservar el entorno a través de la utilización de avanzadas herramientas tecnológicas. Así, la maquinaria que se emplea en el tratamiento de residuos es de última generación, lo que permite aprove-



**Juan Antonio González, director del área de Negocios en Desarrollo de Fundosa Grupo y administrador de Reciclalia**

## “La planta crea empleo estable”

### ¿Cómo surgió la idea de montar una línea de negocio tan innovadora como Reciclalia?

Tras un estudio sectorial que hizo el Grupo Fundosa en el año 2000 con el objetivo de conocer en qué sectores debería situarse el futuro de la Fundación ONCE, aprovechando las oportunidades de líneas de negocio que se pudieran producir de empleo estable y de calidad, pero sin perder la perspectiva de que fuera en alguna actividad con futuro e innovadora.

Se trataba de analizar sectores económica y socialmente rentables y el que estaba menos desarrollado en ese momento fue el de reciclado de componentes. Actualmente está en desarrollo otro estudio sectorial para lanzar nuevas líneas de negocio.

### ¿Por qué ha estado durante un periodo la planta en periodo de prueba?

La planta ha tenido un desarrollo muy distinto del habitual. En este caso, al tratarse de una maquinaria de ultimísima generación, ha pasado primero un periodo de prueba en el que han estado trabajando once personas con todo tipo de discapacidad. De hecho, la planta está perfectamente adaptada para que trabaje cualquier persona con cualquier tipo de discapacidad aunque, obviamente, no cualquier puesto puede ser realizado por cualquier discapacitado.

### ¿Cómo trabaja actualmente Reciclalia?

Estamos empezando a desmontar frigoríficos y también monitores de ordenadores. En el caso de los frigoríficos primero retiramos con una ventosa el gas con el que están cargados, éste se guarda en unas bombonas y después lo mandamos a otra empresa que se encarga de reciclarlo. A continuación los frigoríficos van a una trituradora y en 27 segundos se convierten en virutas del tamaño de 1,5 milímetros de aluminio, cobre, y pele (material parecido al corcho). Estos materiales se van separando cada uno por un lado y acaba saliendo el aluminio por una parte, el cobre por otro y el pele por otro.

### ¿Qué se hace con los materiales una vez se han separado?

El cobre y el aluminio se venden, y el pele se manda para que lo destruyan.

No obstante, no hay que olvidar que quienes están obligados a reciclar son los propios productores. Cuando se compra un electrodoméstico ya se está pagando el precio del reciclado porque están obligados por la normativa europea. Para ello, los productores constituyen los sistemas integrales de gestión que son organismos sin ánimo de lucro, generalmente fundaciones, que se dedican a conseguir que ese material producido, al final se recicle a través de la contratación de empresas especializadas. A nosotros, los sistemas integrales de gestión nos ponen el material en nuestra casa.



### ¿Quién le hace llegar el material para reciclar?

Los sistemas integrales de gestión nos ponen directamente el material en la planta y nos pagan por reciclarlo. Ellos están obligados de manera fehaciente a certificar que el material que se ha vendido hace diez años, está absolutamente reciclado y hay un procedimiento que así lo certifica.

### ¿Qué peculiaridades tiene esta planta con respecto a otras plantas de reciclaje?

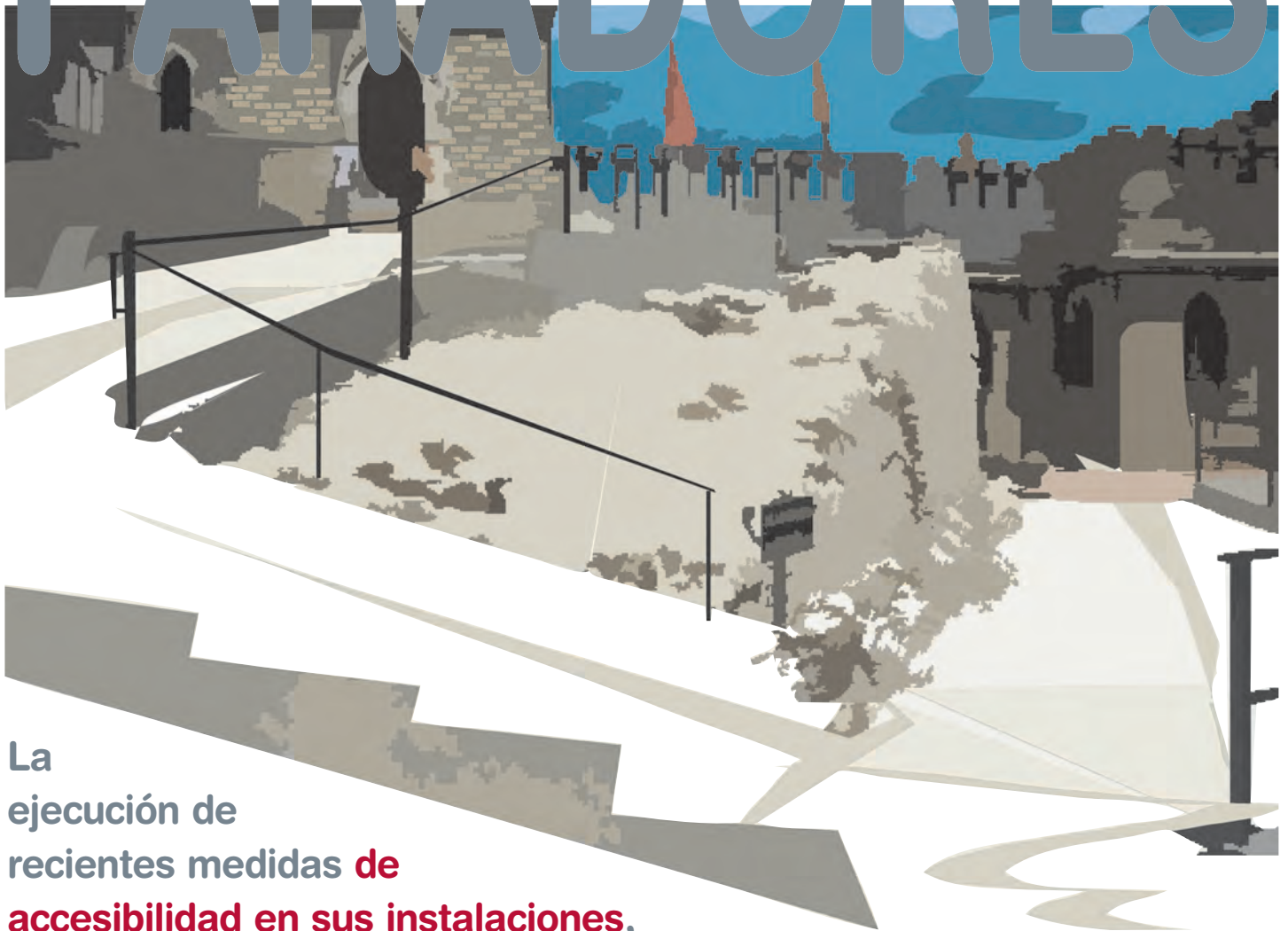
Es una planta muy avanzada en la que destaca un absoluto respeto al medio ambiente. En toda la nave el proceso de eliminación de los aparatos se realiza dentro de un cerramiento hermético. No se escapa ni una gota de polvo a la nave y el ruido está reducido al mínimo, de manera que el proceso se contempla desde una pantalla. Por todo ello, la inversión que ha sido de 9,3 millones de euros, es una cifra mucho más elevada de la que es habitual en este negocio.

### ¿Cuántos trabajadores tendrá la planta cuanto esté en pleno rendimiento?

En pleno rendimiento la planta tendrá entre 40 y 50 trabajadores, más del 80 por ciento de ellos, con discapacidad. ●

## Cinco estrellas también en lo **social**

# PARADORES



La ejecución de recientes medidas de **accesibilidad en sus instalaciones**, unido a la incorporación de personas con discapacidad en su plantilla, reafirman el liderazgo empresarial de Paradores, un referente para todo el sector turístico español



Cuando hablamos de turismo accesible nos viene a la memoria algunas noticias sobre la adaptación de los hoteles, la instalación de rampas en parajes naturales o la accesibilidad de los edificios singulares y patrimonio cultural mediante la oferta de audio-guías y textos en braille. Más allá de estas imágenes cada vez más usuales, Paradores de Turismo nos enseña lo que el adjetivo accesible unido al nombre turismo significa realmente.

### Filosofía de Paradores

El turismo accesible ofrece una doble perspectiva. Por una parte, implica la posibilidad que se ofrece a las personas con discapacidad de descubrir diversos puntos de nuestro país antes inalcanzables para ellos: lugares paradisíacos y llenos de historia que jamás llegarían a conocer, una cultura que siempre permanecería oculta. Tal como considera el presidente de Paradores, Miguel Martínez, *"las personas con discapacidad, hasta hace poco tiempo, tenían el concepto de que un Parador no era un sitio para ellos porque no reunía las condiciones necesarias. Sin embargo, desde hace ya años se ha puesto en marcha un plan de accesibilidad que busca derribar el mayor número posible de barreras"*.

Además, esta entidad emblemática se compromete en un doble frente. En este sentido, Paradores, más allá de acometer la adecuación de sus instalaciones, ha decidido incorporar en su plantilla a personal con discapacidad y ofrecerles una oportunidad en un sector laboral rodeado de naturaleza, cultura, patrimonio y tradición. Ésta es la filosofía de su presidente, quien cree que *"las personas con discapacidad tienen que ser una prioridad. Prioridad como clientes a los que tenemos que facilitarles los medios para que puedan disfrutar con normalidad de nuestros establecimientos. Y prioridad para formar y dar empleo a estos hombres y mujeres que pueden desempeñar muchos trabajos dentro de nuestros hoteles y restaurantes"*.

### Compromiso

Para que este propósito se haga realidad con la mayor profesionalidad posible, Paradores ha depositado su confianza en Fundación ONCE, quien, a través de FSC Inserta, y en el marco del Programa Por Talento, cofinanciado por el fondo Social Europeo, preparará a veinte personas con discapacidad que se incorporarán progresivamente a la entidad que posee una red de 93 establecimientos y una plantilla de 4.600 trabajadores.

El compromiso adquirido de la más emblemática empresa turística española con Fundación ONCE abarca la promoción de la inserción laboral directa e

**Veinte personas con discapacidad se incorporarán a la plantilla de Paradores. Contarán con la experiencia formativa de Fundación ONCE. Paradores confía en que su iniciativa sirva de ejemplo para las compañías del sector turístico español**

indirecta de personas con discapacidad, con el refuerzo de una formación continua en la empresa.

El método de contratación directa implica que Paradores, a fin de cubrir un número determinado de puestos de trabajo, tanto temporales como indefinidos, se dirigirá a FSC Inserta para solicitar un perfil adecuado al puesto ofertado. FSC Inserta, con sus herramientas y experiencia formativa, preseleccionará a los candidatos y los preparará intensamente.

Pero Paradores también favorecerá indirectamente el empleo de personas con discapacidad mediante la adquisición de productos y servicios con centros especiales de empleo, fomentando la viabilidad y estabilidad de estas empresas de alto valor social, cuyas plantillas están compuestas al menos en un 70 por ciento por trabajadores con discapacidad.


### Ejemplo de responsabilidad

Con estas actuaciones, Paradores se configura como un ejemplo singular en el impulso de las buenas prácticas en mejora de la accesibilidad universal, así como la promoción y patrocinio de actuaciones que contribuyan a la inserción laboral y de creación de empleo de las personas con discapacidad.

Con la asunción de la accesibilidad en los valores corporativos de la entidad, Paradores añade en la praxis un atributo de vanguardia al concepto de excelencia en el sector turístico. De este modo se convierte nuevamente en referente para las principales compañías del sector turístico sobre el modo en que se integra la discapacidad en los planes o estrategias de responsabilidad social corporativa, que se conjugan con actuaciones de difusión y sensibilización dirigidas tanto a la comunidad empresarial como a la sociedad en general. Así lo entiende el presidente de Paradores: *"Como empresa pública que somos y buque insignia del turismo español, queremos dar ejemplo. Y, por eso, buscamos con este tipo de acciones satisfacer a nuestros clientes, pero también marcar el camino al resto del sector turístico de nuestro país que podrán estar en un futuro próximo"*.

### Un nuevo tiempo

Con la presencia del presidente del Gobierno y de la Comunidad de Madrid, José Luis Rodríguez Zapatero y Esperanza Aguirre respectivamente, Paradores inauguraba el pasado 23 de julio el nuevo Parador de Alcalá, el patrón de 'calidad accesible' que marca el 'antes y después' de la compañía, lo que para Miguel Martínez es *"el mejor ejemplo del futuro que queremos para nuestra Red"*.

Este Parador se ubica en el edificio del antiguo Convento de Santo Tomás secularmente abandonado y en ruinas. Hoy, tras la reforma, se ha 

# Pasos por delante

## Promoción de la inserción laboral directa

A través de la incorporación en su plantilla de personas con discapacidad.

## Contratación indirecta

Adquisición de bienes y servicios producidos en los centros especiales de empleo de la ONCE y su Fundación.

## Formación

Tras la intensa preparación de las personas con discapacidad por parte de FSC Inserta, la formación prosigue en el lugar de trabajo

## Accesibilidad

Entre las actuaciones y principios que propugna Paradores se encuentra el diseño para todos, mediante la adaptación de sus 93 establecimientos en territorio español.



## RSC

Inclusión de la discapacidad en sus planes y estrategias de responsabilidad social.

## Sensibilización

Mediante la promoción de iniciativas destinadas a la sensibilización de la sociedad y programas de integración.

convertido en un establecimiento modelo con 128 habitaciones y 30.000 metros cuadrados de superficie, con 1.000 metros cuadrados de salones para todo tipo de eventos y 8.000 metros cuadrados de jardines. Y todo ello con el marchamo de la accesibilidad. Es el primero de la red en incorporar la carta en braille y ofrecer habitaciones plenamente accesibles, como pudieron corroborar personalmente en su presentación el consejero delegado de FSC



**Miguel Martínez Fernández**, presidente de Paradores Nacionales

## “Paradores es de todos los españoles”

**¿Qué representa la integración de la discapacidad en la política de su empresa?**

Un placer, un honor y una obligación porque no deja de ser un acto de justicia. Creemos que las personas con discapacidad tienen que ser una prioridad como clientes a los que tenemos que facilitarles los medios para que disfruten con normalidad de nuestros establecimientos, y una prioridad para formar y dar empleo a estos hombres y mujeres que pueden desempeñar muchos trabajos dentro de nuestros hoteles y restaurantes.

**¿La sensibilización diferencia a Paradores?**

Por supuesto que sí. Hay muchas cadenas hoteleras de calidad, pero los clientes valoran no sólo el servicio que ofrecen, sino también la sensibilidad que demuestran frente a determinados temas. En este sentido, no podríamos presumir de excelencia si no hacemos todo lo posible para que cualquier persona con discapacidad pueda hacer uso y disfrute de nuestras instalaciones y servicios. Nuestros Paradores son

Inserta, Fernando Martínez Garrido, y Virginia Carcedo, técnico de Fundación ONCE, ambos ciegos.

Igualmente, Miguel Martínez presentó el 10 de octubre en Cádiz el proyecto del nuevo parador de la ciudad y el calendario para su construcción en el lugar que ocupa el Hotel Atlántico, que estará terminado y plenamente operativo en 2012, aniversario de la Constitución de 1812, conocida por *La Pepa*. Los criterios que marcan el espíritu del

nuevo parador de Cádiz son la accesibilidad y la sostenibilidad, por lo que accesos e instalaciones se construirán sin barreras arquitectónicas y habrá habitaciones equipadas para hacer confortable y fácil la estancia de los clientes con discapacidad. La señalización se hará también en Braille así como las cartas del restaurante.

+ info [www.paradores.es](http://www.paradores.es)



Patrimonio del Estado y, por tanto, de todos los españoles.

### ¿Tienen muchos clientes con discapacidad?

La demanda se incrementa en proporción a la accesibilidad. Las personas con discapacidad tenían el concepto de que un Parador no era un sitio para ellos porque no reunía las condiciones necesarias. Sin embargo, desde hace ya años se ha puesto en marcha un plan de accesibilidad que busca derribar el mayor número posible de barreras. Es cierto que no podemos hacer todo lo que que-

rríamos. La mayoría de nuestros edificios son edificios de alto valor histórico artístico y no podemos realizar todas las obras necesarias para lograr una accesibilidad total. Hemos recorrido una pequeña parte del camino pero avanzaremos hasta el final.

### ¿Cómo se perfila la inserción laboral de este grupo social?

Estamos trabajando con Fundación ONCE para que la incorporación se produzca lo antes posible. El primer grupo será probablemente de unas veinte personas pero esperamos ampliarlo paulatinamente.

Considero igual de importante el compromiso de contribuir a la formación en hostelería de personas con discapacidad. Es igualmente destacable que Paradores contribuirá a la generación indirecta de empleo de personas con discapacidad mediante la adquisición de productos o servicios fabricados o prestados por Centros Especiales de Empleo del ámbito de la ONCE y su Fundación. De esta forma apoyaremos la continuidad, viabilidad y expansión de este tipo de empresas.

### En materia de accesibilidad, hasta sus cartas están en braille...

Es una de las primeras decisiones que adoptamos la nueva dirección de Paradores cuando llegamos a la empresa. Para nosotros la gastronomía es una línea de servicio y de negocio igual de importante, que el alojamiento. Nuestros cocineros gozan de un reconocido prestigio nacional e internacional y, por ello, queríamos ponérselo más fácil a aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad visual. Esta carta la hemos puesto a prueba este verano en el Parador de Alcalá de Henares y, a partir de ahora, la implantaremos en los otros 92 establecimientos que tiene la Red.

### ¿Confía en que su filosofía motivará a otras empresas del sector?

Ése es otro de nuestros objetivos. Como empresa pública que somos y *buque insignia* del turismo español queremos dar ejemplo. Buscamos satisfacer a nuestros clientes, pero también marcar el camino al resto del sector turístico de nuestro país. ●

## “Hay que atreverse...”

Irrumpe una generación de emprendedores con discapacidad y responsabilidad social



Jorge Colmenarejo

Tienen discapacidad. Con el apoyo de Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo han montado su **propio negocio**. Ahora abren las **puertas** de su empresa a **otras personas con discapacidad**

**t**odo emprendedor es a la vez director de Recursos Humanos de su propia empresa. Los empresarios con discapacidad no son una excepción y, además, conocen las dificultades y potencialidades de las personas con discapacidad en el terreno profesional. La mayoría de ellos ya contratan a personas de este colectivo. Otros confían en poder hacerlo pronto. Es la historia de seis emprendedores que buscan la máxima

rentabilidad para su empresa generando empleo para el sector de la discapacidad. Empleo al que algunos de ellos no pudieron acceder en su momento debido a diversas barreras insalvables. Ello les ha llevado a hacer de la necesidad virtud.


### Farnatur

Es el caso de Jesús Cordero, que, lejos de amilarse tras comprobar que encontrar trabajo por cuenta ajena estaba muy complicado, decidió montar su propio negocio de distribución de productos parafarmacéuticos. *"Cada vez que hacía una entrevista y les mencionaba mi discapacidad parecía que se asustaban"*. Después de mucho trabajo, Farnatur vio la luz el pasado mes de junio. Se trata de una empresa pionera en España ya que las distribuidoras parafarmacéuticas que existen en nuestro país se pueden contar con los dedos de una mano y, en este caso, además, la distribución la realizan online a través de su página [www.farnatur.com](http://www.farnatur.com). El negocio prospera a pesar de que los bancos -debido a la crisis- le han cerrado las puertas de financiación. En primavera de este año contrató a una joven con discapacidad para que se ocupara de tareas de atención al público. La apuesta no le ha podido salir mejor: *"Estoy muy contento con ella. Si todo sigue igual de bien, mi idea es incorporar a dos personas con discapacidad más de aquí a seis meses"*. Este empresario asturiano anima a otras personas con discapacidad a montar su propio negocio ya que *"si tienes una discapacidad, tus jefes te van a tener siempre encasillado"*.

### Publicity

Iago Couto es de los que no se dejan encasillar. Tras haber trabajado como repartidor y conductor en el sector del buzoneo de publicidad y darse cuenta de que podía aprovechar su experiencia en ese campo para mejorar su posición económica y ayudar a otras personas que tienen una discapacidad, fundó Publicity. Actualmente, su empresa es un Centro Especial de Empleo con ocho personas con discapacidad en nómina. Este emprendedor coruñés valora muy positivamente el rendimiento de su equipo, aunque reconoce que a algunos les cuesta más que a otros integrarse en su empresa: *"Aunque no me faltan los dolores de cabeza propios de cualquier persona que tiene un negocio, me produce mucha satisfacción personal llevarlo a buen puerto y, de paso, contribuir a mejorar la calidad de vida de mis trabajadores"*.

### Eurodiscap

Dar el paso de empleado a empresario no siempre es fácil. Es la historia de Miguel y Juan Alfa- 



## Farnatur Salud y Belleza

**Jesús Cordero es un empresario asturiano que se dedica al negocio de distribución parafarmacéutica a través de su empresa Farnatur Salud y Belleza.**

**Avda. Constitución 24, 33401 Avilés (Asturias)**

**Tfno: 984 089 238. [www.farnatur.com](http://www.farnatur.com)**



## PubliCity

**Iago Couto ha creado PubliCity, compañía dedicada a los servicios de buzoneo de publicidad.**

**C/ Camiño Vello 19 - bajo**

**15830 Negreira (A Coruña)**

**Telf: 625 85 50 58. [www.publicitygalicia.com](http://www.publicitygalicia.com)**

**[publicity.negreira@gmail.com](mailto:publicity.negreira@gmail.com)**



## Eurodiscap

Miguel y Juan Alfaro son dos empresarios malagueños que han creado Eurodiscap, empresa dedicada a servicios integrales para personas con discapacidad.

c/ Paquiro 22 (Polígono Ind. La Estrella) 29006 Málaga

Tfnos.: 952 32 43 42/902 109 602

[www.eurodiscap.com](http://www.eurodiscap.com).



## Servicios Jarque

Antonio Jarque es un emprendedor valenciano que se dedica a los servicios de conserjería y limpieza a través de su empresa, Servicios Jarque.

c/ Sagunto 129, Puerta 4, 46009 Valencia

Tfno.: 627 40 48 94.

ro, dos hermanos malagueños que trabajaban como comerciales vendiendo equipamiento para personas con discapacidad y que decidieron montar hace dos años y medio su propia tienda para dar un servicio integral a personas con discapacidad. El proceso ha sido duro y largo. Eurodiscap abrió sus instalaciones al público en febrero de 2009. El comienzo del negocio fue complicado debido a los cuantiosos gastos. Junto con su hermano tuvo que emplearse a fondo en dar a conocer su empresa a la sociedad malagueña, entre otras cosas porque *"no hemos recibido ninguna subvención de ninguna de las administraciones públicas"*, se queja este empresario malagueño, aún así su negocio se estabiliza y progresa.

En materia de recursos humanos, la estrategia empresarial de los hermanos Alfaro es clara: *"Si el negocio está enfocado a personas con discapacidad, ¿qué mejor que contratar a miembros de nuestro colectivo, que entienden como nadie la problemática a la que se enfrentan día a día?"*, sostiene Miguel.

Pese a que Eurodiscap le ha cambiado la vida muchísimo, Miguel se siente realizado profesionalmente. *"Cuando trabajaba como asalariado hacía ocho horas de trabajo y ahora las doce horas no me las quita nadie. Pero me satisface mucho ayudar a otras personas con discapacidad a solucionar sus problemas de adaptación"*, remacha orgullosamente. Los productos que Eurodiscap vende también se pueden ver en [www.eurodiscap.com](http://www.eurodiscap.com).

## Servicios Jarque

Reciclarse es duro, pero tener coraje ayuda. Antonio Jarque comenzó su trayectoria profesional como metalúrgico. Una enfermedad pulmonar que le obligó a permanecer año y medio de baja, le llevó a reconducir su carrera hacia una empresa que prestaba servicios de conserjería. Tras tres años trabajando allí con un sueldo escaso, decidió utilizar su experiencia anterior para montar su propia empresa. Actualmente, Servicios Jarque realiza tareas de conserjería y limpieza para comunidades de vecinos de la provincia de Valencia. *"En mi empresa no trabajamos más de 39 horas a la semana y los trabajadores que tengo a mi cargo están muy contentos"* comenta este empresario valenciano, orgulloso de que sus empleados disfruten de mejores condiciones que las que tenía él. No sólo sus trabajadores están satisfechos, *"las cinco personas con discapacidad que tengo contratadas son muy eficientes, maravillosas"*, indica Antonio. Este emprendedor no tiene dudas acerca de las cualidades de las personas con discapacidad para montar su propio negocio, pero insiste en que *"hay*



## The Funny Toys

Pedro Bernal es un emprendedor cartagenero que va a montar su propio negocio de peluquería canina, The Funny Toys, en los próximos meses.

San Martín de la Vega

Madrid

Tfno. fijo: 91 808 74 25

Tfno. móvil: 658 962 799

## David García

Emprendedor que ofrece servicios de fisioterapia en la isla de Gran Canaria.

C/ Tagoror 5b

Gáldar

Gran Canaria

Tfno. fijo:

928 553 764

Tfno. móvil:

654 855 744



que atreverse. Si tu empresa hace un buen trabajo para la comunidad de vecinos, por ejemplo, no querrán que te vayas”, explica Antonio.

## The Funny Toys

La historia profesional de Pedro Bernal es una lección de perseverancia y lucha. A Pedro le motivaba gestionar su propio negocio y siempre le habían gustado los animales así que, seducido por la idea de unir ambas aficiones, decidió probar suerte por su cuenta. El primer paso fue el curso de formación para emprendedores de Fundación ONCE, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que *“fue fantástico ya que tenía el concepto pero me di cuenta de que no lo tenía desarrollado”*, explica este emprendedor cartagenero. Una vez desarrollado su plan de empresa, se puso manos a la obra y abrió Cocky Amigo Mascota, una peluquería canina. Tras años de actividad, tuvo que traspasar su peluquería debido a una intervención quirúrgica que comprometía la supervivencia del negocio. Una vez recuperado de la operación, tomó la decisión de montar otra peluquería canina. Pese a todo, Pedro no abandona el realismo: *“Aconsejaría a otras personas con discapacidad montar su propio negocio siempre que tuvieran mucha ilusión, hicieran un curso de formación para emprendedores, desarrollaran una idea de negocio y vean que es factible llevarla a cabo, porque tener tu propia empresa es muy duro”*. A pesar de las dificultades que le plantea la vida, no existe muro que este emprendedor no sea capaz de derribar una y las veces que hagan falta. The Funny Toys, la peluquería canina por la que está luchando tanto, ve la luz en octubre y si Pedro encuentra a un candidato adecuado, tendrá a una persona con discapacidad en nómina.

## Autonomía y crecimiento profesional

David García se atrevió a dar el paso nada más acabar su periodo de formación y darse cuenta de que la calidad de los servicios de fisioterapia en los centros de rehabilitación concertada canarios era mejorable. Superar el reto de satisfacer las expectativas de sus potenciales pacientes fue uno de los motivos que le empujó a montar su propio negocio de fisioterapia. Este emprendedor ha tenido más suerte que otros a la hora de recibir subvenciones ya que las ha obtenido tanto del Gobierno canario como de Fundación ONCE y del FSE. Aunque reconoce que sus ingresos profesionales son aleatorios, no cree que la crisis le esté afectando. El consejo que da a otras personas con discapacidad es rotundo: *“Les recomendaría montar su propio negocio porque aporta autonomía, independencia y crecimiento profesional”*, asegura David. ●

## Susana Trujillo

“Tengo más libertad, pero también más preocupaciones”



A Susana Trujillo su discapacidad visual del 39% nunca le ha supuesto una barrera para desenvolverse con autonomía. Tras trabajar en una copistería, decidió lanzarse a la aventura de montar su propio negocio. Para ello, buscó como aliada a Fundación ONCE y al FSE que, además de ayudarla con el papeleo que tanto le asustaba, trazó un plan de viabilidad de su negocio. Hoy se muestra satisfecha y optimista, y aunque admite que sus responsabilidades y preocupaciones han aumentado, cree que el reto merece la pena.



### Experiencia laboral

“Gracias al Proyecto Horizonte, hice un curso de redes informáticas, me dieron una beca y estuve ocho años trabajando en una copistería. Pero era un trabajo que no me gustaba”

### Emprender

“Siempre quise montar algo por mi cuenta y, después de darle muchas vueltas, acudí a Fundación ONCE para que me asesoraran, porque siempre me ha sustado el papeleo”

### Las nuevas tecnologías

“Gracias a la tecnología, concretamente a internet, puedo trabajar mucho mejor ya que la mayoría de los pedidos los hago a través de la red”

### Superación

“El único problema en la tienda es que, por mi discapacidad visual, no puedo estar alerta de los robos, pero para el resto de cosas, con un pequeño esfuerzo, me manejo bien”

### Hoy

“La bajada de los precios de los alquileres me ha permitido pagar un local mucho más grande del que hubiera podido pagar en otros momentos”

### El futuro

“Soy optimista sobre el futuro de mi negocio, ya que que si ahora las ventas no van mal, cuando la situación económica mejore, seguro que también subirán éstas”