

Perfil del trabajador con discapacidad

El perfil del trabajador con discapacidad contratado por la Fundación Adecco en 2013 es el de una mujer, entre 36 y 45 años, con discapacidad física, un nivel de estudios de Formación Profesional y un contrato de obra y servicio como operaria (de producción, limpieza, etc.).

CAPGEMINI
FUNDACIÓN ADECCO



La Fundación Adecco ha gestionado, entre enero y noviembre de 2013, 1.035 contratos para personas con discapacidad. En este artículo, elaborado sobre la base de un informe de la Fundación Adecco y Capgemini, podemos conocer a fondo el perfil del trabajador con discapacidad contratado el año pasado.

A pesar de que los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, relativos a 2012, reflejan que la mayoría de los contratados fue-

ron hombres (58%), la Fundación Adecco ha gestionado en 2013 un 53,9% de contratos para mujeres y un 46,1% de contratos para varones.

Tales cifras ponen de manifiesto la importante contribución de las fundaciones sin ánimo de lucro

al empleo femenino, concentrando una mayor presencia de mujeres que el mercado laboral a nivel general.

Además, la edad más habitual de los contratados ha sido de 36 a 45 años (35,7%), siendo la discapacidad física la que más se repite entre

RESUMEN

Capgemini y la Fundación Adecco analizan y reflexionan sobre empleo de las personas con discapacidad. A pesar de los avances que se están registrando en este ámbito, la situación laboral de las personas con discapacidad aún está lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización: mientras que la tasa de actividad de las personas sin discapacidad se sitúa en el 76,3%, la de las que sí la tienen desciende bruscamente hasta el 36,5%. En otras palabras, un 63,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.

Palabras clave: discapacidad, normalización, empleo, contratación.



La discapacidad física es la que más se repite entre los integrados al mundo laboral

los integrados, con casi la mitad de las contrataciones (48,4%). En cuanto a nivel de estudios, los datos reflejan un predominio de la Formación Profesional (34,4%).

En cuanto a la modalidad contractual, las personas con discapacidad en

España han firmado 58.272 contratos en empresa ordinaria, distribuidos como refleja el cuadro (pág. 55).

Por otra parte, la modalidad de empleo predominante en los contratos gestionados por la Fundación Adecco ha sido la empresa ordinaria (83%), frente al 17% en centros especiales de empleo.

Aunque los puestos en los que se han integrado las personas con discapacidad son muy diversos, el puesto más repetido ha sido operario (de producción, de limpieza, de rampa y cualquier otra modalidad) (34,1%), seguido de teleoperador (10,9%) y administrativo (10,5%).

Situación laboral

Según un informe elaborado por el grupo de consultoría Capgemini y la Fundación Adecco, las pequeñas empresas representan el 99,9% del tejido empresarial en España y generan el 47,7% del empleo. Sin embargo, las personas con discapacidad continúan infrarrepresentadas en las empresas de menor tamaño.

A pesar de los avances que se están registrando en este ámbito, la situación laboral de las personas con discapacidad aún está lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización: mientras que la tasa de actividad de las personas sin discapacidad se sitúa en el 76,3%, la de

las que sí la tienen desciende bruscamente hasta el 36,5%. En otras palabras, un 63,4% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.

Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco: “la principal barrera que encuentran las personas con discapacidad en su acceso al empleo son los prejuicios y los estereotipos, que causan discriminación”.

Por su parte, Jesús Garre, consejero delegado de Capgemini, comenta que “todavía queda mucho camino por recorrer para que la discapacidad se normalice en nuestra sociedad, pues aún encontramos obstáculos que explican que su participación en el mercado laboral sea menos significativa de lo que debería ser, debido principalmente al desconocimiento de la realidad de este colectivo y de sus verdaderas, y muchas veces diferentes, capacidades”.

Asignatura pendiente en las pequeñas empresas

Uno de los ámbitos de mejora en la integración de las personas con discapacidad es la incentivación de su presencia en las empresas de menor tamaño. Así, se cumple el precepto de que cuánto más grande es la organización, más integrada tiene la discapacidad.

ABSTRACT

Capgemini and the Adecco Foundation analyze and reflect on employment of people with disabilities. Despite the advances that are logged in this area, the employment situation of persons with disabilities is far from achieve the desired levels of standardization: while the participation rate of persons without disabilities stands at 76.3%, of those that do have it descends abruptly to 36.5%. In other words, a 63.4% of persons with disabilities in working age does not work nor seeks it.

Key words: disability, standardization, employment and recruitment.

Perfil del trabajador con discapacidad

Mientras que un 94% de las grandes empresas (aquellas que superan los 250 trabajadores) tienen entre su plantilla al menos un trabajador con discapacidad, solo un 20% de las que tienen menos de 50 empleados lo hace.

A la vista de estos resultados, parece claro que las personas con discapacidad tienen escasa representatividad en las empresas pequeñas, es decir, aquellas con menos de 50 empleados.

Este resultado es significativo teniendo en cuenta que el 99,3% de las empresas del tejido español son pequeñas y solo un 0,7% son medianas o grandes.

Además, hemos de tener en cuenta que las pequeñas empresas generan casi la mitad del total del empleo en nuestro país (47,7%). Considerando el importante peso que ocupan en la economía, urge implementar mecanismos que favorezcan el acceso de personas con discapacidad a las empresas de menor tamaño.

Según Mesonero, “su integración no puede corresponder solo a las grandes compañías, sino que el compromiso tiene que ser de la totalidad del tejido empresarial para que logremos una plena integración de la discapacidad en la sociedad”.

La LISMI, 30 años después

Más de tres décadas después de la implementación de la Ley de Integración Social del Minusválido (Lismi), se han experimentado importantes avances en materia de discapacidad; sin embargo, los cambios no se producen a golpe de legislación y aún queda un importante camino por recorrer.

Según se desprende del informe “Directivos y Responsabilidad

Corporativa”, realizado por la Fundación Adecco, un 70% de las compañías encuentran obstáculos a la hora de contratar a personas con discapacidad.

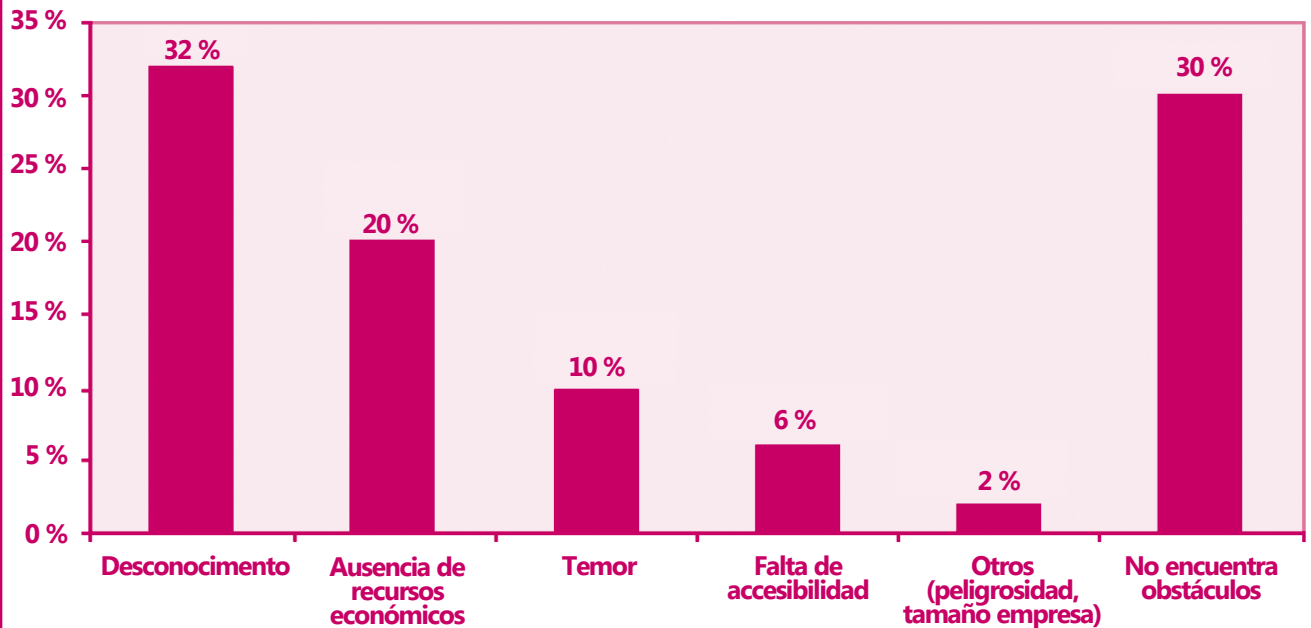
El más repetido es el desconocimiento, que encabeza la lista con un 32%. Este porcentaje afirma no saber dónde reclutar a trabajadores con discapacidad o cómo abordar los procesos de selección con estas personas.

Urge integrar a las personas con discapacidad en las empresas de menor tamaño



Solo un 20% de las pequeñas empresas tiene contratado a algún trabajador con discapacidad, frente al 75% de las medianas y el 94% de las grandes

PRINCIPALES BARRERAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Por detrás del desconocimiento, encontramos la razón económica: un 20% declara no disponer de presupuesto para abordar la contratación. Según Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, “hemos de percibir la contratación de personas con discapacidad como una inversión y no como un gasto. Es erróneo el estereotipo de que son trabajadores más caros. No solo existen desgravaciones al incorporarlos, sino que además ven reforzados valores como el esfuerzo, o el sacrificio, que se traducen en resultados. En definitiva, son trabajadores muy rentables para cualquier empresa”.

Además, un 10% reconoce tener temor a la contratación, por

Perfil del trabajador con discapacidad

no haber tenido apenas experiencias previas con trabajadores con discapacidad. Por último, destaca un 6%, que encuentra problemas por falta de accesibilidad en sus ins-

talaciones, y un 2% que encuentra otro tipo de obstáculos, como la peligrosidad de las tareas o el tamaño de la empresa.

Según Francisco Mesonero, “llama la atención el hecho de que, entre las principales barreras, encontremos intangibles como el desconocimiento o el temor. Precisamente son los prejuicios y los estereotipos sociales los que crean una nebulosa que lastra la plena integración de las personas con discapacidad. Por ello, urge impulsar

políticas que incidan en el aspecto cualitativo, incluso por encima del cuantitativo”.

A pesar de estos obstáculos, el 95% considera la Lismi justa y necesaria para garantizar la plena integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.

¿Y cuál es el modo de cumplimiento más habitual? El más frecuente es el mixto: un 53% cubre una parte a través de contratación y el resto mediante medida alternativa.

Existen desgravaciones al integrar personas con discapacidad a la empresa ordinaria



CAPGEMINI

Con más de 130.000 empleados en 44 países, Capgemini es uno de los principales líderes en servicios de consultoría, tecnología y outsourcing del mundo. El Grupo Capgemini alcanzó unos ingresos globales de 10.300 millones de euros en 2012.

Capgemini, en colaboración con sus clientes, crea y proporciona las soluciones tecnológicas y de negocio que mejor se ajustan a sus necesidades y que conducen a alcanzar los resultados deseados.

TIPO DE CONTRATO 2013	Nº	%
<i>Temporal personas con discapacidad</i>	13.582	23,31%
<i>Obra y servicio</i>	12051	20,68%
<i>Interinidad</i>	10.005	17,17%
<i>Eventual por circunstancias de la producción</i>	12.433	21,34%
<i>Convertidos en indefinidos</i>	3.730	6,40%
<i>Indefinido ordinario</i>	975	1,67%
<i>Indefinido personas con discapacidad</i>	5.174	8,88%
<i>Formación</i>	241	0,41%
<i>Otros</i>	71	0,12%
<i>Prácticas</i>	10	0,02%
TOTAL	58.272	100%

Es destacable que, poco más de una tercera parte, cumple con la ley a través de contratación directa. Dicho de otro modo, solo un 34% tiene un 2% de trabajadores con discapacidad en su plantilla. Por último, un 13% se acoge únicamente a la medida alternativa para cumplir con la Lismi.



Poco más de una tercera parte de las empresas cumple con la ley a través de la contratación directa

¿TIENE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD ENTRE SU PLANTILLA?		
	SÍ	NO
<i>Grandes empresas > o = 250 trabajadores</i>	94%	6%
<i>Medianas empresas > o = 50 < o = 249 trabajadores</i>	75%	25%
<i>Pequeñas empresas < 50 trabajadores</i>	20%	80%

	Microempresas 0-9 trabajadores	Pequeñas empresas (1-49 empleados)	Medianas (50-249 empleados)	Grandes empresas (250 y más)	Total
Número de asalariados	4.076.179	3.171.308	20.108	3.794	13.503.479
Porcentaje	30,2%	99,3%	0,6%	0,1%	100%

Aunque un 70% de las empresas sigue encontrando barreras en la contratación de personas con discapacidad, el 95% considera la Lismi justa y necesaria para garantizar la plena integración

FUNDACIÓN ADECCO

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Hombres y mujeres mayores de 45 años.
- Personas con discapacidad.
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género.
- Deportistas y exdeportistas de alto rendimiento.