

E

l II Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad, firmado el pasado 3 de diciembre por el Ministerio

de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI, contempla nuevos estímulos para este Año Europeo. Entre otros, mayores incentivos para fomentar la contratación de mujeres con discapacidad, la creación de una agencia de colocación y la puesta en marcha de unidades especiales de empleo con apoyo financiero y técnico para futuros proyectos. La apuesta es aún mayor, vale para que los Centros Especiales de Empleo sean un trampolín para el trabajo ordinario.



NUEVO IMPULSO

A LA INTEGRACIÓN LA

MADRID

Marisa Domínguez

Fotos: Javier C. Roldán

Este II Plan, que renueva el suscrito en 1997 y que ha contribuido a que 100.000 discapacitados hayan sido contratados en los últimos cuatro años, es positivo pero ¿suficiente? El trabajo ha de continuar. Desde las organizaciones representativas de personas con discapacidad, así lo creen. La ONCE se ha comprometido a la creación de 20.000 empleos y a la realización de 40.000 acciones formativas en el período 1999-2008.

Este II Plan apuesta, como objetivo prioritario, por incentivar más la contratación indefinida de mujeres discapacitadas en la empresa ordinaria con bonificaciones del 100 por cien ante la cuota empresarial a la Seguridad Social, si supera los 45 años, y del 90 por ciento, si es menor de esta edad. Hasta la fecha estos porcentajes eran mucho menores; un 70 por ciento para las menores de 45 y un 90 por ciento para las mayores.

Desde el CERMI confían en que esta medida sirva de acicate económico para el mundo empresarial. Empresarios consultados aseguran que la causa del elevado desempleo de mujeres con discapacidad no responde a ningún otro aspecto

que el de reflejar lo que ya ocurre en el empleo ordinario.

Otra de las medidas de este Plan es que desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se impulsará la suscripción en el 2003 de un Convenio de colaboración del INEM con el CERMI con el fin de apoyar la puesta en marcha de una Agencia de Colocación sin ánimo de lucro, de ámbito estatal, integral y especializada. La Agencia tendrá como objetivo el desarrollo de políticas activas y de intermediación en el mercado de trabajo dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas. Mario García, presidente del CERMI, confirma que esta iniciativa se va a

BORAL

poner en marcha en el último trimestre del año. “Esta medida es absolutamente normalizadora”, explica. “Nadie mejor que nosotros conoce los problemas a los que nos hemos de enfrentar para la inserción en el mercado de trabajo”.

FOMENTAR EL AUTOEMPLEO

Otra de las recientes medidas es impulsar este año la creación de Unidades Especiales de Empleo en colaboración con la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) y las Cámaras de Comercio con una cofinanciación del INEM. Estas “oficinas” especiales van a prestar servicios muy

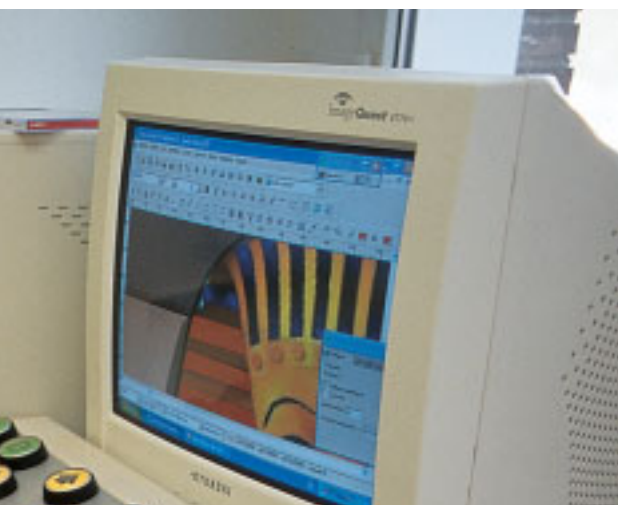
sólo se cobraba un límite de dos millones. A partir de ahora, durante los tres primeros años habrá una bonificación del 50 por ciento a las cuotas a la Seguridad Social. Todas estas medidas benefician y potencian la generación de autoempleo”, añade.

En cuanto a los Centros Especiales de Empleo como tránsito al trabajo ordinario, se van a constituir unidades de apoyo diseñadas para cumplir un objetivo muy concreto: se trata de potenciar a aquellas personas con discapacidad que en su primer empleo necesitan de una asesoría y apoyo adicionales hasta que alcancen la experiencia suficiente.

Además, a través de los enclaves laborales, se procurará que los Centros Especiales de Empleo puedan desplazar a sus trabajadores a la empresa que los subcontrate, de modo que el trabajador pueda ir adaptándose al mercado ordina-

específicos encaminados a acciones de sensibilización, asesoramiento a personas con discapacidad, apoyo financiero y técnico para la puesta en marcha y fase inicial de distintos proyectos. Además, se van a poner en marcha unidades especializadas de apoyo al autoempleo que tengan en cuenta las necesidades de las personas sordas.

“Uno de los temas fundamentales que recoge este II Plan es que se pueda percibir el pago único del paro sin ningún límite de cantidad”, explica Mario García. “Hasta ahora sólo sucedía así si estabas en una sociedad empresarial y tan



EUROPA APUESTA POR EL EMPLEO

La lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad cuenta con un potente instrumento jurídico en la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cuya transposición a la legislación española debe realizarse antes del día 2 de diciembre de 2003.

El logro de dichas metas es un compromiso que deriva, también, de las Directrices para el Empleo, aprobadas por la Unión Europea anualmente, que sirven de marco general de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. En ellas, el empleo de las personas con discapacidad constituye una prioridad.

Todo ello se encuentra conectado con la nueva programación de los Fondos Estructurales para el período 2000-2006, con importantes asignaciones de créditos procedentes fundamentalmente del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Fondo Social Europeo (FSE) para apoyar programas de formación y empleo hacia este colectivo.

rio y que la clase empresarial conozca las capacidades de estos trabajadores.

Un ejemplo de colaboración con las Cámaras de Comercio es el caso del Centro de Recuperación de Minusválidos Físicos de Salamanca (CRMF) que han



Formar parte de un proyecto empresarial es un auténtico estímulo para las personas con discapacidad.

realizado este año 121 contratos laborales, en comparación con el año 1996 en el que se contrataron a 26 personas.

En la entrega de los premios Hermes, este año concedido a la empresa MRW, que conceden el CRMF de Salamanca y las Cámaras de Comercio de Castilla y León, el presidente de esta institución, Manuel Vidal aseguró que esta colaboración continuará porque ha reportado importantes beneficios tanto para los trabajadores como para los empresarios. Desde el CRMF reconocen que este avance se debe al estrecho trabajo con las Cámaras, formando a los alumnos “a la carta” y cubriendo las necesidades de las empresas que realizan la contratación.

ADAPTACIONES EN LA FORMACIÓN

En cuanto al tema de formación, otro de los acuerdos es revisar el Fichero de Especialidades Formativas con el fin de determinar cuáles serán las adaptaciones precisas a los distintos tipos de discapacidad en aquellas especialidades formativas con potencialidad de inserción laboral. Desde el CERMI nos confirman que ya se han comenzado a realizar diversos estudios sobre las adaptaciones específicas que requieren los alumnos.

En líneas generales, el objetivo es aumentar el número de horas lectivas, un ratio menor de alumnos por módulo y una atención a las necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad. Por ejemplo, las personas sordas contarán con la incorporación de la lengua de signos y con adaptaciones en el material curricular. En el caso de las personas con enfermedad mental, se les entrenará en una serie de hábitos básicos de trabajo que son indispensables para desempeñar cualquier tipo de tarea.

Francisco Martínez Frías, Director General de MRW

“PARA INCENTIVAR MÁS LA CONTRATACIÓN SE DEBERÍA PENALIZAR LA NO CONTRATACIÓN”

MRW fue la primera empresa en el 2000 en obtener el Sello Solidario que certificaba su programa de Acción Social, y en el 2001 fue también la primera empresa europea del sector en obtener la Norma SA 8000 de Responsabilidad Social. La compañía ha sido distinguida en 103 ocasiones con galardones provenientes de todos los ámbitos.



En el 2003, se cumplen diez años desde que esta compañía de transporte urgente decidiera destinar parte de sus recursos económicos a realizar acción social. Este año, por segunda vez, han firmado un acuerdo con FUNDOSA para integrar en plantilla a personal discapacitado. Actualmente el número de contrataciones asciende a 177.

- Desde este balance, ¿ha compensado a su empresa estas contrataciones?

- “Para nosotros el balance es sumamente positivo puesto que, además del aspecto social que implica internamente en la compañía, acrecienta también la credibilidad de los propios departamentos y de las personas que los forman al integrar personas discapacitadas. Incluso repercute en que el índice de productividad suba por parte del resto de personal, que se sienten entusiasmados con sus compañeros que, quizás en algún momento u otro en su vida, se han sentido marginados y que ahora forman parte de un proyecto empresarial y de un equipo, y que responden muy positivamente en el puesto de trabajo”.

- ¿Por qué piensa que la clase empresarial no se anima a contratar a estas personas si no es a través de estos acuerdos?

- “Porque estos acuerdos respaldan la contratación debido a que hay pactos y convenios en los que, si la persona contratada quizás no es la más adecuada para desarrollar la labor, a través de estos acuerdos se busca a otra persona para cubrir el puesto. Es evidente que esta medida es beneficiosa para los empresarios y para el colectivo de personas discapacitadas ya que, si el trabajador no cubre el perfil deseado, el empresario buscaría en otro lado y sin embargo se da la oportunidad a otra persona discapacitada. De esta manera el puesto de trabajo está casi asegurado”.

Actualmente MRW destina más del 1,7 por ciento de su facturación a ayuda social, - el año pasado el beneficio superó los trescientos noventa millones de euros-, y, lo que comenzó siendo una colaboración con entidades sin ánimo de lucro se ha convertido en la filosofía y aspecto distintivo de la compañía.

- En su experiencia, ¿qué se debería hacer para incentivar más la contratación de personas con discapacidad?

- “Para incentivar más la contratación penalizar la no contratación”.

Otra de las propuestas es potenciar más las adaptaciones al puesto de trabajo y compensar a los empresarios a demandar con preferencia a alumnos con discapacidad. “Esta compensación se va a llevar a cabo a través de los programas formativos de prácticas en empresas estableciendo tratamientos diferenciados y beneficios o compensaciones suplementarias que animen a los empresarios a demandar con preferencia a alumnos con discapacidad”, matiza el presidente del CERMI.

Además en los convenios de colaboración, suscritos entre el INE y las empresas en materia de formación con

compromiso de contratación final, se podrá establecer un porcentaje de inserción menor cuando los alumnos beneficiarios de los cursos formativos sean personas con discapacidad.

Por último, otro de los puntos del Plan es realizar un seguimiento y control de la cuota de reserva de empleo en las empresas. Las inspecciones ya se han comenzado a practicar. “Si bien es cierto que cada vez es mayor su cumplimiento”, añade García, “hay que decir que todavía queda mucho trabajo por realizar para concienciar al mundo empresarial de las capacidades de las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo”.