

Situación laboral

## El 37% de los discapacitados contratados realiza trabajos de oficina

R. Correro / BARCELONA (17-05-2008)

Publicado en: Edición Impresa - Directivos

Algunas empresas de más de 50 trabajadores afirman no emplear minusválidos por desconocer la ley

La persona que tenemos en recepción es una chica con la que estamos encantados porque funciona, además es educada y agradable a la hora de hablar. La chica a la que el empresario se refiere tiene un grado de discapacidad del 65%, debido a una esclerosis múltiple. Esta es una de las experiencias y opiniones que recoge el estudio Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad, elaborado por las fundaciones de la ONCE y de Manpower. Una de las conclusiones del informe es que los empresarios que no han contratado nunca a personas con minusvalía muestran algunas dudas con respecto al rendimiento laboral del colectivo. Sin embargo, las experiencias reales con trabajadores con discapacidad contribuyen de manera significativa a mejorar la opinión sobre el colectivo.

En cualquier caso, la contratación de personas con algún grado de minusvalía sigue siendo en España una asignatura pendiente. Según los últimos datos disponibles, si para la población general la tasa de actividad supera el 70%, para las personas con alguna discapacidad la cifra se reduce al 33,7%. A la vez, el porcentaje de desempleados sobre activos era, entre los minusválidos, de un 15,3%, mientras que en el conjunto de la población la cifra era inferior en más de cinco puntos.

La Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos establece que las empresas públicas y privadas de más de 50

trabajadores están obligadas a emplear un número de discapacitados no inferior al 2% de la plantilla. Así, el 62,2% de las compañías españolas de este tamaño esgrimen el cumplir con la ley como la motivación más importante a la hora de contratar un trabajador discapacitado. Un 21,4% aduce también las ventajas económicas y fiscales que comporta su incorporación a la plantilla. La ley establece una bonificación de la cuota que debe pagar el empresario del 90% cuando se trata de trabajadores mayores de 45 años y del 70% para los menores de esa edad. Si se trata de una mujer, la bonificación se eleva al 100% para las mayores de 45 años y al 90% para las menores. La normativa incluye también una subvención de 3.906 euros al comienzo del contrato.

El informe revela también que existe en algunos casos una desinformación sobre la obligatoriedad legal de contratación de discapacitados. Concretamente, el estudio hace referencia a algunas empresas de más de 50 trabajadores que nunca han incorporado personas minusválidas y que dicen no haberlo hecho por desconocimiento de la Ley de Integración. También se da el caso de aquellas que, aun conociéndola, no la cumplen porque consideran que es 'muy difícil que llegue a darse la sanción por parte de la Administración'.

En este sentido, el 26,5% de las empresas (sin tener en cuenta el tamaño) que

no tienen ningún empleado de este tipo dice desconocer la obligación de contratación de minusválidos.

Una vez analizada la situación, el informe concluye que la ley no ha generado la necesidad de contratar empleados con discapacidad, debido, sobre todo, a la ligereza por parte de la Administración en la vigilancia de su cumplimiento. Así, los responsables de los departamentos de recursos humanos de las grandes empresas reconocen que las posibilidades de que sufran una inspección de trabajo en la que se penalice el incumplimiento de la cuota son muy reducidas. 'Aunque la ley ha generado un marco legal favorable para la integración del colectivo, no se ha producido en paralelo una concienciación real de las compañías', argumenta el estudio, 'bien mediante la generación de una cultura adecuada para la integración, bien mediante las medidas de carácter más restrictivo con el cumplimiento de la ley'.

En cuanto al tipo de empleo que desempeñan habitualmente los trabajadores discapacitados, datos de 2006 revelan que la mayoría (un 37,7%) fue contratada para realizar trabajos de oficina. El 31,8% lo fue para desempeñar empleos no cualificados, mientras que en tercer lugar aparece la categoría de trabajadores de servicio y comercio, con un 17,7% de los minusválidos realizando tareas que se agrupan bajo ese epígrafe.

El estudio ha sido realizado con encuestas a 1.503 empresas españolas y después se ha profundizado en sus opiniones con la realización de 12 grupos de trabajo.

## LAS CIFRAS

**70%** es el porcentaje de empleados discapacitados que se dedica a empleos de oficina o no cualificados.

**28%** de empresarios aduce motivaciones económicas a la hora de argumentar la contratación de un minusválido.

**38.500** empresas españolas con más de 50 empleados, que deben incorporar al menos un 2% de trabajadores discapacitados.

70% 28%38.500Un incumplimiento muy denunciado

Un informe de la fundación Equipara revela que Canarias es la comunidad autónoma donde menos se cumple la normativa, con un 6% de las empresas de más de 50 trabajadores que cumplen con la obligación de contratar un 2% de discapacitados. En segundo lugar del ranking de las comunidades menos cumplidoras con la Ley de Integración Social y Laboral de Minusválidos se encuentran Extremadura y Madrid, donde el porcentaje de compañías que cumplen es del 8%. Murcia es la que más lo cumple, con un 40%. Según el citado informe en España hay unas 35.800 empresas de más de 50 empleados. El 98% de las empresas leridanas con más de 50 trabajadores no contratan personas discapacitadas, a pesar de que legalmente están obligadas a ello, según ha denunciado en varias ocasiones la Aspid (Asociación de Paraplégicos y Discapacitados de Lérida). La entidad ha analizado a 168 empresas de Lérida. Aunque la normativa establece que estas empresas deben contar al menos con un 2% de discapacitados en sus plantillas, el 80% reconocen explícitamente que no cumplen la ley. 'Las inspecciones de trabajo son anecdóticas y las sanciones económicas, ridículas', según Josep Giral, presidente de Aspid.