



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**RETORNO ECONÓMICO DE LA INCLUSIÓN EFECTIVA
DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN
IGUALDAD EN EL ENTORNO COMUNITARIO**

Autor: Jan Bueno Friedrich

Tutor: Juan Manuel Sevillano Martín

Madrid

2019

Resumen:

A través del presente trabajo se pretende estudiar el retorno efectivo que deriva de la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, abordando la cuestión desde una perspectiva múltiple. La contratación de personas que forman parte del colectivo aporta una serie de beneficios, tanto monetizables como no monetizables, a la empresa que contrata a las mismas, a los propios trabajadores, y al Estado en su conjunto. Se trata, por tanto, de un estudio que pretende eliminar una serie de estereotipos latentes en la sociedad actual, en aras de una mayor diversidad y fomento de una comunidad más integradora, en vista de la cantidad de factores y grupos sociales que se ven afectados de forma positiva por una visión que muestre preocupación por las prácticas laborales actuales.

Palabras Clave: diversidad funcional, inclusión laboral, retorno social sobre la inversión, centros especiales de empleo.

Abstract:

This final thesis aims to study the effective return derived from the further inclusion in the job market of people with functional diversity, taking on the subject from multiple perspectives. The integration of these people into the workforce provides a series of benefits, both monetizable and non-monetizable, for the specific company that hires people from within the mentioned group, for the hired worker and for the State. Therefore, it is a report that aims to eliminate certain stereotypes inherent to the current society, with the goal of achieving a higher level of diversity and promoting a more integrative community, taking into account the number of factors and social groups that are positively affected by a mindset that shows a new degree of social awareness of the current hiring practices.

Key Words: functional diversity, workplace inclusion, social return on investment, special labor centers.

Índice

Introducción	4
Contextualización y propósito general	4
Justificación	5
Objetivos	8
Metodología	9
Estructura	9
Concepto de Diversidad Funcional	12
Integración de la Diversidad Funcional en España	14
Situación Actual	14
Causas de la baja inclusión laboral	17
Estadísticas más recientes sobre incorporación al mercado laboral de personas con capacidades diferentes	20
Beneficios para las empresas que contratan personas integrantes en este colectivo	21
Incentivos de carácter contractual:	22
Incentivos en función de la modalidad de contrato de trabajo elegida	23
Beneficios en el Ambiente Empresarial	25
Clima Laboral	27
Mejora de Negocio	29
Impacto en la percepción de la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa	31
Beneficios para el trabajador	35
Beneficios Monetizables	37
Beneficios no monetizables	38
Beneficios para el Estado	41
Centros Especiales de Empleo	42
Emprendedores y Autónomos	46
Beneficios para la sociedad y Conclusiones	47
Ejemplos de éxito	49
Epílogo	51
Bibliografía	52

INTRODUCCIÓN

Contextualización y propósito general

El presente trabajo pretende analizar los beneficios resultantes de la inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional en la empresa, realizando un estudio de los beneficios tanto cuantificables como aquellos que aportan un valor añadido distinto, cuya influencia, hasta ahora, no se ha cuantificado ni se incluye, ni directa ni indirectamente, en los resultados que las empresas analizan y, en algunos casos, publican. Asimismo, se realizará un breve estudio del estado actual en España del avance en la inclusión a nivel empresarial de estos colectivos, basado de forma principal en la literatura existente y los datos publicados por entidades públicas y privadas, con el objetivo de detectar, en su caso, la existencia de lagunas en la contratación inclusiva, y por ello poder diferenciar las prácticas realizadas por las empresas fruto de la voluntad de integración de determinadas empresas, de aquellas iniciativas que se realizan en aplicación de la normativa aplicable, es decir, como consecuencia mera de las disposiciones legales y no de una iniciativa social o empresarial integradora voluntaria basada en motivos de progreso y responsabilidad social o simplemente económicos.

El IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales), junto con la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, publicó un informe en 2018 en el que se detallan los datos relativos a la discapacidad en España, en el cual se revela que en el momento de la publicación se estimaba que un 7,3 % de la población padece una discapacidad igual o superior al 33% conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, (Instituto de Mayores y Servicios sociales, 2018). Atendiendo a la base de datos del Instituto Nacional de Estadística, el 60% de las personas discapacitadas disfruta de un trabajo, mientras que la tasa de paro a nivel general asciende al 14,55% (Instituto Nacional de Estadística, 2018). La OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, estableció en 2008 que España se encontraba en el penúltimo lugar, en cuanto a inclusión laboral, en una lista de 25 países europeos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2008)

El presente estudio pretende vislumbrar los aspectos involucrados en la contratación de personas que forman parte del mencionado colectivo, con el objetivo de eliminar ciertos

estereotipos y prejuicios que en la actualidad existen al respecto, y con vistas a que se reduzca la diferencia entre ambas cifras.

Estos aspectos se analizarán desde una perspectiva múltiple:

- a) Desde la perspectiva de la empresa contratante;
- b) Desde la perspectiva de la persona que accede al mercado laboral y su entorno familiar más cercano;
- c) Desde la perspectiva del Estado;
- d) Y, finalmente desde la perspectiva de la sociedad en su conjunto.

Así el objetivo general del trabajo es demostrar la existencia de una pluralidad de beneficios sociales, empresariales, fiscales y personales resultantes de la contratación de personas con diversidad funcional.

Justificación

La desigualdad social puede estudiarse desde una multitud de puntos de vista, pudiendo enfocarlo desde los distintos “estratos” que forman la sociedad actual. Este estudio pretende centrarse únicamente en la discapacidad como elemento distintivo. Según autores como Barton (1998), los primeros estudios, desde un punto de vista sociológico, relativos al fenómeno de la discapacidad, se realizaron en los años 60 y 70, en los países anglosajones, dentro de los cuales existía una comunidad que se veía oprimida por las estructuras sociales, estructuras que no facilitaban la igualdad de condiciones entre la misma y el resto de la sociedad. En España únicamente ha sido de manera muy reciente que se haya profundizado en el tema, estudiándose el mismo desde un punto de vista sociológico (Díaz Velázquez, 2011). De una manera más reciente, en nuestro país se ha llevado a cabo un estudio más profundo, a través de estudios de caso como el realizado por Blanco (2015), o trabajos como el realizado por De Fuentes, *et al.* (2014), los cuales se acercan al estudio de la inclusión efectiva de personas con diversidad funcional a través de la responsabilidad social corporativa, valorando el papel de la empresa en la aportación de riqueza y contribuciones positivas distintas de las exigidas legalmente en contribución al desarrollo. Ya desde 1982, con la LISMI se empezó a plantear la cuestión de la integración laboral. Desde entonces hasta nuestros días, se han hecho múltiples avances, en el sentido de la integración la sociedad ha evolucionado de manera muy significativa:

desde la inclusión a nivel normativo hasta la inclusión como concepto social y personal. Es más, cada vez cualquier persona es consciente de que sus circunstancias personales y profesionales pueden variar impredeciblemente en cualquier momento, a título personal o en el ámbito de los familiares más cercanos. La sociedad actual está cada vez más concienciada de la importancia de abordar la inclusión personal y profesional de personas con capacidades diferentes y ha avanzado notablemente en este sentido. No obstante, sigue siendo necesario el apoyo legal y el control de la Administración para asegurar tal inclusión.

A nivel empresarial, los estudios antes citados toman como punto de referencia la responsabilidad social corporativa como generadora de beneficios, también desde esta misma perspectiva: empresarial, personal, estatal y, en definitiva, social.

En los países anglosajones nos encontramos con literatura que se acerca al mencionado estudio, buscando analizar tanto el estado de la inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional como las motivaciones que llevaron a una desigualdad latente en la sociedad actual. Autores como Lester y Caudill (1994) han llevado a cabo estudios de caso con el objetivo de comprobar la veracidad de los prejuicios más comunes en la contratación de personas con diversidad funcional mientras que, por otro lado, autores como Livneh (1982) realizaron estudios acerca de los orígenes, desde un punto de vista psicológico, de los mencionados prejuicios.

El presente trabajo pretende, tras el análisis de los distintos aspectos que hemos considerado, acreditar y poner en valor la pluralidad de beneficios resultantes de la contratación de personas con diversidad funcional, sin entrar en motivos sociológicos o psicológicos que históricamente han contribuido a la desigualdad que caracteriza la sociedad actual por encontrarse fuera del alcance de esta investigación. Así, se integrarán tanto los beneficios que aporta la contratación de personas con diversidad funcional, como el nexo de unión entre las prácticas de inclusión y los mismos, integración que no se encuentra en la literatura a revisar, ya que esta, de forma general, se limita a analizar cuestiones específicas como los beneficios fiscales o la responsabilidad social corporativa, sin llegar a establecer de forma completa una unión entre la inclusión efectiva y los beneficios establecidos.

A través de la realización de este Trabajo de Fin de Grado pretendemos abordar la actual situación de la discapacidad en España y, tras el pertinente análisis de diversas consideraciones prácticas desarrolladas a lo largo del mismo, acreditar que la inclusión social de lo que actualmente se denominan colectivos de personas con discapacidad, o con capacidades diferentes, más allá del buenismo y de la remoción progresiva de prejuicios sociales que, como demostraremos en el presente trabajo, carecen de fundamento económico alguno. Más allá de esto: es mi objetivo acreditar particularmente que la integración social aporta beneficios a una pluralidad de factores sociales y que estos beneficios son, por una parte directamente medibles en términos económicos y por otro lado demostraremos la existencia de otros beneficios que, si bien no son fácilmente cuantificables en términos puramente monetarios, tienen beneficios inmateriales de gran impacto en la mejora de las condiciones de vida, profesionales y también personales, de la persona con ciertas capacidades diferentes que se integra en el tejido social laboral. Visto desde una perspectiva más moderna y humanitaria, entender la diversidad social aporta beneficios netos a la sociedad al incorporar a la fuerza de trabajo a todo un conjunto de diversos colectivos con capacidades y potencialidades concretas para el trabajo, que hasta no hace mucho no habían sabido ser considerados por la sociedad como elementos netamente activos y fuentes de riqueza para el Estado.

Nos encontramos en una sociedad que todavía sufre las secuelas de una crisis económica cuya principal causa fue un deplorable sentido de la ética, lo cual me hace reflexionar acerca de las actuales prácticas de contratación laboral. Es por ello que ha surgido mi interés en la diversidad funcional, ya que es evidente que el actual modelo de cultura empresarial y de comprensión de las múltiples facetas del entorno social, incluso de las diversas modalidades de contratación laboral, no cuentan con las soluciones necesarias para los problemas de la sociedad actual, utilizando así la diversidad funcional a modo de ejemplo para mostrar el cambio del que necesita la misma.

Como último punto en esta introducción, quisiéramos que el lector, que el empresariado en general, se preguntase honestamente cómo desearía que se tratase a una persona con capacidades diferentes si ésta fuese parte de su entorno más cercano, si realmente cree que estas personas no pueden participar activamente en el mundo laboral, con todas las ventajas que ello representa, como demostraremos a continuación, o si, por el contrario, creería que sí hay determinadas tareas que estas personas pueden desarrollar

perfectamente. Y que, por tanto, estas personas tienen tanto el derecho a trabajar en aquello que conocen, como a percibir por dicho trabajo un salario digno, la obligación de cotizar a las arcas del Estado e igualmente el derecho de convertirse en un ciudadano más, en otro consumidor más. Con demasiada frecuencia los planteamientos iniciales cambian desde el momento en que “la cuestión” (en este caso, la “discapacidad”) nos afecta de cerca y en ese momento es natural que el ser humano esté dispuesto a replantearse la situación desde una perspectiva más personal, más positiva y desde luego más integradora. Como mencionamos más arriba, la interpretación de lo que puede ser, o llegar a ser, y cómo nos pueden afectar en cada momento, unas circunstancias que nos puedan convertir en un miembro de este tipo de colectivos depende sólo de la atención que se preste a esta cuestión. Ya la sociedad actual ha dado grandes pasos en el progreso hacia la tolerancia, la inserción, en definitiva, hacia la comprensión. Pero como decía al principio, el objetivo de este trabajo es el de demostrar que más allá de estas razones, hay igualmente razones puramente económicas que avalan la integración social de las personas con capacidades diferentes. De hecho, son múltiples las razones por las que nuestra pirámide poblacional actual se beneficiaría de la incorporación de cuantos grupos de personas y trabajadores netamente contribuyentes puedan aportar sus capacidades profesionales, así como sus hábitos de consumo que, naturalmente conllevan derechos y obligaciones en diversos ámbitos, no sólo a nivel simplemente comercial, sino también de carácter fiscal como contribuyentes al Estado del Bienestar.

Objetivos

El objetivo general del presente trabajo se puede desglosar en los siguientes propósitos específicos:

1. Estudiar los beneficios específicos fiscales que aportan a la empresas, la contratación de personas con diversidad funcional
2. Analizar los beneficios específicos de Responsabilidad Social Corporativa que produce la contratación de personas con diversidad funcional, en especial relativos a la imagen de la empresa
3. Investigar los beneficios específicos de mejora del modelo de negocio que produce la contratación de personas con diversidad funcional

4. Estudiar la inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional en España y las limitaciones de las estructuras actuales, en concreto la eficacia de las bases legales que establecen los requisitos mínimos de inclusión
5. Investigar los beneficios para el trabajador resultantes de una mayor inclusión laboral de las personas con diversidad funcional
6. Analizar los beneficios para el Estado resultantes de una mayor inclusión laboral de las personas con diversidad funcional
7. Eliminar los prejuicios existentes acerca de los perjuicios causados por la contratación de personas con diversidad funcional

Metodología

El presente trabajo tendrá un carácter confirmatorio, al pretender examinar un tema que ya ha sido estudiado, y verificar las hipótesis que sugieren la gran cantidad y variedad de beneficios que produce la inclusión de personas con diversidad funcional. Por otro lado, se tratará de una investigación explicativa, ya que trata de relacionar la inclusión de personas con diversidad funcional y la buena marcha de una empresa, reflejada en los resultados de la misma. A pesar de resultar lo mencionado típico de un análisis cuantitativo, el presente trabajo se alejará de ello, por faltar el análisis de datos numéricos, y cimentando el estudio en técnicas cualitativas, en concreto el análisis de literatura.

Tal y como veremos más adelante, las estadísticas actuales publicadas por el Instituto Nacional de Estadística en materia de empleo de personas con discapacidad, se observa un aumento creciente en materia de inserción laboral.

Estructura

El presente trabajo se dividirá en cuatro partes, y finalizará con una conclusión que tratará de analizar los resultados de la investigación.

En primer lugar, se expondrá el tema a través de una introducción que abarcará los temas estadísticos de paro e inclusión efectiva, y detallará las bases legales que establecen los requisitos mínimos aplicables a las empresas en relación con la contratación, incluyendo asimismo la metodología a llevar a cabo y los objetivos del trabajo incluyendo tasas de

actividad y tasas de desempleo desglosadas considerando número de personas con y sin discapacidad así como el posible impacto del género.

En segundo lugar, se procederá al análisis de los beneficios específicos para la empresa contratante, de contratar personas con diversidad funcional – fiscales, de responsabilidad social corporativa, de mejora del modelo de negocio – así como un somero análisis de los prejuicios existentes en este ámbito, de tal manera que se esclarezcan los primeros y se eliminen los segundos.

En tercer lugar, se analizarán los beneficios resultantes para el trabajador (valor propedéutico del trabajo como conocimientos necesarios, preparación para el acceso al empleo, conocimiento de la materia pertinente, etc.) de manera que se muestre una faceta social de la mayor inclusión del colectivo. Dentro de este aspecto veremos igualmente los beneficios que arroja la inclusión en el resto del entorno social más cercano del trabajador ya integrado al incrementar su autonomía personal y económica y por tanto reducir en igual medida su nivel de dependencia de su grupo familiar y social. Analizaremos, por tanto, el valor económico directo retributivo para la persona como el valor no-monetizable en cuanto a autoestima y relaciones interpersonales derivadas de la incorporación al ambiente laboral en todas sus facetas, o el impacto positivo en los entornos directos de la persona en sus círculos personales y de su comunidad como se refleja en las entrevistas personales realizadas y que se incluyen en el presente trabajo.

En cuarto lugar, se estudiarán los beneficios que reporta para el Estado el incremento en la contratación de personas con diversidad funcional por parte de las empresas, o incluso su establecimiento como profesionales autónomos.

Por último, se investigarán los beneficios que le reporta una mayor inclusión laboral al Estado en su totalidad, desde la eliminación de subvenciones hasta una mayor contribución fiscal.

La contratación de personas con diversidad funcional es no sólo una obligación legal para las empresas, sino también una obligación de responsabilidad social colectiva en la colaboración con el desarrollo de la sociedad en la que vivimos. La mayor parte de las

empresas con un mínimo nivel de exigencia de comportamiento ético en los negocios incluyen en sus Códigos Éticos referencias a diversas políticas de carácter social.

Asimismo, abordaremos la cuestión de la “Contratación de Personas con Diversidad Funcional” desde una doble perspectiva: la visión humanista y los aspectos puramente económicos. Y ello porque, si bien la rentabilidad en términos puramente económicos es el primer motivo que sustenta la propia actividad empresarial, no es menos cierto que no puede existir empresa sin sociedad y que, del mismo modo, la solidez de las empresas depende en gran medida de cuán robusta y sólida sea la sociedad en la que ésta se integra. No pueden existir empresas sin individuos, ni sociedad, tal y como la entendemos en la actualidad, sin un entramado empresarial que soporte la actividad social: a mayor equilibrio social, empresarial, laboral y personal, mayor rédito redundará en cada uno de dichos ámbitos tal y como se demostrará en el presente trabajo.

Como indicábamos anteriormente, la LISMI de 1982 sentó unas primeras bases legales para la integración social de las personas llamadas “con discapacidad o diversidad funcional”. No obstante, con los avances sociales, personales, médicos, empresariales y sobre todo culturales, la Ley de 1982 rápidamente quedó obsoleta en varios aspectos. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (en adelante la Ley) ya se refería al consenso entre el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos sobre la necesidad de unas políticas para la incentivación de medidas sociales. El Informe de la Comisión de Expertos “Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por la flexibilidad y seguridad laborales efectivas” de enero de 2005 destacaba igualmente los positivos efectos que han producido tradicionalmente en el mercado de trabajo la concertación social y el consenso entre los distintos agentes sociales.

Como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley, *“el crecimiento más sólido es el que se basa en el empleo estable y el desarrollo de más calidad es el que se basa en el empleo de calidad”*. La Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad aprobada por el Gobierno de la Nación destaca igualmente que *“el progreso es aún más relevante por cuanto afecta decisivamente al bienestar y visibilidad de los grupos sociales hasta ahora más desfavorecidos, como es el de las personas referidas como “con discapacidad”*. Por último, la Disposición Final cuarta de la Ley se

refiere a las Políticas Activas de Empleo de las Personas con Discapacidad y al compromiso adquirido por el Gobierno, y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la evaluación continua del funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

Concepto de Diversidad Funcional

El término Diversidad Funcional se construye como un concepto alternativo al de discapacidad, con el objetivo de eliminar la inherente connotación negativa presente en el término más común: “discapacidad”. La propia Real Academia de la Lengua Española, en su diccionario, define la discapacidad como aquella cualidad característica del discapacitado, utilizando este último término para describir a aquellas personas que *“padecen una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita”* para la realización de las actividades que se consideran popularmente como “normales” (Real Academia Española, 2014). Los términos *“disminución”, “incapacita”* o *“deficiencias”* claramente desprenden una negatividad basada en las distinciones entre los denominados discapacitados y el resto de la sociedad. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define la discapacidad como *“situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. De hecho, estamos ante la primera referencia a un cambio de modelo biométrico (limitación únicamente de la persona) a un modelo biopsicosocial (que comparte la limitación de la persona y las relativas a las barreras físicas o sociales) y estamos por tanto ante un cambio de modelo significativo que, de seguir en esta línea, permitiría un avance social de inclusión importante. Así, resulta fundamental la búsqueda de términos que carezcan de esa connotación negativa, para lo cual los propios vocablos deben tratar de mitigar o eliminar por completo esa desigualdad inherente al lenguaje utilizado. El mencionado texto legal tiene como objetivo, tal y como se estipula en su artículo primero, *“garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato”*. Sin embargo, la propia ley cuya misión es proteger al referido colectivo utiliza un lenguaje que favorece lo

contrario. Una sociedad que predica valores de igualdad y que busca eliminar la discriminación no debe seguir utilizando términos como “discapacidad”, ya que los mismos no consiguen otra cosa que una mayor discriminación. En el año 2005, en el Foro de Vida Independiente nace el concepto de *diversidad funcional*, concepto cuya característica principal era la neutralidad, la falta de connotaciones negativas. Del mismo modo, el concepto de *diversidad funcional* no describe a un único colectivo – las personas discapacitadas – sino que describe a la sociedad en su totalidad, ya que no existen dos individuos idénticos, con la misma “funcionalidad”. De esta manera, el concepto busca y consigue diluir la discapacidad y la sociedad en su conjunto, considerando la discapacidad como diversa y no como factor de discriminación. Agustina Palacios y Javier Romañach describieron éste difuminado concepto a través de la ancianidad. Establecen que todos los individuos son diversos funcionalmente, ya que una misma persona atraviesa distintas etapas de su vida en las que su funcionalidad sufre cambios. Palacios y Romañach argumentan que la tercera edad es un mero ejemplo de la diversidad funcional ya que la ésta “es un elemento inherente a la propia naturaleza humana” (Palacios & Romañach, 2006). De la misma manera que un anciano no muestra la misma “funcionalidad” que una persona adulta, tampoco lo hacen las personas con alteraciones físicas o mentales. Así, el propio término contribuye a “difuminar” la discapacidad con la sociedad en su conjunto, ya que todas las personas son diversas funcionalmente. No obstante, no deja de ser llamativo que las Administraciones aún no hayan incorporado plenamente el concepto de “diversidad funcional” a pesar de que la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad de la ONU de 2006 haya sido íntegramente transpuesta a nuestro Ordenamiento Jurídico.

La denominación de este colectivo supone una cuestión clave a debatir, debido a la influencia que el lenguaje tiene sobre la sociedad. Cuando el objetivo es eliminar toda discriminación de la sociedad, resulta sustancial cambiar el lenguaje con el que se describe a la misma. Los propios Palacios y Romañach describen este fenómeno al establecer que “*las palabras no son inocentes y reflejan necesariamente una determinada concepción de la realidad circundante, de tal modo que, si conseguimos cambiar la estructura lingüística, quizá ayudemos a cambiar la visión sobre la realidad social*”. (Palacios & Romañach, 2006). Así, para alcanzar una sociedad que no discrimine, es necesario buscar un lenguaje en concordancia. No obstante, el lenguaje supone únicamente el punto de partida en esta misión de eliminar las desigualdades, siendo

preciso un cambio radical en las percepciones de la sociedad de forma general, y de las empresas y empresarios de forma concreta respecto de la inclusión efectiva de estas personas, especialmente en el ámbito laboral. En este sentido, nos remitimos a los testimonios reales obtenidos a través de las diversas entrevistas personales realizadas en apoyo del presente trabajo a personas con diversas capacidades profesionales y personales que han accedido al mercado laboral.

No menos importante que la eliminación de connotaciones peyorativas derivadas directamente del lenguaje empleado es la determinación de la existencia o el grado de discapacidad en sí mismo, aspecto este que abordaremos más adelante y que, en nuestra opinión juega un papel absolutamente determinante en cuanto a la primera distinción o calificación sobre las capacidades de un trabajador y es el criterio de para qué actividades concretas o en qué determinadas condiciones surge esa posible disminución de capacidades en comparación con las de otras personas para el desempeño de las mismas tareas.

Para el presente trabajo, cuyos objetivos incluyen la ruptura de los prejuicios existentes en la sociedad actual, nos centraremos en el aspecto económico positivo, aspecto que resulta efectivo en la argumentación con las empresas contemporáneas, resultante de una mayor inclusión en el mundo laboral de las personas con diversidad funcional, para las empresas que contratan, personas contratadas, para el Estado y para la sociedad en su conjunto.

Integración de la Diversidad Funcional en España

Situación Actual

En el mundo actual, cerca de 1.000 millones de personas, cifra que representa el 15% de la población, sufre de alguna discapacidad. Se trata de una cifra que supone que, como mínimo, el 15% de la población no goza de las mismas oportunidades a la hora de ingresar en el mercado laboral, con toda seguridad a causa de los innumerables impedimentos a los que se enfrentan. Apartándonos de una visión caritativa, cuyo fundamento reside en una mayor igualdad basada en los derechos inherentes a toda persona humana, desperdiciar las cualidades y atributos del 15% de la población resulta ciertamente

ineficiente. Teniendo en cuenta la sociedad en la que convivimos, caracterizada por el consumismo en masa y la necesidad constante de incrementar el número de clientes potenciales y buscar nuevos colectivos de consumidores con características específicas, parece empresarialmente atractiva la creación tanto de bienes, servicios y puestos de trabajo accesibles a todo el mundo. La creación de puestos laborales otorga en todos los casos – con independencia de la discapacidad del trabajador – unas posibilidades de vida social y económica independientes, por lo que resulta imprescindible la inclusión de este colectivo, tanto en beneficio del mismo como de la sociedad en su conjunto. Cabe destacar que, en nuestro país, tanto el legislador como el cuerpo legislativo han realizado una serie de esfuerzos destinados a dicho objetivo. En 2012, España recibió el premio *Franklin D. Roosevelt International Disability Rights* (Hernández Díaz & Millán Tapia, 2015), el cual reconoce los avances que un país muestra en cuanto a la inclusión del colectivo. A pesar de haber recibido el premio, “el 35,0% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, 0,2 puntos menos que en 2016” (Instituto Nacional de Estadística, 2018). Una tasa un 42,7% inferior a la de la población sin discapacidad muestra que, a pesar de los esfuerzos realizados, aún queda mucho por hacer. Vemos pues que esas discrepancias porcentuales muestran resultados que podríamos calificar como diferencias estructurales que tienen sus orígenes en los años anteriores a la crisis económica de 2007 resultante también de la ineficacia para adaptar la visión social de la discapacidad.

Alternando y combinando al mismo tiempo los conceptos de “tasa de actividad” y de “tasa de desempleo”, que aún siendo bien diferenciados, están relacionados, veremos como el objetivo al que se aspira consiste en llegar a unas tasas de desempleo similares entre ambos colectivos, de tal manera que únicamente fuesen necesarios ciertos incentivos para la generación de puestos de trabajo en sentido amplio – sin distinciones entre las personas con y sin diversidad funcional – sin requerir subvenciones cuyo propósito fuese el fomento del empleo de personas con diversidad funcional. Cabe destacar también la disparidad entre las cifras a nivel europeo y las de nuestro país, siendo la diferencia de 24 puntos (Rocamora, 2017). Antonio Luis Martínez-Pujalte, profesor titular de Filosofía del Derecho de la UMH y coordinador del Congreso Nacional de Derecho de la Discapacidad, sitúa las causas de esa disparidad en dos focos. Del análisis de dichas cifras podemos deducir que, hallando un índice similar en “periodos con crisis” y “sin crisis”, son claramente necesarias nuevas políticas en materia, no sólo de

integración social, sino también a nivel de concienciación sociocultural que permitan avanzar desde la “integración” a la que se refería la LISMI hacia la “inclusión” real y efectiva.

En primer lugar, establece el hecho de que la legislación vigente no resulta suficiente a la hora de afrontar los retos que la sociedad actual nos presenta, tratándose de una legislación anticuada y ciertamente muy conservadora, en el sentido de que estipula una cuota de reserva del 2%, y cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a aquellas empresas de más de 50 empleados (Ley 1/2013). Según Martínez-Pujalte, el legislador debe tender hacia las prácticas que muestran otros países, con cuotas de reserva cercanas al 5% aplicables a empresas con más de 20 trabajadores. Asimismo, la legislación vigente establece un elevado número de excepciones a la mencionada cuota de reserva. A modo de ejemplo, una empresa que realice aportaciones a ciertas asociaciones de personas con discapacidad se ve exonerada del cumplimiento de la cuota de reserva. Se trata de medidas que, a pesar de resultar atractivas a primera vista, en la práctica no son generadoras de empleo. Por otro lado, Martínez-Pujalte expresa el hecho de que existe una falta de control respecto del cumplimiento de las cuotas de reserva, de manera que la inspección de trabajo no asegura el acatamiento de la ley, resultando así en una tasa de incumplimiento del 85% (ODISMET, 2014).

El Representante de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (en adelante FEACEM) Ginés Ruiz, sugirió la *“necesidad de poner en marcha un marco normativo que promueva las oportunidades de empleo, facilite la permanencia y el mantenimiento en los puestos de trabajo, ayude a la mejora de la empleabilidad y de las competencias profesionales e impulse el desarrollo profesional”*, y *“reclamó la creación de una Ley de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad que actualice y modernice el marco normativo actual, ya que a las situaciones históricas de discriminación y falta de igualdad de oportunidades se une, en los últimos años, un incremento de la brecha social motivada por el crecimiento de las desigualdades, la escasez o la precarización del trabajo, entre otros”*, según el Diario el Economista (Servimet, 2018). Ruiz, quien intervino en el Seminario 'Trascendencia socioeconómica de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social', que trataremos con mayor detalle en el capítulo IV de este trabajo, destacó que la generación de empleo es el mejor mecanismo para desmontar las barreras sociales ante las que se enfrentan las personas con diversidad funcional. Es por ello que las medidas presentes en la legislación

actual son netamente insuficientes para afrontar el reto de la inclusión de todo este colectivo.

Para incentivar la consecución de los mencionados objetivos, el presente trabajo pretende mostrar la variedad y naturaleza de los beneficios que resultan de la contratación de personas con diversidad funcional para todas las partes involucradas.

Causas de la baja inclusión laboral

Autores como Alcover de la Hera y Pérez Torres (2011) señalaron que la discapacidad se considera de forma generalizada como perjudicial o negativa, siendo frecuente la visión basada en “*conceptos como estereotipo, prejuicio, hándicap, estigma, incapacidad o discriminación*” que no dejan de ser discriminatorios en el sentido de derivar determinados tipos de puestos de trabajo hacia ciertos colectivos sin facilitar la inclusión social (ya sea a nivel educativo, de formación laboral) llegando a ser escasas las situaciones en las que se les ofrece la información adecuada al respecto. Estas realidades tan diversas podemos verlas reflejadas en las estadísticas ya que las tasas de desempleo rara vez incluyen a personas con discapacidad y aún siguen siendo una minoría los que se inscriben en las ofertas de trabajo para las que tienen capacidades perfectamente satisfactorias. Queremos en este punto mencionar la imprescindible labor desempeñada en este sentido por los Centros Especiales de Empleo a los que nos referiremos más adelante.

Ciertamente las personas con diversidad funcional se encuentran, para determinadas tareas, en situaciones de desigualdad y discriminación en su búsqueda por un puesto de trabajo, una discriminación basada en opiniones preconcebidas que no tienen cabida en una sociedad que tiene como objetivo la justicia social y la igualdad de oportunidades. García (1996) remarcó que la discapacidad en el ámbito laboral se percibe como un impedimento a las aptitudes del trabajador, por lo que se estima que el mismo deviene poco productivo y no independiente. Una causa posible radica en la competitividad inherente al mercado laboral, la cual “*tiende a marginar a los colectivos, considerándose que su capacidad de trabajo podría estar reducida*” (Luque de la Chica & Villanueva Flores, 2017).

Por otro lado, este colectivo se encuentra con un problema adicional, el cual radica en la existencia indiscutible de opiniones limitativa que llevan a la discriminación en el acceso a la educación, la cual se está convirtiendo en una comodidad necesaria para acceder al mercado laboral, debida, entre otras causas, a una estructura del sistema basada en un modelo excluyente que claramente contraviene, no sólo nuestra legislación, sino la normativa internacional. Un estudio publicado en 2014 por el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) estableció que únicamente el 30% del colectivo no se enfrenta a barreras a la hora de acceder a la educación. Ello significa que una gran parte del grupo se encuentra en una situación de desigualdad frente al resto del mercado laboral por no poder acceder al mismo nivel de estudios o, al menos, a un nivel de estudios necesario para desempeñar aquellas tareas para las que sí está capacitado.

En un estudio realizado por la Fundación ONCE, se señalaron dos causas adicionales como posibles fuentes de la discriminación de este colectivo frente al resto de la fuerza laboral. Por un lado, se estableció el hecho de que los empresarios no ven la contratación de estas personas como una necesidad, contribuyendo así a mantener sistemas y culturas empresariales que limitan, no sólo la visión estratégica de la empresa, sino incluso sus posibilidades de mejora y crecimiento en diversos ámbitos, más allá del meramente económico. Se trata de un mercado en que pueden ver todas sus necesidades satisfechas a través de los candidatos tradicionales, sin tener que recurrir a este colectivo. *“Para las empresas que no se han planteado la contratación, la discapacidad - a nivel laboral - es una realidad invisible, que no aparece de manera espontánea como una posibilidad o alternativa.”* (Fundación ONCE, 2007). Para poder contratar a personas con diversidad funcional es necesaria una búsqueda más profesionalizada y con una mentalidad abierta, inclusiva, incluso creativa, cosa que no se plantean las empresas precisamente por ver satisfechas sus necesidades sin ella. Debido a que una empresa no tiene la necesidad de buscar candidatos que forman parte de este colectivo, no lo hacen. A la hora de buscar candidatos para un puesto de trabajo, la mayor parte de los directivos responsables de selección de personal acuden a las bolsas de empleo tradicionales, las cuales no suelen incluir a personas del colectivo de personas con discapacidad o diversidad funcional. Ello podemos atribuirlo, en gran medida a la falta de información y facilidades necesarias en este sentido, incidiendo de nuevo en la reiterada necesidad de mejorar y modernizar los

planes de integración profesional que ya hemos mencionado. Por otro lado, el estudio señala la desinformación como segunda posible causa, afectando la misma a cuatro niveles. En primer lugar, *“desinformación acerca de la discapacidad en general y de los tipos de discapacidad que se adaptan al sector de actividad de la empresa.”* Los empresarios, al igual que la sociedad en su conjunto, a menudo inconscientes de esta realidad, desconocen lo que supone formar parte del colectivo (salvo en aquellas escasas circunstancias en las que se hacen conocedores y partícipes de la realidad por tener conocimiento de casos cercanos) tienden a adoptar una cómoda asimilación entre “personas con discapacidad” con las circunstancias de un pequeño grupo de individuos con condicionantes psíquicos específicos, sin considerar que dentro del amplísimo espectro de “personas con capacidades diferentes” podemos encontrar a trabajadores extremadamente válidos siempre que, como en el resto de los empleados, puedan tener la oportunidad de desempeñar aquellas labores para las que están mejor dotados.

En segundo lugar, *“desinformación sobre dónde acudir para contratar a personas con discapacidad”*. Si una empresa no conoce las bolsas de empleo que incluyen a estas personas, necesariamente va a acudir a las bolsas de empleo que sí conoce. En tercer lugar, *“desinformación acerca de los requerimientos de adaptación por parte de la empresa”*. Al desconocer las facilidades que necesitaría el potencial trabajador, no pueden realizar un análisis del supuesto coste que supondría la contratación, por lo que se opta por lo que sí se conoce. Por último, *“desinformación de la obligatoriedad legal”*. Una gran cantidad de los empresarios entrevistados por la Fundación ONCE reconoció desconocer la obligatoriedad de cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, o aun desconociéndola deciden no aplicarla por considerar como poco probable el recibir una sanción administrativa.

En este sentido, cabe destacar la entrevista realizada a D. Javier C., un trabajador con discapacidad reconocida que recibió formación para la inserción laboral a través de la Asociación Asperger de Madrid, y que actualmente desempeña un empleo como reponedor. Señala que muchas empresas están interesadas en contratar con personas pertenecientes al “Tercer Sector” principalmente por las ventajas que para estas supone contratar personas con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, también señala que, en su experiencia, las empresas son reacias a cumplir estrictamente con toda la normativa, en especial en cuanto se refiere al abono de las horas extraordinarias (en su caso, el plus

de nocturnidad), asunto que está en este momento de máxima actualidad, no sólo por el nuevo RDL que obliga a las empresas a llevar el control de horarios de la plantilla, sino también porque la cuestión que subyace es doble: por una parte, de cara al empleado, la falta de abono de dichas horas extraordinarias y/o pluses salariales, y por otra la falta de cotización a las arcas del Estado por dichas horas extraordinarias. En opinión del entrevistado, las empresas de alguna forma tratan de valorar si un empleado podría ser más o menos conflictivo o proclive a reclamar y, en caso de dudas, no les renovaría el contrato.

Estadísticas más recientes sobre incorporación al mercado laboral de personas con capacidades diferentes

Observamos de los datos antes reflejados, así como del estudio de distintas fuentes como el Instituto Nacional de Estadística o la Fundación ONCE entre otras, que desde 2014 se nota una clara tendencia al alza en la contratación de personas con capacidades diferentes. Veamos algunos ejemplos:

Activos de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2017

Unidades: valores absolutos en miles

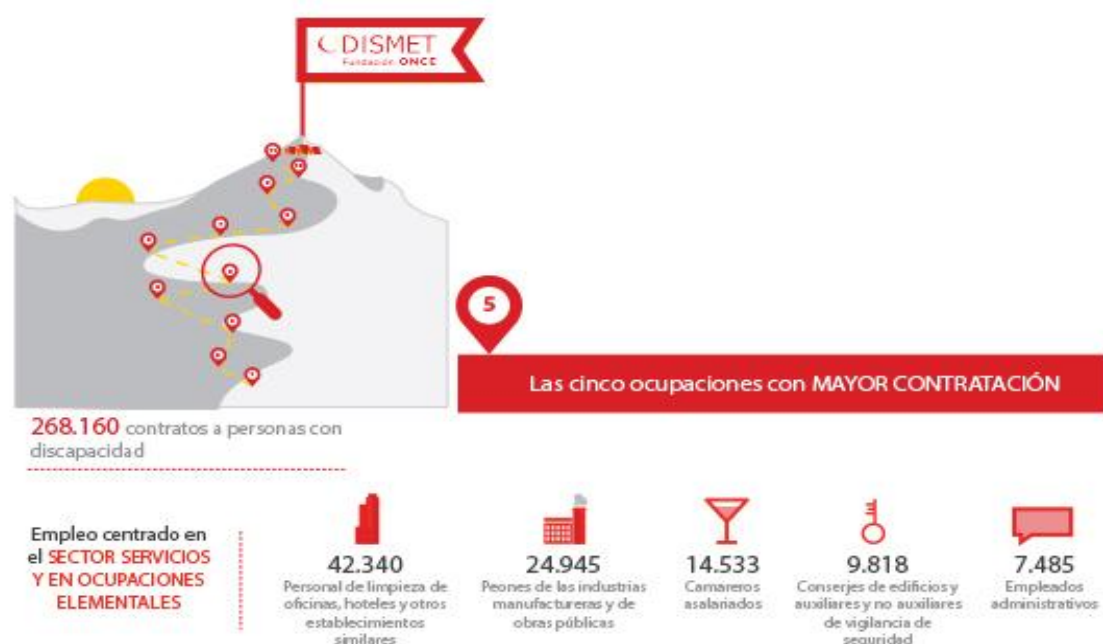
	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	22.558,0	100,0	21.906,3	100,0	651,7	100,0
SEXO						
Hombres	12.063,5	53,5	11.688,4	53,4	375,1	57,5
Mujeres	10.494,5	46,5	10.217,9	46,6	276,7	42,5
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.481,5	6,6	1.458,1	6,7	23,4	3,6
25-44	11.455,7	50,8	11.224,3	51,2	231,5	35,5
45-64	9.620,8	42,6	9.224,0	42,1	396,8	60,9
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	69,7	0,3	65,2	0,3	4,5	0,7
Primaria	1.584,1	7,0	1.504,8	6,9	79,4	12,2
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	12.082,9	53,6	11.679,1	53,3	403,8	62,0
Superiores	8.821,3	39,1	8.657,3	39,5	164,0	25,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Del análisis de las estadísticas publicadas regularmente por el Instituto Nacional de Estadística en materia de empleo de personas con discapacidad se observa un aumento creciente: 0,17 puntos en 2017 frente al año anterior confirmando así la tendencia creciente en los últimos años. A pesar de ello, se mantiene la tendencia a una tasa de paro mayor entre las mujeres con discapacidad frente a los hombres en la misma situación. Al mismo tiempo, observamos que la tasa de empleo de las personas con discapacidad es de

un tercio respecto de las personas sin discapacidad. Las personas con deficiencias auditivas presentaron las mayores tasas de actividad (58,1%) frente a las personas con deficiencia mental, las de menor actividad con un promedio de 31,1% (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

El Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España nos ofrece una interesante gráfica que sirve para ilustrar igualmente el progreso alcanzado en los últimos años aunque, según revela la misma fuente, el camino por recorrer es aún largo:



Fuente: Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España

BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN PERSONAS INTEGRANTES EN ESTE COLECTIVO

De las estadísticas y testimonios anteriormente mostrados, se deduce que el mayor problema a la hora de contratar a las personas con diversidad funcional reside en los prejuicios entre la mayor parte de las empresas encargadas de la contratación de estas personas: los empresarios. A pesar de tratarse de una obligación legal establecida en las cuotas de reserva, una empresa que contrata personas con discapacidad descubrirá el gran número de ventajas que ello proporciona, pudiendo agrupar las mismas en 4 tipos: estatales, de responsabilidad social corporativa, del ambiente empresarial y de mejora de negocio.

En primer lugar, cabe destacar los incentivos proporcionados por el Estado como medida social, con el objetivo de fomentar la contratación de este colectivo. Dentro de este apartado, se puede distinguir primeramente entre los incentivos puramente fiscales y aquellos que no gozan de ese carácter, y en segundo lugar entre los distintos incentivos fiscales que varían en función del tipo de contrato ofrecido.

Incentivos de carácter contractual:

El 9 de noviembre de 2017 se publicó en el Boletín General del Estado la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. De la mencionada ley es destacable el artículo 147, el cual establece los criterios de desempate en los casos en que no se hubiese decidido entre dos ofertas. Su apartado primero, letra a, reza: *“1. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios de adjudicación específicos para el desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas. Dichos criterios de adjudicación específicos para el desempate deberán estar vinculados al objeto del contrato y se referirán a: a) Proposiciones presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de trabajadores con discapacidad superior al que les imponga la normativa. En este supuesto, si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al que les imponga la normativa, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla”* (Ley 9/2017). De ésta manera, una empresa que excediese la contratación mínima establecida de personas con discapacidad, y llegase a una situación de empate con otra en un concurso para la adjudicación de contratación de contratos públicos, tendría una clara ventaja sobre aquellas que no lo hiciesen, hasta el punto de estar esta ventaja establecida legalmente.

Incentivos en función de la modalidad de contrato de trabajo elegida

Por otro lado, aquellas empresas que cuenten con personas con diversidad funcional pueden ser receptoras de bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social, de subvenciones o de distintos beneficios fiscales. En virtud de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se establecen los siguientes beneficios, los cuales varían según la clase del contrato concertado.

Tratándose de un contrato con el carácter de indefinido y a tiempo completo, la propia empresa recibe *“bonificaciones de 4.500 euros anuales para las personas con discapacidad reconocida superior al 33%, y 5.100 euros anuales para las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental y discapacidad intelectual con un grado de discapacidad a partir del 33% y para aquéllas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%.* (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018) En caso de que las personas contratadas fuesen además mayores a 45 años, la bonificación recibida se incrementaría en 1.200 euros anuales, y si fuesen mujeres, se aumentaría a su vez en 850 euros anuales, siendo ambas cantidades incompatibles, por lo que la empresa recibiría la cuantía mayor. Por otro lado, aquellas empresas que incluyan a las personas con discapacidades reconocidas pueden ser receptoras de deducciones en la cuota del Impuesto de Sociedades, por importe de 6.000 euros. Asimismo, a estas empresas se les otorga subvenciones por importe de 3.907 euros en caso de ser un contrato indefinido o la transformación en indefinido.

Por los contratos temporales que una empresa convenga con personas que forman parte del colectivo, ésta recibiría una *“bonificación de 4.500 euros anuales para las personas con discapacidad reconocida superior al 33%, y 5.100 euros anuales para las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental y discapacidad intelectual con un grado de discapacidad a partir del 33% y para aquéllas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%”* (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018). De forma similar al caso de los contratos indefinidos, en caso de tratarse de la contratación de mujeres o de personas de edad superior a 45 años, las cantidades se verían incrementadas en 600 euros, donde a diferencia de los contratos indefinidos ambas cantidades serían compatibles. Con independencia de que se tratase de contratos temporales o de carácter indefinido, las empresas tendrían derecho a recibir una subvención por adaptación del

puesto de 901,52 euros, cuando fuesen necesarios para adaptar el puesto de trabajo, eliminar barreras o dotar de medidas de protección.

Tal es la voluntad del legislador de fomentar la inclusión del colectivo que incluso ha establecido subvenciones en caso de concertar contratos distintos de los anteriormente mencionados. Atendiendo al informe publicado por el Servicio de Público de Empleo Estatal, se permite la contratación de titulados, siempre que no hayan transcurrido seis años desde la finalización del título, lo cual permitiría una reducción de la cuota a abonar a la Seguridad Social del 50%, reducción aplicable asimismo a los contratos denominados como en formación. Para los contratos de trabajo de interinidad, es decir aquellos destinados a la sustitución por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad reconocida, la reducción aplicable a las cuotas empresariales de la Seguridad Social es del 100%.

De los datos anteriormente mencionados se extrae el hecho de que nuestro país continúa en su marcha por garantizar el denominado Estado social proclamado en el artículo 1.1 de la Constitución Española, el cual tiene como objetivo el proteger a aquellos colectivos en situaciones más desfavorables. Desde el punto de vista del empresario, ya no es posible argumentar que la contratación de personas con diversidad funcional supone un desafío, ya que, como estamos viendo de nuestro análisis, son los propios empresarios quienes se ven beneficiados por ello. Como mero ejemplo, tomando las cifras anteriormente mencionadas, y desbancando la concepción ciertamente injusta que recae sobre el colectivo – concepción que supone que el trabajo producido por el mismo supone costes para la empresa – un empresario que contratase a una única persona con diversidad funcional, en éste caso con discapacidad reconocida superior al 65%, recibiría un máximo de 13.201,52 euros entre bonificaciones, subvenciones y reducciones, con independencia del puesto que ocupase en la organización. De esta manera, al contribuir a la construcción de una sociedad más en línea con los principios constitucionales de este país y más respetuosa de los derechos de los más desfavorecidos, no solo la empresa no pone en peligro su viabilidad, sino que se ve mejorada financieramente. No obstante, estos incentivos no se encuentran disponibles para todas las empresas y personas, sino que se ofrecen a aquellas empresas que tienen como objetivo la mejora de las condiciones laborales de estas personas, eliminando así aquellas que únicamente quieren aprovecharse tanto de los incentivos como de los propios trabajadores. Ciertamente se trata de una

misión con un alto grado de complicación – vislumbrar los motivos por los que se contratan a las personas del colectivo no es tarea fácil – por lo que se objetivan los criterios de bonificación. Una empresa que quiera gozar de los incentivos anteriormente descritos debe centrarse únicamente en trabajadores que no hayan tenido vínculo con el grupo de empresas en los 2 años anteriores por un contrato con características análogas, debe concertar contratos que propugnen la estabilidad laboral para los trabajadores durante al menos 3 años, y en caso de despido, por causa y con forma procedentes, se deberá sustituir al mismo con otro trabajador del mismo colectivo (Fundación ONCE, 2016).

Beneficios en el Ambiente Empresarial

No cabe duda de que un ambiente empresarial integrador, conciliador, justo y que además demuestra la voluntad del cumplimiento normativo redundando no sólo en un mejor clima social en la empresa, sino que ello a su vez, redundando en una clara mejora de la productividad: una plantilla lo más parecida a la realidad social contribuye igualmente a incrementar la conciencia a nivel de cada trabajador, de las diversas realidades. Ello incluye, como no, la inclusión de personas con capacidades diferentes. Según un reciente estudio de “Equipos y Talentos”, para el 40% de los empleados, tener un buen ambiente laboral es lo más relevante (Carreño, 2018).

Para ello, es necesario en primer lugar establecer las concepciones más comunes en la sociedad respecto del desempeño de estos trabajadores.

En el estudio realizado por la Fundación ONCE, se le preguntó de forma directa a un número de empresarios lo que opinaban sobre los trabajadores con discapacidad que tenían en sus empresas, concretamente respecto al desempeño y la calidad de trabajo de los mismos. El propio estudio establece: *“Independientemente de los perfiles de los empresarios, es decir, del tamaño de la empresa y de si se ha contratado en alguna ocasión a una persona con discapacidad, existe una idea preconcebida y compartida por la mayoría de los participantes en la encuesta de que las personas con discapacidad no pueden ocupar cualquier puesto de trabajo.”* (Fundación ONCE, 2007). Sin embargo, respecto del trabajo que realizaban en los puestos de trabajo que ocupaban, el 50% de los

empresarios encuestados consideraba como *bastante o muy probable* que el trabajador desempeñase su trabajo de manera satisfactoria, cumpliendo con lo que se pedía de él, mientras que el 16% pensaba lo contrario. Por otro lado, el 70,5% consideraba como equiparable el rendimiento de las personas con diversidad funcional con el del resto de trabajadores. Por lo tanto, son los propios empresarios quien, de forma mayoritaria, coinciden en que el desempeño de estas personas no es un impedimento para su contratación, ya que el mismo es, en su mayor parte, al menos satisfactorio y en general bueno o muy bueno para las tareas que se les han asignado. Concretamente, el Grupo FCC, tiene integrados en su plantilla a número de personas con algún grado y tipo de discapacidad, en particular, en el departamento de Servicios Generales. Sus funciones incluyen, entre otras, la impresión de copias, encuadernado de documentos, o la gestión del material de oficina y la opinión contrastada entre el personal de la empresa es que *“son empleados con una entrega incondicional a sus labores, con ganas de hacer su trabajo lo mejor posible y de ayudar y de sentirse parte integrante del equipo. es más, les satisface grandemente sentir que sus tareas son valiosas y apreciadas por sus compañeros y por la empresa en general”*; por parte de la empresa, destacan *“su enorme dedicación al trabajo y su entusiasmo a la hora de trabajar, ello unido a una falta absoluta de absentismo laboral”*.

Es más, el estudio llegó a demostrar que las empresas que nunca habían contado con estos trabajadores en sus filas son aquellas que se muestran más críticas con el desempeño de los mismos, lo cual podría ser una fuente de sesgo en las cifras anteriormente citadas. Sin embargo, existen empresas en la actualidad que están desarrollando programas de contratación inclusivos, ya que se están percatando de la cantidad de beneficios que proporciona, como Microsoft. Una encuesta realizada en la empresa DuPont reveló que cuando se les evalúa sobre la misma escala que el resto de los trabajadores, el 90% de estos trabajadores presentaba un rendimiento medio o por encima de la media. De la entrevista realizada a D. Jesús D., vendedor de cupones de la ONCE, se deducen las mismas conclusiones. El entrevistado señalaba que las discapacidades no suponen una barrera para el desempeño de un empleo estable, aludiendo al hecho de que su predecesor en el puesto *“estaba mandando”* fruto de un traslado por su excelente rendimiento.

Clima Laboral

En el mundo empresarial actual, uno de los grandes problemas al que se deben enfrentar las compañías es el denominado absentismo laboral. El concepto de absentismo laboral no incluye únicamente aquellos momentos en los que el trabajador no se encuentra en su puesto de trabajo – absentismo en sentido tradicional – sino que también abarca aquellos lapsos de tiempo en los que el trabajador, por falta de competencias específicas no es productivo, o incluso por falta de motivación dedica su tiempo a tareas ajenas al trabajo. La Sociedad de Fomento Fabril, asociación gremial de las empresas en el sector industrial de Chile, realizó un estudio en 1999 por el cual se demostró que las personas con diversidad funcional mostraron, de media, un 74% menos de absentismo laboral y que eran un 72% más puntuales, muy al contrario de las ideas preconcebidas que existen al respecto.

El estudio involucraba entrevistas a los empresarios que habían decidido contratar a estas personas, empresarios que establecieron que son personas constantes en su empleo, son más productivos y puntuales que los demás (Citado por Millas & Calderón, 2005, p.18). Atendiendo al informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante ILO), las personas con discapacidades reconocidas son trabajadores buenos, confiables y que a menudo realizan tareas al mismo nivel que sus compañeros. Suelen presentar mejores registros en cuanto a la seguridad laboral, y tienen una tasa de retención mayor (International Labour Organization, 2016). Es de especial importancia el último punto mencionado, ya que los costes de reclutamiento y formación de nuevos trabajadores contratados en sustitución de otros que abandonan la compañía se ven muy reducidos con la contratación de personas con diversidad funcional, las cuales son menos tendentes a abandonar la institución de la que forman parte. Asimismo, los registros de seguridad laboral positivos suponen un ahorro generalizado como ha quedado demostrado en numerosos estudios específicos. Los costes asociados por falta de seguridad laboral se pueden desglosar en tres componentes, siendo éstos las horas extraordinarias, la contratación de sustitutos y la subcontratación de obras y servicios, todos con el objetivo de mantener la producción al mismo nivel tras un accidente laboral (Gobierno de Navarra, 2017). Asimismo, el informe publicado por la ILO establece que cuando se contratan personas con diversidad funcional tanto la moral como la productividad del personal

laboral en su conjunto se ven mejoradas. Una mejora de la productividad y moral a nivel general entre la plantilla sin duda conllevaría un incremento significativo de ingresos.

Asimismo, multitud de estudios han demostrado que el hecho de trabajar en un ambiente con diversidad mejora la calidad del trabajo producido, y que trabajar junto a discapacitados hace que los empleados sean más conscientes de cómo ayudar a que el ambiente laboral sea más inclusivo y mejor para todos.

Resulta clave mencionar la entrevista realizada a Arancha Palomino, psicóloga y responsable de Servicios de Ajuste Personal y Social del centro VIVVA Centro Especial de Empleo en Madrid. La Ley General de Discapacidad obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a reservar un mínimo del 2% de su plantilla a personas con discapacidad, colaborando de esta manera en su inserción laboral, social y cultural. Para cumplir con sus obligaciones, las empresas pueden hacer donaciones y acciones de patrocinio monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de ocupación de personas con discapacidad, o pueden también contratar a dicho personal a través de la contratación de determinados trabajos y de los Centros Especiales de Empleo (CEE). Entre otros, los CEE ofrecen servicios tales como limpieza, teleoperadores, telemarketing, mozos de almacén, vigilantes, control de accesos, auxiliar administrativo, lavandería industrial, jardinería etc. **Vivva** es la marca que reúne un Grupo de Empresas fundadas hace más de 10 años por un conjunto de personas con unas inquietudes similares y ofrece a las empresas la posibilidad de contratar a personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Algunas de las empresas que están bajo la marca **Vivva** son el **Centro Especial de Empleo IPD**, **CIDES**, **Bluejobs** o **AGES**. Hablamos con **D^a. Arancha Palomino** que, desde que terminó la carrera de psicología, se ha dedicado al ámbito de la discapacidad, ha trabajado en colegios, en clínicas, y hace unos cinco años empezó a desarrollar su actividad en Centros Especiales de Empleo. A través de portales como Infojobs, Infoempleo o similares, el Centro Especial de Empleo Vivva pone en contacto a los trabajadores con la empresa solicitante y ofrece además un servicio de formación según las necesidades de cada caso atendiendo a los conocimientos del trabajador y a los requisitos para el desempeño del trabajo de que se trate. Como parte del Servicio de Acogida, acompañan al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, les presentan al responsable al que deberá reportar e igualmente al resto de compañeros con los que va a trabajar.

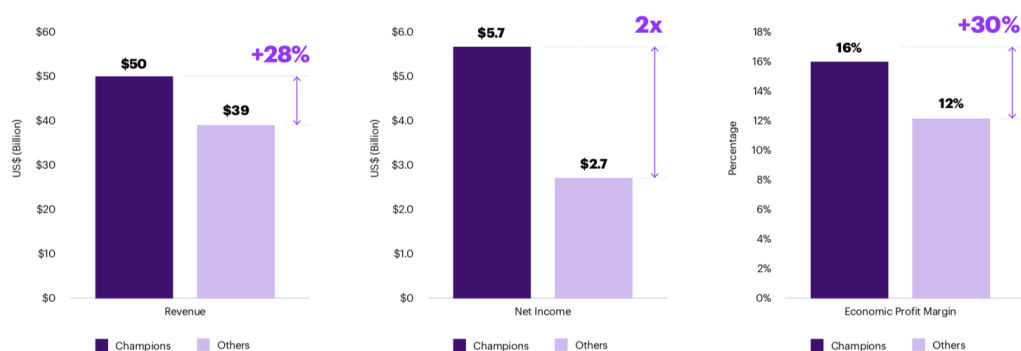
Los Trabajadores Sociales del Centro Especial de Empleo se ocupan de la selección y posterior formación teórica y práctica de los candidatos. Por su parte, los psicólogos del CEE ayudan a los candidatos a que su experiencia sea un éxito mediante actividades de formación y ejercicios prácticos sobre habilidades sociales. Los candidatos de los CEE pueden tener diversos tipos de discapacidad, pero es en los casos de discapacidades psíquicas donde se hace más importante la formación a nivel de relaciones sociales y la implantación de una rutina de hábitos saludables que faciliten su integración como un miembro más de la plantilla y de la sociedad. El período previo de formación puede durar entre una semana y un mes, según las circunstancias de cada caso.

Arancha Palomino vino hace poco a Madrid y comenta que, en su experiencia, el compromiso en Barcelona es de momento aún mayor que en Madrid, observa que hay una menor implicación en este sentido y considera que, en numerosos casos, si no fuera por la obligatoriedad de cumplir con las normas de inserción e integración social, probablemente las empresas no recurrirían a estos recursos aunque apunta igualmente que cree que es principalmente por desconocimiento y por falta de experiencia directa ya que, en palabras de la Sra. Palomino, *“la experiencia de las empresas que contratan a trabajadores en esta modalidad es excepcionalmente positiva ya que se encuentran con trabajadores altamente motivados y comprometidos con sus tareas, tal vez, nos señala, por las dificultades que han tenido a la hora de encontrar un puesto en el que desempeñarse profesionalmente”*.

Mejora de Negocio

Además de suponer una mejora en el ambiente empresarial, incorporar estas personas a la plantilla supone una serie de ventajas a nivel de generación de negocio. Desde un punto de vista estadístico, cabe destacar un estudio publicado por Accenture en 2018, por el cual se analizó el rendimiento financiero, basado en tres métricas diferentes, de 140 compañías estadounidenses. Se dividió el estudio entre las empresas denominadas como *“Dissability Inclusion Champions”* y el resto. Para que una empresa fuese considerada como tal, se elaboró un índice, el *“Dissability Equality Index”* (en adelante DEI), descrito como una herramienta anual transparente de evaluación comparativa que proporciona a las empresas estadounidenses una puntuación objetivo en cuanto a sus prácticas de

inclusión laboral. El estudio señaló que las denominadas *Champions*, en comparación con el resto de compañías de la muestra, obtuvieron rendimientos financieros por encima de la media, obteniendo, de media, un 28% más de ingresos, dos veces el resultado del ejercicio y un 30% más en los márgenes de beneficio, a lo largo del período de cuatro años.



Fuente: Getting to Equal 2018: The Disability Inclusion Advantage, Accenture

Asimismo, la investigación realizada por Accenture demostró que aquellas empresas que a lo largo del periodo de tiempo estudiado habían incrementado su puntuación DEI obtenían mejores resultados financieros. Estas empresas, denominadas “*improvers*” mostraban 4 veces más probabilidad de superar a sus competidores en cuanto a los retornos a los accionistas comparado con el resto de la muestra.

Por otro lado, el estudio presenta una serie de beneficios distintos de aquellos puramente financieros, estableciendo seis áreas de “*inclusion incentives*”. Se habla de la innovación de la que necesitan estas personas a lo largo de su vida. El estudio señala que, al necesitar adaptarse de forma continua al mundo a su alrededor, estas personas suelen desarrollar fortalezas como habilidades para resolver problemas, agilidad, persistencia y la voluntad de experimentar, cualidades esenciales para la innovación. Una empresa que incluye a estas personas puede asegurar que sus productos o servicios realmente van a ser considerados socialmente como “*inclusivos*”. Una gama de productos más inclusivos puede llevar a la creación tanto de mercados nuevos como de productos atractivos para los mercados existentes y en concreto también para colectivos concretos con características, intereses y necesidades similares.

Por otro lado, la contratación de personas con diversidad funcional supone la apertura de la empresa a un mercado nuevo y no explotado. El informe publicado por la ILO estableció que existe un segmento de mercado que se ha pasado por alto, ya que las personas con discapacidades y sus familiares y amigos compran productos y necesitan de servicios. Sus necesidades frecuentemente se ven ignoradas en favor de otras tal vez más evidentes, lo que crea oportunidades para un nuevo mercado. Una empresa que incluya a estas personas puede desarrollar una ventaja competitiva a los ojos de sus potenciales consumidores, quienes verán sus necesidades satisfechas de mejor manera cuando sientan que quienes lo hacen las comprenden de primera mano.

Impacto en la percepción de la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa

Las consideraciones anteriores nos llevan pues a abordar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral desde el punto de vista de la empresa y como un elemento más de su Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Las empresas se deben a una amplia diversidad de agentes sociales, de “*stakeholders*”: desde sus equipos profesionales y de dirección, Consejo de Administración y socios, accionistas, inversores, hasta sus clientes y las comunidades en las que estos se integran. Con esta reflexión llegamos a la consideración de que existe una contribución positiva a la imagen social, a la percepción por el público y la sociedad respecto de las empresas que se posicionan entre aquellas que reconocen el valor de la integración social.

Con los cambios sociológicos se ha comprobado que la sociedad actual exige a las empresas un compromiso más allá del que tiene con sus accionistas y “*stakeholders*” más directos. El cumplimiento normativo estricto ya no es suficiente para satisfacer las exigencias de una sociedad cada vez más avanzada. Igualmente, la presencia cada vez más activa en las reivindicaciones sociales de todo tipo de colectivos contribuye a que la sociedad en su conjunto exija, de un modo generalizado, que la empresa, además del Estado, atienda a las necesidades de diversos colectivos. El clima laboral mejora notablemente cuando los convenios colectivos de las empresas incluyen la atención a la diversidad funcional en los mismos, en lo relativo a los tipos de jornadas, iniciativas como el “teletrabajo”, las jornadas acordes con la co-responsabilidad en material del cuidado

familiar e infantil, transversalizando mejoras que no sólo son necesarias para las personas con diversidad funcional, sino también para su entorno familiar y social más o menos cercano.

Después de los escándalos empresariales que tuvieron sus máximos ejemplos en escándalos como los de Enron y la caída de Lehman Brothers, las grandes corporaciones se apresuraron en limpiar su imagen pública. Las empresas empezaron con programas de auditorías internas. Una vez superados los aspectos de índole fiscal y financiera empezaron a desarrollar Códigos de Conducta y programas completos de RSC y a hablar de transparencia. Las teorías económicas ultraliberales han ido abriendo paso a una concepción más global de las obligaciones de las empresas como parte de la sociedad y de sus distintos elementos económicos. Los primeros ejercicios de reforma de los sistemas de control interno más centrados en aspectos puramente legales y procedimentales se han ido completando y ampliando para abarcar otros aspectos que afectan a la imagen de las corporaciones como la percepción por el público de sus marcas y el grado de aceptación hacia empresas más socialmente cercanas al individuo y a sus actuales preocupaciones. En la actualidad encontramos ya a muchas empresas cuyos códigos éticos y valores de cultura empresarial preconizan las ideas de valorización social de ciertos aspectos, mucho más allá de los activos tradicionalmente considerados para sus cuentas de resultados.

Así, por ejemplo, podemos considerar la importancia que adquiere la reputación de la empresa ante los distintos grupos sociales. La imagen de marca, la reputación empresarial, la cultura de cada empresa son indefectiblemente percibidos por la sociedad y cada colectivo, cada grupo social, cada individuo toma sus decisiones económicas basándose en la percepción que tiene de la empresa. Iniciativas como las de la Fundación Compromiso y Transparencia y Compromiso Empresarial reconocen anualmente las que han sido las diez mejores iniciativas de innovación social, ponen de manifiesto el compromiso y esfuerzo que en tiempos críticos el sector público, el sector empresarial y el tercer sector continúan haciendo por el progreso y la mejora social (Compromiso Empresarial, 2019).

A su vez, la RSC como estilo de gestión, en cierto modo hace partícipes y responsables a los empresarios de los impactos económicos, ambientales y también sociales de su

actividad. El valor añadido de la RSC, como elemento diferenciador de la cultura empresarial, se refleja en la apreciación por el público que se hace consciente del nivel de compromiso de la empresa con la sociedad, frente a otras marcas que podrían ser percibidas como más insensibles, menos implicadas o más distanciadas de los problemas de la sociedad. De hecho, la RSC se ha convertido en los últimos tiempos en un recurso esencial de las empresas para la gestión de su imagen ante el público. No en vano, la publicidad y las redes sociales son igualmente empleadas a fondo por las empresas como uno de los métodos más eficaces de transmitir los valores que la sociedad más aprecia para cada tipo de empresa y los bienes y servicios que ofrecen.

La publicidad, como uno de los principales medios de transmisión de mensajes, al transmitir igualmente los valores y la cultura defendida por las sociedades democráticas así como por las propias empresas, puede ser empleada como verdadera estrategia de apoyo para estos fines. No son pocos los ejemplos de empresas que, en sus códigos y en sus declaraciones de principios incluyen como parte de su cometido, no sólo en materia de RSC sino incluso como parte de sus proyectos y programas de actuación social la inclusión y la defensa de la igualdad de oportunidades e incluso como un modo de riqueza que permite respetar la individualidad y la idiosincrasia de cada persona. Coca-Cola, Repsol, Iberdrola, Inditex, son sólo algunos ejemplos de la gran cantidad de empresas que incluyen la integración laboral de personas dependientes o con discapacidad entre sus programas de empleo. La Fundación Juan XXIII Roncalli ha puesto en marcha el Proyecto IDEA, el cual es otro excelente ejemplo de iniciativas para la creación de oportunidades en diversos ámbitos: empresas tan diversas como Enagás, Sacyr, Bombardier o Alcampo entre otras contarán con el apoyo de Indra, CT Ingenieros, Observatorio 4.0, Fujitsu o las Universidades Autónoma de Madrid o la Politécnica como expertos referentes en sus distintos sectores para ofrecerles el apoyo necesario para el impulso de esta iniciativa (Fundación Juan XXIII Roncalli, 2019). Igualmente, las empresas encargadas de reclutar recursos humanos, al igual que muchos departamentos internos de RRHH contemplan, como principio básico de conducta, la inclusión de personas menos favorecidas.

Ahora bien, en muchos casos echamos aún en falta la transición entre una primera concepción “buenista” hacia un enfoque mucho más avanzado y realista como es el de la validación objetiva de las aptitudes concretas de cada individuo para tareas determinadas

conjugada con el impacto empresarial (entendido en su sentido más amplio) para la empresa contratante; de igual modo, sería un gran avance cultural el paso de la contratación por mera obligación legal, a una contratación consciente de individuos que tengan las características personales y psíquicas más idóneas para el desempeño de una determinada tarea (como decíamos antes, por ejemplo personas con una capacidad muy superior a la media para concentrarse y abstraerse del entorno para el desempeño de tareas que se benefician de este tipo de aptitudes). Dicho de otro modo: lo que con una mentalidad anticuada y estrecha se consideraba hasta hace poco como una “deficiencia” o una “desventaja” puede ser visto bajo un nuevo prisma como una oportunidad o factor de competitividad. El *quid* está en encajar correctamente al trabajador con aquellas tareas para las que está mejor dotado, o aquellas que hará con mayor dedicación y gusto que otros en el mismo puesto.

Numerosos estudios han demostrado que, en la sociedad actual, uno de los elementos fundamentales a la hora de que el consumidor tome sus decisiones en el momento de escoger la compra de bienes o servicios es la imagen de marca. El consumidor ya no valora únicamente el producto y sus cualidades técnicas o comerciales, sino que tiene en cuenta, consciente o inconscientemente, muchos otros elementos antes de tomar la decisión de adquirirlos. Las características específicas del producto y la percepción de la calidad estimada son sin duda uno de los principales factores, pero no es criterio de menor importancia la imagen corporativa y los aspectos emocionales que se atribuyen a la imagen positiva que el consumidor tiene de la marca y de la empresa. Esto es especialmente cierto para determinados grupos más socialmente comprometidos. Las estadísticas más recientes muestran que el 65% de los consumidores menores de 40 años consultan los medios sociales antes de cualquier decisión de compra y se preocupan por los problemas medioambientales, de educación y de inclusión social. *“La encuesta global Nielsen sobre Responsabilidad Corporativa se ha realizado entre 28.000 internautas en 56 países y refleja que hay un 46% de consumidores en el mundo dispuesto a pagar un extra por aquellos productos o servicios que provengan de compañías beneficiosas para la sociedad. Nielsen denomina a estos consumidores como “socialmente responsables”* (Compromiso RSE, 2012).

Así, es destacable una encuesta realizada en Estados Unidos, denominada *“A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities”*, a

través de la cual se pretendía identificar la existencia de ciertas tendencias en los hábitos de consumo de la población relativas a la percepción social de la marca. De acuerdo con los resultados del estudio, se estableció que el consumidor medio tiene una imagen más positiva de aquellas compañías que incluyen en su plantilla a personas con discapacidades, y que más del 51% se vería cambiando de su marca de confianza a una que contase con estas personas por dos razones: para apoyar a estas empresas y asegurar su crecimiento a largo plazo y debido a que ven las medidas de inclusión social como un requisito para ese crecimiento. (Siperstein, Mohler, Romano, & Parker, 2006)

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR

No se puede abordar este nuevo capítulo sin partir de la base de que el individuo con algún grado o tipo de discapacidad no deja de ser un integrante más y de pleno derecho de la sociedad, del mismo modo que las diferencias en cuanto a sus capacidades físicas o mentales, de habilidades profesionales o personales no necesariamente deben excluirle enteramente del entorno laboral. El “individuo con ciertos retos” o “*socially challenged*” en inglés, no está limitado para todo tipo de actividad laboral sino para ciertas actividades en las que sus condiciones particulares pudieran tener un impacto directo en el modo de desempeñar las labores que le competan. A partir de este momento, deben considerarse no sus limitaciones sino sus capacidades.

Partiendo de un enfoque positivo, la conclusión lógica es que no se trata tanto de analizar las objeciones para su integración habitual en el mercado de trabajo, sino de encontrar las mejores fórmulas de encaje en la sociedad. Identificadas aquellas áreas en las que las personas con discapacidad o, mejor dicho, con capacidades diferentes, pueden trabajar, obtendremos un nuevo marco de trabajo donde estas personas puedan desarrollarse íntegramente como personas, como miembros activos de la sociedad.

Los beneficios de la integración en el entorno laboral son los mismos para personas con discapacidad que para cualquier otra persona. Inserción social, sentido de pertenencia a una comunidad, sentido de la responsabilidad y de satisfacción por el trabajo realizado, así como por el reconocimiento de los otros miembros de la comunidad, beneficios sociales de la empresa (asistencia sanitaria privada, descanso remunerado, formación y

desarrollo...) y una larga lista de etcéteras que dependerá de las políticas de cada empresa. Un ejemplo de ello lo hemos visto con Javier C. que nos contaba con orgullo el cambio a nivel de empoderamiento e independencia personal que le supuso incorporarse al mercado laboral. No cabe duda que pasar de disponer de una exigua prestación a un salario abre un número de escenarios antes inaccesibles para quienes no tienen acceso al empleo, pasando esas personas de formar parte de un colectivo “diferente” a integrarse en el mundo laboral con todos sus derechos (acceso al consumo entendido en el sentido más amplio) y obligaciones (como contribuyente). No sólo eso, su incorporación laboral y el desempeño de sus tareas sirve de ejemplo vivo de integración y de saber hacer, tanto a los responsables de selección, como al resto de directivos, empleados, familiares y al conjunto de la comunidad.

Ahora bien, veamos otros beneficios específicos de la inclusión en el entorno laboral para las personas con diversidad funcional. Sin embargo, antes de abordar este punto, debemos establecer unas premisas generales:

- a) Existen distintas categorías de discapacidades que, a su vez, tienen diferentes grados. Por su parte, cada tipo de discapacidad conlleva determinados elementos específicos o características que condicionan qué tipo de actividades pueden desempeñar las personas afectadas.
- b) Ciertas de estas características a su vez, suponen sin embargo ventajas respecto de otros individuos para el desempeño de algunas actividades. Tomemos un ejemplo: el autismo está considerado como un tipo de discapacidad, sin embargo, los afectados por este síndrome poseen características específicas que los hacen más competitivos para ciertas tareas. La excepcional atención al detalle, la capacidad de concentración y de análisis de elementos por separado abstrayéndose de la visión de conjunto, por ejemplo, les hacen especialmente dotados para tareas relacionadas con el dibujo o con el análisis matemático en las que sus resultados son superiores al del resto de individuos que carecen de esas competencias.
- c) A su vez, cada puesto de trabajo requiere una serie de habilidades específicas, no sólo a nivel profesional sino también habilidades personales específicas que pueden variar en función de elementos tan generales como el tipo de empresa, de la cultura empresarial que esta preconice, hasta características específicas del equipo humano en el que se integre cada persona.

Establecidas las premisas anteriores, y hecha abstracción de las especificidades que se derivan de la combinación de los criterios mencionados, podemos asumir entonces que, en general, las personas con discapacidad sí pueden desempeñar funciones que sean susceptibles de ser incardinadas dentro del mundo laboral. Ahora bien, es necesario prestar a este grupo de personas las ayudas necesarias que sirvan para su inserción en el mundo laboral de modo que esta resulte exitosa, revirtiendo así en beneficios evidentes, no sólo para el discapacitado sino para la sociedad en su conjunto. Distinguiremos entre beneficios monetizables tales como la remuneración económica por el trabajo realizado, y otros beneficios no monetizables pero igualmente relevantes tanto para el individuo como para la sociedad en su conjunto. Para una mejor identificación de esos beneficios se acude al estudio realizado acerca del Centro Especial de Empleo (en adelante CEE) concentrado en el Laboratorio DAU.

Analizaremos a continuación algunos aspectos principales de los beneficios resultantes del empleo, distinguiendo entre “beneficios monetizables” y “beneficios no monetizables”.

Beneficios Monetizables

Entenderemos por “beneficios monetizables” aquellas ventajas a las que se puede asignar una cuantificación económica. A este respecto, es claro que el mero hecho de recibir una retribución económica justa por el trabajo realizado reporta satisfacciones personales y profesionales indudables. Ahora bien, a partir del momento en que una persona se convierte en perceptor de un salario, pasa igualmente a convertirse en un miembro más autónomo, más libre de la sociedad. Con un salario e ingresos estables, se abren las puertas no sólo al ahorro sino también al gasto.

Analicemos estos dos puntos por separado.

El primer y más evidente beneficio de tipo monetizable es la capacidad de ahorro que se deriva de la expectativa razonable de la percepción futura y regular e ingresos por el trabajo realizable. Según fuentes del BBVA, es conveniente contar con un presupuesto que incluya los ingresos y los gastos de cada individuo. Según la mayoría de los expertos, se debería destinar al menos un 10% de los ingresos al ahorro, incorporando ese porcentaje al presupuesto como si fuese un “gasto” obligatorio.

La capacidad de ahorro a su vez va acompañada de una capacidad de gasto. Esta es la que permite al individuo, al trabajador, al ahorrador en definitiva, sumarse a la masa de consumidores dentro de los mercados en los que se integra, por una parte mercados de consumo de bienes de primera necesidad como el alojamiento y las necesidades vitales básicas, como también por otro lado otras necesidad de segundo orden como el ocio entendido en el sentido más amplio. Es decir, en cuanto tenemos un nuevo grupo de trabajadores, tenemos al mismo tiempo nuevos ahorradores y nuevos miembros de la comunidad que se suman al consumo de determinados bienes y servicios a los cuales no podrían acceder, al menos con la misma facilidad, si no estuviesen percibiendo una remuneración por su trabajo que lleve aparejada la expectativa de unos ingresos recurrentes.

Las contribuciones al sistema de la Seguridad Social derivadas del empleo son otro claro ejemplo de beneficios monetizables, como lo son, para aquellas empresas que ofrezcan este tipo de ventaja a sus empleados, los planes de ahorro o de pensiones. Este tipo de productos financieros destinados a fomentar el ahorro a largo plazo tienen características particulares que pretenden adaptarse a los diferentes perfiles de ahorradores.

Aunque abordamos los aspectos beneficiosos para el Estado en un capítulo específico del presente trabajo, cabe mencionar en este punto que el ahorro de los particulares es igualmente importante para el funcionamiento de la economía en la medida en que proporciona fondos disponibles para permitir que los bancos receptores de estos depósitos de ahorro puedan poner dichos ahorros al servicio de la financiación de nuevos proyectos e inversiones.

Beneficios no monetizables

Por cuanto se refiere a los “beneficios no monetizables”, aquellos a los que es difícil asignar un valor monetario equivalente y cuantificable pero cuya importancia no debe ser obviada, el primero de ellos sería el del bienestar emocional que reporta el trabajo directamente a quien lo desempeña, al margen de los beneficios que reporta a la sociedad que percibe sus frutos.

Bienestar emocional: De todos es sabido que la base para una vida plena y feliz, para el adecuado manejo de las emociones como el estrés, el enfado, la depresión o la frustración, el crecimiento y el bienestar emocional juegan un papel determinante. La relación directa entre la satisfacción por el trabajo bien hecho, el reconocimiento de compañeros, familiares y amigos y la apreciación de los demás son esenciales para alcanzar ese bienestar. Por otra parte, a mayor bienestar emocional, mejores resultados obtiene el individuo, tanto en su vida personal como miembro de un grupo, de una comunidad y de la sociedad. El bienestar emocional está directamente relacionado con la autoestima, la confianza en uno mismo, la capacidad para afrontar situaciones estresantes y buscar soluciones y para recuperarse de la adversidad.

Según el estudio realizado por la consultora Watch&Act en su informe *“La lógica del compromiso: Una palanca crítica para cambiar”*, en el que afirman que una correcta gestión del compromiso de los colaboradores puede elevar hasta en un 300% el rendimiento de la empresa. Este no es el único beneficio que encontró el estudio: una adecuada gestión del compromiso también puede generar un aumento en un 250% en la innovación, reducir el absentismo laboral hasta en un 37%, elevar las ventas en un 370% y disminuir en un 41% los errores en el desarrollo de las labores (Watch & Act, 2018). Como explica Sonia Cesio de Enigma Psi, una consultoría especializada en empresas, *la productividad es el resultado de la suma de la motivación y la incentivación, (...) y la eficiencia es el factor clave en la productividad. Esta se logra con una actitud empresarial dinámica”*.

Por otra parte, está la mejora en las relaciones interpersonales de los individuos de este colectivo. Cada miembro de la sociedad debe y tiene el derecho a ser considerado como un miembro útil para su entorno social. Una sociedad sana y próspera exige integrar en su seno a todos sus miembros ofreciéndoles oportunidades acordes con sus capacidades. Tener un trabajo al que acudir a diario, unas responsabilidades que atender, está muy relacionado con la autoestima, dice el psicoterapeuta Charles Allen. Es una parte clave de la identidad personal que está intrínsecamente relacionada con los sentimientos de autoestima y la forma en que vemos nuestro papel individual en la sociedad. Cuando un individuo tiene un trabajo, siente que es un miembro contribuyente de la sociedad (aunque ese sentimiento es mayormente inconsciente, señala). Por lo tanto, contar con todo un

grupo de personas laboralmente integradas, no solo en el medio empresarial, sino en la sociedad como miembros activos de plenos derechos y deberes contribuye a fortalecer el tejido social.

No menos importante es el bienestar material. La formación profesional de personas con diversidad funcional para aquellas tareas que sí están capacitadas para desempeñar supone la oportunidad de realizar un trabajo que tiene un valor económico real al mismo tiempo que su inclusión en el mundo laboral como un miembro activo más, contribuyente al desarrollo económico y social y, como no, como contribuyente fiscal constituyen claros beneficios, no sólo para el individuo sino para el grupo social en el que se integra. El individuo adquiere así una estabilidad económica que le permite diseñar un plan de futuro propio. La integración por tanto en el grupo de consumidores con un cierto grado de independencia reporta claros beneficios a título individual y a la sociedad en su conjunto.

Otro aspecto importante es el incremento en la autodeterminación. Tradicionalmente, las personas con discapacidad tienen mayor dependencia de la familia o de su entorno más cercano. Esta dependencia abarca no sólo aspectos económicos sino también psicológicos y de autonomía personal en su vida como adulto. Sin embargo, cuando a la persona con discapacidad se la integra en el ámbito laboral, se produce un doble efecto que contribuye a contrarrestar esta dependencia: por un lado, se consolida su mayor independencia económica y por otro se ensancha su grupo social. La interacción e integración en la empresa contribuye netamente a aumentar la autoestima, a ganar en autoconfianza y por tanto reduce ese grado de independencia de terceros. Cuando a una persona con una cierta discapacidad diagnosticada se le presenta la oportunidad de realizar un trabajo remunerado, además de ser un nuevo contribuyente fiscal, desde la perspectiva humana la primera victoria es la de ver que puede progresar en su trayectoria personal y profesional al ver que es capaz de aceptar y cumplir adecuadamente con los nuevos retos que se le presentan.

Y, por último, mencionaremos otro aspecto crucial, tanto para el individuo como para su entorno más cercano y para la sociedad en su conjunto, que es el de la inclusión social.

La normalización de la integración social es por otra parte un claro beneficio, no sólo para el empleado sino para el resto de los trabajadores y para la empresa sino para la sociedad en su conjunto. Es más, más allá de este beneficio, es una obligación moral del conjunto

de la sociedad moderna que debe asegurar a todos los ciudadanos, sin excepción, el derecho a aprovechar y que se aprovechen sus habilidades y capacidades humanas y profesionales (Verdugo & Jenaro, 1994). El éxito laboral de las personas con discapacidades está estrechamente relacionado con el grado en que se integran física y socialmente en el entorno laboral. A este respecto, y retomando la entrevista realizada a D. Javier C., el entrevistado señaló que lleva varios años incorporado al mercado laboral y que, a pesar de que, en general, ha sido con contratos de corta duración y que ha desempeñado labores de diferentes tipos según las empresas en las que ha trabajado, su incorporación al mercado laboral le ha permitido no sólo establecerse independientemente, sino también asumir la compra de un vehículo, lo que le permite gozar de una mayor libertad en muchos sentidos.

Un estudio realizado en Australia buscó explorar hasta qué punto los trabajadores con discapacidades experimentaban la integración desde la perspectiva de los Supervisores, los Compañeros de trabajo y los Especialistas en Empleo ubicados en 64 sitios de empleo abiertos y apoyados en toda Australia. Los participantes completaron cuestionarios que abordaban las siguientes áreas: condiciones en el lugar de trabajo, interacción social en el lugar de trabajo, adecuación de comportamientos sociales particulares y actitudes hacia los empleados con discapacidades. En general, los resultados revelaron un considerable consenso entre los tres grupos de participantes y que las personas con discapacidades que estaban empleadas en trabajos de nivel de entrada en una variedad de lugares de trabajo se consideraban miembros valiosos de la fuerza laboral. La mayoría de los supervisores y compañeros de trabajo indicaron que la persona con discapacidad estaba involucrada en la vida social del lugar de trabajo. Las actitudes positivas expresadas hacia las personas con discapacidades en este estudio por parte de los tres grupos sugieren que tener experiencia directa con estas personas en situaciones de empleo abierto puede tener un efecto positivo (Riches, Vivienne, & Green, 2003).

BENEFICIOS PARA EL ESTADO

Ya en la introducción de este estudio nos referíamos al deber moral de la sociedad moderna de asegurar a todos los ciudadanos el poder desempeñarse plenamente como individuos, tanto a nivel personal como en el ámbito profesional. Este es, o debe ser, para el Estado moderno uno de los primeros objetivos: más allá de los compromisos en materia

de derechos humanos, el Estado debe tomar las iniciativas que le corresponden para promover el bienestar de todos los ciudadanos y para ello debe destinar los recursos necesarios, desde los subsidios, la formación específica, o las medidas de apoyo a las personas con dependencia, hasta la creación de organismos especialmente dedicados a la inserción social.

Así pues, el moderno Estado del Bienestar debe crear valor social e incluir entre sus objetivos primordiales el alcanzar la plena integración de las personas con alguna dependencia de modo que esa inserción sea cada vez más real y plena. Para ello, se debe concienciar a la sociedad en su conjunto no sólo de la obligación de reducir las desigualdades y acoger en todos sus ámbitos a las personas con ciertos retos, sino de los beneficios que ello reporta tanto para el discapacitado, su entorno familiar y social más cercano sino también para la empresa y para el Estado. En este sentido, el Estado tiene en la actualidad una actitud mucho más participativa e impulsora de la integración como podemos apreciar en la multitud de campañas de comunicación y concienciación social, como en otro tipo de iniciativas que analizaremos en detalle a continuación.

Centros Especiales de Empleo

Un capítulo específico merecen los Centros Especiales de Empleo (CEE), como vehículos de integración. Visto que la integración en un ambiente laboral es sin duda un componente esencial para alcanzar la incorporación real de personas con discapacidad en todos los ámbitos, así como uno de los medios que les dota de un mayor grado de independencia, podemos concluir que la fórmula de trabajo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo se convierte en un instrumento destacado para dicha integración.

Los Centros Especiales de Empleo son empresas creadas con el objetivo de dotar a las personas con discapacidad de un empleo estable en el que puedan realizar trabajos remunerados, que se adapten a sus atributos y cualidades para facilitar su inserción en el mundo laboral. Atendiendo al SEPE, estas organizaciones están destinadas a ayudar a las personas que presenten *“parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%”* y *“personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%”* (Servicio Público Estatal de Empleo, 2018).

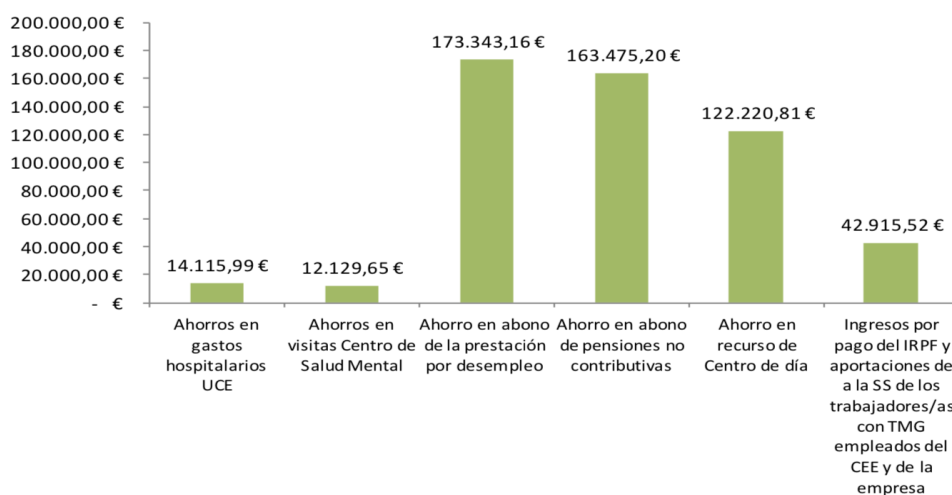
A través de su portal web, la Comunidad de Madrid establece las características básicas de los mismos. Mediante la fórmula especial del “trabajo protegido”, estos CEE acogen en su plantilla a un porcentaje de al menos 70% de personas con discapacidad superior al 33% pero que puedan integrarse en el entorno laboral, teniendo en cuenta las características personales de cada individuo y las capacidades requeridas para cada tarea. Pueden ser creados por entidades públicas o privadas y deben ser inscritos en el Registro de Centros de Empleo. Los CEE beneficiarios de ayudas o subvenciones deberán elaborar y depositar en dicho Registro sus Cuentas Anuales acompañadas de una Memoria anual (Decreto 96/1997, de 31 de julio). Para su gestión contarán con las denominadas unidades de apoyo y servicios de ajuste de personal de modo que permitan superar las barreras o dificultades de adaptación a sus labores profesionales de las personas con discapacidad y a facilitar su integración y promover su desarrollo y progreso en el mismo. En 2018 el Consejo de Gobierno acordó invertir 1,92 millones de euros para el fomento de dichas unidades profesionales de apoyo (Comunidad de Madrid, 2018). Entre las ayudas de que disponen se encuentran las bonificaciones en seguridad social y deducciones en la cuota del impuesto de sociedades.

Estudiando éstos CEE se podría inferir que la inversión realizada por el Estado en este tipo de instituciones se puede extrapolar, de forma generalizada, al resto de instituciones de este carácter. Así, demostrándose que un CEE resulta beneficioso para el Estado, el cual requiere una inversión inicial por parte del mismo, resulta evidente el pensar que la una mejora en la inclusión laboral del colectivo que no requiriese semejante inversión inicial lo sería también.

Para estudiar el retorno obtenido por los CEE, se utiliza el denominado SROI (*Social Return on Investment*), el cual calcula una puntuación de relación que resume por cada euro invertido en el programa, cuántos euros de rendimiento social se han generado. Cualquier relación en la que el rendimiento sea superior a 1: 1 supone que se trata de una inversión rentable, y cuanto mayor sea la diferencia en la relación a favor del beneficio social, mayor será su impacto (Australian Social Value Bank, 2018). Lo más llamativo del SROI es que no se refleja en las cuentas anuales de las empresas no debería considerarse como un gasto sino, muy al contrario, como una inversión cuyo retorno beneficia a la sociedad en su conjunto.

Veamos los resultados ofrecidos por un CEE para personas con enfermedades mentales graves (EMG) de la Fundación DAU. El laboratorio DAU emprendió un proceso de reestructuración en 1998 y adquirió la acreditación como CEE. En 2018 la Fundación participó en un proyecto de “Medición del Impacto Social en el Ámbito Empresarial” presentado por la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI – UPF School of International Studies. El estudio pretendía evaluar el impacto en valor monetario de su actividad social en relación con las ayudas y donaciones recibidas en un determinado período de tiempo y analizando factores sociales y económicos de la actividad del Laboratorio, las aportaciones públicas y privadas, así como los impactos socioeconómicos percibidos tanto por los trabajadores como por su entorno social más cercano, en especial las familias. Así, se establecieron los retornos obtenidos por los grupos de interés más relevantes, destacando entre ellos los empleados, las administraciones públicas y los monitores de atención directa. Tal y como se estableció anteriormente, demostrar que el Estado recibe beneficios cuantificables tras una inversión en estos centros lleva a pensar que conseguir estos objetivos sin necesidad de una inversión inicial supondría beneficios para el mismo.

Gráfico 34. Desglose de los impactos que redundan en las AAPP

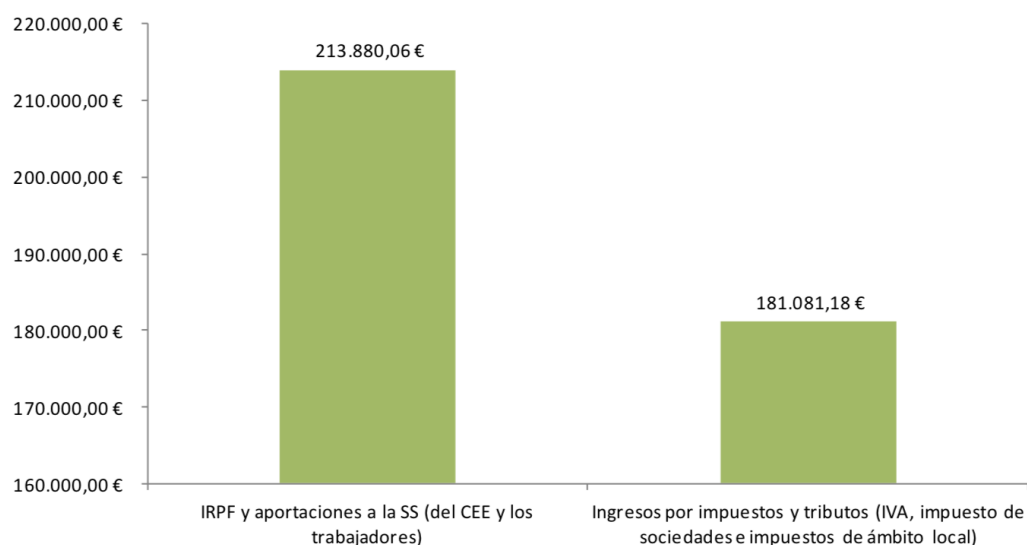


Fuente: (Fundación DAU, 2015)

El estudio analizó los impactos sociales derivados de la inserción laboral en el laboratorio. La iniciativa del laboratorio DAU supuso un ahorro total a las administraciones públicas de 485.285 euros, desglosado en las siguientes categorías: gastos hospitalarios, visitas al Centro de Salud Mental, abono de prestación por desempleo, abono de pensiones no contributivas y en el recurso de Centro de día. Las administraciones públicas se ven

beneficiadas a través de otros mecanismos, como son “*el pago de impuestos y tributos relacionados con la actividad productiva y comercial del CEE así como el pago del IRPF y aportaciones a la SS de los salarios pagados a los trabajadores sin discapacidad de la empresa*”. Sin embargo, estos beneficios, mostrados en el siguiente gráfico, se vieron excluidos del cálculo del retorno SROI – el cual resultó positivo (1,10 euros por euro invertido), al no considerarse como relacionados de forma directa con el objetivo social inherente a la iniciativa. Así, se puede afirmar la inserción laboral en CEE produce dos clases de efectos – tanto directos como indirectos, debiendo tomarse ambos en consideración. Así, las administraciones públicas, además de verse beneficiados por ahorros en distintos ámbitos, gozó de un aumento de sus ingresos de 42.916 euros, comprendiendo tanto la recaudación de impuestos y tributos como las aportaciones a la Seguridad Social.

Gráfico 35. Desglose de los impactos económicos adicionales que redundan en las AAPP no incluidos en el cálculo del ratio de retorno.



Fuente: (Fundación DAU, 2015)

Respecto de los ahorros, de los datos recogidos son destacables las categorías que más aportan al total: la prestación por desempleo y la pensión no contributiva. En el caso de que se mejorase la tasa de inserción laboral de este colectivo las administraciones públicas dejarían de pagar subsidios por desempleo, debido a que el trabajador no cumple el requisito principal. Por otro lado, la pensión no contributiva, regulada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley

General de la Seguridad Social, se extinguiría en el caso de que el trabajador, que necesariamente deberá estar afectado por un grado de discapacidad igual o superior al 65%, obtenga unos ingresos inferiores a 4.708,62 euros. Así, mediante el empleo de una sola persona se extinguen dos pensiones, que en el caso de un único laboratorio supusieron un ahorro de 336.818,36 euros.

Emprendedores y Autónomos

El Estado y las Comunidades Autónomas ofrecen ayudas para autónomos además de fomentar la creación de nuevas empresas. No cabe duda ya a estas alturas de nuestro análisis que personas con capacidades diferentes pueden perfectamente, bien solas o con el asesoramiento de otras, emprender negocios para los que sean plenamente competentes.

Las ayudas incluyen bonificaciones de cuotas por capitalización de desempleo, que consisten en el abono de cuotas de la Seguridad Social a los perceptores de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único. Con estas medidas el Gobierno trata de fomentar el acceso, o el retorno, al empleo de trabajadores nuevos o de aquellos que deseen retornar al mundo empresarial tras haber agotado las prestaciones por cesación de actividad. El Estado promueve igualmente el desarrollo de proyectos de creación y de modernización de cooperativas o sociedades laborales, aportando así otra modalidad de inserción laboral a personas de perfiles diferentes, donde puedan encontrar encaje en las tareas productivas que se ajusten a sus capacidades y posibilidades. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018).

Finalmente, conviene insistir de nuevo en que estas medidas, que ofrecen al mismo tiempo posibilidades reales de trabajo y de combinar las características de dicho empleo con las peculiaridades o requisitos específicos de cada tipo de “discapacidad”, ofrecen una ventaja adicional que es la de la conciliación: aquellos empleos en los que el autónomo es libre de fijar el lugar, el horario o las condiciones ambientales en las que mejor puede trabajar son para este tipo de colectivo y factor determinante.

“Un buen ejemplo de estos Centros Especiales de Empleo podemos encontrarlo en el *Momentum Project*, un programa de BBVA y ESADE, que cuenta con la colaboración de

PwC y está dirigido a promover el emprendimiento social. El *Momentum Social Investment* es la herramienta de inversión creada por el BBVA para la puesta en marcha de estos planes, garantizar el crecimiento de estas empresas, incrementar su impacto social y crear estructuras multiplicadoras de dicho impacto. Varios centros especiales de empleo han sido beneficiarios de este tipo de financiación a través de diversas líneas de crédito” (Koteles, Casasnovas & Vernis, 2013).

Al presentar el informe “Impacto clínico, asistencial, económico y social del abordaje ideal de la esclerosis múltiple en comparación con el abordaje actual” Alvaro Hidalgo, presidente de la Fundación Weber quien desarrolló el proyecto, señaló que “*iniciativas como esta ayudan a entender que introducir mejoras en la gestión de la esclerosis múltiple ayuda, no solo a aumentar la calidad de vida de los pacientes, sino que es eficiente para nuestro Sistema Sanitario*” (Fundación Weber, 2018). El proyecto concluyó que la aplicación de mejoras generaría un retorno social positivo fortaleciendo la racionalización del consumo de recursos del sistema sanitario al mismo tiempo que mejoraría la salud y la calidad de vida de los pacientes y sus cuidadores.

BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD Y CONCLUSIONES

La integración social de las personas con capacidades diferentes está mucho más avanzada en la actualidad de lo que lo estaba hace un par de decenas de años, y ha quedado claro que una de las grandes causas del retraso en su integración laboral es la existencia de prejuicios que, como tales, carecen de base alguna. Son precisamente estos prejuicios los que han sido derrotados con los resultados de estudios y estadísticas que han demostrado los beneficios que para todos reporta la inserción de todo tipo de colectivos en el ámbito profesional.

Como hemos visto a lo largo del análisis realizado en el presente trabajo, la sociedad moderna está crecientemente involucrada en la inclusión social efectiva en todos los ámbitos y le reconoce una importancia de la que antes carecía. En los distintos capítulos hemos hecho reiteradas referencias a los beneficios que reporta la inclusión social por lo que cerraremos el presente estudio con una serie de consideraciones de tipo general a modo de resumen de conclusiones:

Resulta una cuestión fundamental y determinante para posibilitar el avance en la integración social efectiva de todo tipo de personas con capacidades diferentes en primer lugar un cambio de actitud. Como veíamos en el capítulo I, si los cambios legislativos no van acompañados por una correcta comunicación a todos los niveles para concienciar a todos los ciudadanos, no sólo de la necesidad, sino sobre todo de la conveniencia de estas medidas integradoras la inserción social efectiva será más lenta y por tanto el progreso social entendido de un modo global, además del progreso a nivel particular de estos colectivos también se verán ralentizados, con las pérdidas de productividad y de prosperidad que ello naturalmente conlleva.

En segundo lugar, podríamos hablar de la necesidad de facilitar el acceso al mercado laboral mediante la capacitación de estas personas para desempeño de todas aquellas tareas para las que sí están dotadas y en las que pueden aportar un valor, un retorno a la sociedad, además de la propia satisfacción por el trabajo realizado, por formar parte de un colectivo a la vez humano y profesional. Ya hemos señalado que la formación es un elemento esencial, pero consideramos que esa formación debe ser, además de una educación general de base, un entrenamiento específico para las tareas a realizar. Iniciativas como los talleres y cursos especializados para personas con discapacidad deben fomentarse y apoyarse tanto por el Estado y las Comunidades Autónomas como por las empresas pues si bien es cierto que existe ya una amplia oferta en este sentido, no es menos verdad que nunca serán suficientes mientras no se logre el pleno empleo de este colectivo.

No menos importante es la información clara a las empresas de sus obligaciones legales en esta materia (ya hemos visto que un elevadísimo porcentaje de empresas incluso desconocen esta normativa y los medios de cumplir con los requisitos legalmente impuestos) pero igualmente sobre la realidad de los resultados que se obtienen mediante la inserción social, así como de los beneficios directos que reporta para la empresa, tanto a nivel económico y fiscal (bonificaciones por contratación y en las cuotas de cotización a la Seguridad Social así como subvenciones) como a nivel de clima laboral, motivación de los empleados y su relación directa con la productividad, su reputación social y su imagen de marca ante el público en general.

Finalmente, sería conveniente que el Estado, que igualmente se beneficia de la inserción laboral con impactos positivos tan patentes como el desarrollo cada vez más real del Estado de Derecho y el Estado del Bienestar, el cumplimiento con sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos, o como medida para progresar en el consenso con agentes sociales tales como los sindicatos y entidades de apoyo a los colectivos más necesitados de su inserción laboral. El Estado debería, como medida complementaria, dotarse de los medios suficientes para garantizar el control del cumplimiento de estas obligaciones legalmente establecidas: preferimos pensar que la mayor parte de las empresas que no cumplen con sus obligaciones en esta materia lo hacen por desconocimiento de la ley que, como es de sobra sabido, no exculpa de su cumplimiento, pero en cualquier caso, sea por desconocimiento o por falta de implicación y sensibilidad social, es necesario que los derechos garantizados legalmente a las personas con diversidad funcional estén garantizados de manera efectiva. Los medios necesarios pues para asegurar el pleno cumplimiento de estas normas no deben contemplarse como un gasto sino como una inversión. Una inversión en la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por esta diversidad funcional y una inversión en la mejora de la sociedad en su conjunto.

La sociedad en su conjunto se beneficia igualmente del impacto positivo que se logra con la inserción a través de nuevos planteamientos empresariales relacionados con su implicación en la responsabilidad social de las empresas con el conjunto de sus miembros. Una sociedad capaz de reflejar un cambio real en materia de inserción social plena de todos sus miembros es una sociedad más avanzada que está en mejor disposición de atender a las reivindicaciones y cambios socioculturales que vienen de la mano del progreso. La sociedad moderna, debe ser una sociedad justa que de verdad garantice la igualdad de oportunidades para todos sus miembros, para que cada uno de ellos pueda desempeñarse en el o los ámbitos en los que sea competente y pueda sentirse como un contribuyente neto más. La integración conlleva conciliación, y viceversa, brindando más libertad a cada individuo.

Ejemplos de éxito

No quisiéramos cerrar este estudio sin mencionar algunos ejemplos del éxito reportado por la integración social como lo son las olimpiadas paralímpicas, excelente exponente

de superación del que no todos los “individuos no afectados por alguna discapacidad” pueden presumir.

Nombres como **Stephen Hawking**, físico, astrofísico, cosmólogo a quien a los 21 años le diagnosticaron ELA. Pasó más de 30 años paralizado de pies a cabeza y utilizaba un sintetizador de voz para comunicarse y una silla de ruedas manejada con leves movimientos de su cabeza y sus ojos;

Michael J. Fox, actor al que con tan solo 29 años de edad le diagnosticaron la enfermedad de Parkinson en pleno auge de su carrera. Creó una Fundación para la investigación de esta enfermedad;

Alex Zanardi, conductor de F1 quien en 2001 sufrió un accidente como consecuencia del cual le tuvieron que ser amputadas las dos piernas, y quien un tiempo después estaba de nuevo conduciendo un BMW para el que él mismo se había adaptado unas prótesis;

Aaron Fotheringham, en su silla de ruedas es uno de los “*skaters*” más famosos del mundo;

Andrea Bocelli, tenor, músico, escritor y productor musical, nació con un glaucoma congénito que le dejó parcialmente ciego a pesar de lo cual empezó a tomar clases de piano desde los seis años;

Nick Vujivic, predicador australiano que nació sin ambos brazos y la extremidad inferior derecha. No pudo acudir a la escuela normal pese a no tener discapacidades mentales. Aprendió a escribir con los dedos de su pie izquierdo y utiliza un aparato que introduce en su dedo más grande para sostener objetos. Aprendió a usar un ordenador y a teclear con el método “*heel and toe*”;

Hellen Adams Keller, escritora, profesora y activista política. Fue la primera persona ciega y sorda en ganar un título de Bachelor of Arts en los Estados Unidos.

Vincent Van Gogh, considerado uno de los pintores más renombrados en la historia de la pintura y gran precursor de los fundamentos de la pintura moderna padecía una enfermedad mental, sufrió depresión. Fue hospitalizado en 1889 y un año más tarde se disparó en el pecho falleciendo poco después.

Ludwig van Beethoven ¡se quedó sordo! Dio su primera actuación como pianista a los 8 años. Muy joven empezó a perder la audición, pero a pesar de ello creó algunas de las obras más importantes de la historia de la música.

Estos son sólo algunos nombres de personajes que han sufrido un tipo u otro de discapacidad y que a pesar de ello son mundialmente famosos. Su éxito radica indudablemente en su coraje, su pasión, su empeño y su espíritu de superación. Hay muchísimos más entre las personalidades famosas, pero más aún se cuentan entre personas anónimas que al igual que estos personajes mundialmente reconocidos han logrado el éxito personal y profesional gracias a su tesón y, sobre todo, a pesar de las barreras con las que deben enfrentarse.

Volvemos así, en este último capítulo al comentario inicial que no es sino el de cuestionar qué es realmente una discapacidad... y si éstas son realmente un motivo justificado de los prejuicios que aún predominan en gran medida en nuestra sociedad para excluir a determinados individuos de lo que consideramos el panorama “normal” de trabajo.

EPÍLOGO

He realizado este estudio y escrito este trabajo con el ánimo de participar más activamente en el entorno social actual. Antes de mi inminente incorporación al mundo laboral, con las inquietudes propias de esta circunstancia, he deseado comprender y expresar el modo en que algunas personas deben percibir la posibilidad de tener un trabajo en el que sentirse realizadas. El mundo actual tiene grandes diferencias respecto de aquel en el que se desempeñaron generaciones anteriores a la mía, y al mismo tiempo ofrece nuevas oportunidades antes ni siquiera realmente contempladas. Salvo escasas y honrosas excepciones, las personas con discapacidad o con retos importantes no accedían al mundo laboral. El hecho de que la sociedad actual contemple el trabajo de este colectivo es ya un gran avance sociocultural. Es de esperar que la integración plena y efectiva sean pronto una realidad y no tanto por tratarse, como lo es ahora, de una obligación legal, sino por que de verdad la sociedad sea mejor y alcance ese grado de equiparación que tanto se proclama actualmente, en todos los ámbitos, incluido como no podría ser de otro modo, en el ámbito laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Accenture. (2018). *Getting to Equal 2018: The Disability Inclusion Advantage*. Disability: in.
2. Artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
3. Australian Social Value Bank (11 de diciembre de 2018). CBA vs SROI – Which is the better social impact measurement approach? Recuperado de: https://asvb.com.au/2018/12/11/cost_benefit_analysis_vs_sroi/
4. Carreño, S. (18 de julio de 2018). Para el 40% de los empleados tener un buen ambiente laboral es lo más relevante. *Alares*.
5. Compromiso Empresarial (1 de abril de 2019). Las 10 iniciativas sociales más innovadoras de 2018. Recuperado de: https://www.compromisoempresarial.com/innovacion_social/2019/04/buscamos-las-10-iniciativas-sociales-mas-innovadoras-de-2018/
6. Compromiso RSE (5 de abril de 2012). ¿Cuál es el perfil del consumidor socialmente comprometido? Recuperado de: <https://www.compromisorse.com/rse/2012/04/05/cual-es-el-perfil-del-consumidor-socialmente-comprometido/>
7. Comunidad de Madrid (2018). Centros Especiales de Empleo (CEE). Recuperado de: <http://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/centros-especiales-empleo-cee>
8. Díaz Velázquez, E. (2011). Estratificación y Desigualdad por Motivo de Discapacidad. *Intersticios: Revista sociológica de pensamiento crítico*, 157-170.
9. Fundación DAU. (2015). *Análisis del retorno social de la inversión en Laboratorio DAU mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)*.
10. Fundación Juan XXIII Roncali (30 de enero de 2019). Proyecto IDEA: cómo promover la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual. Recuperao de: <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-fundacion-juan-xxiii-roncalli-promueve-empleabilidad-personas-discapacidad-intelectual-proyecto-idea-20190130174633.html>
11. Fundación ONCE (16 de diciembre de 2016). FSC Inserta. Beneficios Fiscales por Contratar Discapacitados en tu Empresa. *FSC Inserta..* Recuperado de: <http://www.fsc-inserta.es/ServiciosADemandantes/Empresas/Paginas/Suinversion.aspx>
12. Fundación ONCE (3 de febrero de 2017). Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. *Odismet*. Recuperado de: <http://www.odismet.es/>
13. Fundación ONCE. (2007). *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de Personas con discapacidad*. Fondo Social Europeo, Madrid.
14. Fundación ONCE. (2018). *Su inversión más rentable: contrate a personas con discapacidad*. Madrid.

15. Fundación Weber (2018). Proyecto SROI-EM. Impacto clínico, asistencial, económico y social del abordaje ideal de la ESCLEROSIS MÚLTIPLE en comparación con el abordaje actual.
16. García Sanz, B. (1996). *Las personas con discapacidad ante el reto de la integración laboral en Andalucía*. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales. Fundosa Social Consulting.
17. Gobierno de Navarra, (2017). Análisis de costs de Accidentes de Trabajo. Recuperado de: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/E67E02E0-C4B9-4E3B-B2D5-D05666BBCF98/182526/5AnalisisCostes.pdf>
18. Hernández Díaz, J., & Millán Tapia, J. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. *Revista Española de Discapacidad*, 29-56.
19. Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Empleo de Personas con Discapacidad*. Madrid.
20. International Labour Organization. (2016). *The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities*. International Labour Organization.
21. Koteles, B., Casanovas G. & Vernis A. (2013) Stories of Scale: Nine Cases of Growth in Social Enterprises. *ESADE: Institute for Social Innovation*.
22. Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
23. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
24. Luque de la Chica, P., & Villanueva Flores, M. (2017). La integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio de caso. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 98-108.
25. Millas, V., & Calderón, B. (2005). *Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*. Santiago de Chile: Acción RSE.
26. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET). (2014). *La situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral*.
27. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2008). *Inserción laboral de personas con discapacidad*. OCDE.
28. Palacios, A., & Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Diversitas.
29. Pérez Torres, V., & Alcover de la Hera, C. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57.
30. Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª Edición ed.).
31. Riches, Vivienne & Green, V.A.. (2003). Social integration in the workplace for people with disabilities: An Australian perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 19. 127-142.

32. Rocamora, R. (30/10/2017). Congreso Nacional de Derecho de la Discapacidad. Alicante. *Alicante Plaza*. Recuperado de: <https://alicantepiazza.es/martinez-pujalte-el-85-de-las-empresas-incumple-la-cuota-de-reserva-para-discapacitados>.
33. Servicio Público de Empleo Estatal. (2018). *Integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
34. Servimet (26 de febrero de 2018). La mayoría de empresas no cumplen la cuota de reserva dle 2% que exige la ley para la contratación de personas con discapacidad. *El Economista*. Recuperado de: <http://www.economista.es/>
35. Siperstein, G. N., Mohler, A., Romano, N., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 3-9.
36. Verdugo, M. A. y Jenaro, C. (1994) Evaluación profesional de personas con discapacidad. En M. A. Verdugo (dir.), *Evaluación curricular: Una guía para la intervención psicopedagógica* (pp. 573-612). Madrid: Siglo XXI.
37. Watch & Act (2018). Gestión proactiva del Compromiso en las Organizaciones. *La lógica del compromiso: Una palanca crítica para cambiar*. Recuperado de: <https://watchandact.eu/wp-content/uploads/2018/03/DOSSIER-COMPROMISO-2018.pdf>