



Universidad
Politécnica
de Cartagena



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

U P C T

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA.
SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

Alumna: Wu Meng Meng

Directora: M^a Eugenia Sánchez Vidal

Titulación: Máster en Administración y Dirección de Empresas e Instituciones
Turísticas

Curso académico: 2018/2019

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
PARTEACADÉMICA.....	2
CAPÍTULO 1. QUÉ ES LA DISCAPACIDAD Y CÓMO SE CERTIFICA.....	2
1.1. DEFINICIÓN Y GRADOS DE DISCAPACIDAD.....	2
1.2 MARCO JURÍDICO DE LA DISCAPACIDAD	8
CAPÍTULO 2. LA REALIDAD DE LA DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO	16
2.1 DATOS OFICIALES SOBRE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	16
2.2. LOS DATOS OFICIALES SOBRE LA DISCAPACIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA	22
CAPÍTULO 3. QUÉ SON LOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL Y CÓMO FUNCIONAN.	26
3.1. DEFINICIÓN Y SERVICIOS.	26
3.2 OTROS SERVICIOS.....	29
CAPÍTULO 4. ESTUDIO DE DOS CASOS	31
4.1 DESCRIPCIÓN DE DOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL ...	31
4.1.1 DESCRIPCIÓN DE FAMDIF COFEMFE	31
4.1.2 DESCRIPCIÓN DE CEOM.....	35
4.2 ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA	38
4.2.1 METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA	38
4.2.2 RECOGIDA DE DATOS	39

4.3ANÁLISIS DE LOS DATOS	40
CONCLUSIÓN.....	48
ANEXOS	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figuras

Figura 1 Tarjeta discapacidad.....	8
Figura 2. Porcentaje de personas con discapacidad en el conjunto de la contratación.....	18
Figura 3. Distribución territorial según su posición a la tasa estatal de personas con discapacidad.....	19
Figura 4. Distribución de la contratación por sectores económicos	21
Figura 5. Imágenes tomadas de la oficina de FAMDIF / COCEMFE en Murcia.....	32

Tablas

Tabla 1. Grados de discapacidad	6
Tabla 2. Bonificación de contratos indefinidos.....	13
Tabla 3. Bonificación de contratos temporal.....	14
Tabla 4. Contratación de las personas con discapacidad por tramos de edad y sexo.....	20
Tabla 5. Contratación de personas con discapacidad según tramos de edad	24
Tabla 6. Contratación provincial según sexo.....	24
Tabla 7. Contratación por sectores económicos.....	25

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN

Este proyecto estudia y profundiza sobre los servicios de integración laboral para las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La integración es un concepto que se opone al aislamiento, la exclusión y la marginación social. La integración social es la única forma en que las personas con discapacidad pueden participar en la vida social y compartir el desarrollo social. Este trabajo aclara teóricamente la importancia de la integración social, y analiza los servicios prestados por las agencias y asociaciones de servicios de integración laboral y examina estas instituciones, desde varios puntos de vista como el empleo con apoyo, la formación a estos colectivos, el ocio y el entretenimiento, los programas de rehabilitación, las tecnologías sin barreras, etc., De esta manera, el trabajo analiza la importancia práctica de los servicios de integración laboral para mejorar la autonomía de las personas con discapacidad y mejorar su calidad de vida. Finalmente, este trabajo se centra en el sector turístico y la integración de personas con discapacidad en las empresas.

El trabajo se estructura de la siguiente manera. Hay dos partes principales parte académica y parte empírica. La parte académica está dividida en tres capítulos. En el primer capítulo se explica la definición de la discapacidad y cómo se determina el grado de discapacidad. El segundo capítulo estudia la realidad de la discapacidad en el mercado de trabajo. Posteriormente, en el tercer capítulo se explican los servicios de integración laboral. A continuación comienza la parte empírica. Su contenido se incluye en el capítulo 4 y consiste el estudio de dos casos de servicios de integración laboral y se comentan los resultados de una breve encuesta enviada a dos servicios de integración laboral como aporte al trabajo realizado.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Palabras Claves: discapacidad, mercado de trabajo, servicios de integración laboral, empresa turística.

PARTE TEÓRICA.

CAPÍTULO 1. QUÉ ES LA DISCAPACIDAD Y CÓMO SE CERTIFICA

1.1. DEFINICIÓN Y GRADOS DE DISCAPACIDAD

En general, todo el mundo sabe que las personas con discapacidad se refieren a personas con problemas físicos o mentales o psicológicos. Sus cuerpos pueden perder algunas funciones o no desarrollarlas correctamente y no pueden vivir de una manera plenamente autónoma. Sin embargo, es necesario dar una definición oficial de discapacidad.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) constituye el marco conceptual de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para una nueva comprensión del funcionamiento, la discapacidad y la salud. Según este organismo se define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende por discapacidad la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado). Es decir, la discapacidad también está relacionada con factores de la sociedad en la que se vive (Resolución asamblea CIF, 54^a Asamblea Mundial de la Salud, 2001).

Existen tres grandes formas de clasificar la discapacidad: física, mental y sensitiva, aunque después se pueden dividir en otros subgrupos. La discapacidad puede dividirse

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

en discapacidad física congénita, o puede ser la secuela de una enfermedad o de un accidente que se produce a lo largo de la vida y que impide la plena integración de una persona en la sociedad.

Según los últimos datos de la Organización Mundial de la Salud un 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. Entre ellos tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) de personas mayores de 15 años. Además de lo anterior, la tasa de discapacidad está aumentado debido fundamentalmente a que la población envejece y cada vez existen más enfermedades crónicas (OMS, 2018).

Una vez explicada qué es la discapacidad, se explicará a continuación los grados de discapacidad que pueden tener las personas.

El grado de discapacidad no es más que es la valoración de la discapacidad expresada a través de un porcentaje. Este se calcula mediante unos criterios claros y unificados que están fijados por la Administración Pública. En el grado de discapacidad se tienen en cuenta la discapacidad de la persona, así como factores sociales complementarios (entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural) que pueden condicionar de manera decisiva la integración social de la persona (Sunrise Medical, 2016).

El grado de discapacidad establece una valoración fundamental de cómo las personas ven afectada su autonomía personal. Las expectativas de autonomía de las personas con discapacidad están condicionadas por su edad y la evolución de su discapacidad y esta afecta directamente en su calidad de vida.

Las publicaciones sobre discapacidad establecen que cuando se habla de la autonomía hace falta tener en cuenta todas las facetas de la vida, tanto la más personal (hogar y entorno cercano) como la laboral, la educativa, la comunicativa y también lo referente a la accesibilidad.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Para medir la discapacidad se suele emplear el Índice de Barthel, que evalúa el nivel de independencia de una persona en el desempeño de algunas actividades básicas de la vida diaria (conocidas por sus siglas AVD), el tiempo que invierte en ellas y de si necesita ayuda para realizarlas (Sunrise Medical, 2016).

En la publicación presentada por Sunrise Medical (2016) se explica que “el índice de Barthel, es una medida genérica, que valora el nivel de independencia de una persona respecto a la realización de algunas actividades de la vida diaria”. A continuación se dan detalles sobre el proceso de certificación de la discapacidad.

¿Cómo se certifica?

Actualmente se reconocen cinco grados de discapacidad que se determinan en función de las limitaciones que una persona puede realizar las actividades de la vida diaria. Se distinguen dos grandes bloques de actividades a valorar:

- 1.- Actividades Básicas De La Vida Diaria (ABVD): son las relacionadas con el autocuidado, como comer levantarse/ acostarse, vestirse, caminar, realizar el aseo personal.
- 2.- Actividades Instrumentales De La Vida Diaria (AIVD): Son aquellas tareas habituales para vivir de manera independiente. Por ejemplo, cocinar, limpiar, lavar, hacer compras, gestionar el dinero, controlar la medicación, o utilizar medios de transporte.

La determinación del grado de discapacidad implica realizar dos evaluaciones: la de “Limitaciones de la actividad” (sería algo similar al Índice de Barthel) y la de los “Factores sociales complementarios”. Así por ejemplo cuando una persona alcanza el 20% en “Las Limitaciones de la actividad”, es necesario añadir a ese aquellas variables que pueden adicionalmente suponer una barrera a su plena inclusión en la sociedad. Se

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

considera que hay discapacidad cuando una persona alcanza un grado igual o superior al 33%, momento en el que obtiene automáticamente su certificado de discapacidad.

¿Quién lo certifica?

Para determinar el grado de discapacidad de una persona se hace una valoración física, psíquica y sensorial de la misma. Los Equipos de Valoración y Orientación están compuestos por:

- Médico/a.

-Psicólogo/a

- Trabajador/a Social

En la Región de Murcia, el Servicio de Valoración cuenta con Técnico de Orientación Profesional.

Grados de discapacidad

Los equipos de valoración competentes establecen el grado de discapacidad que posee la persona a través del reconocimiento de un porcentaje de minusvalía:(BOE,2000). Los grados de minusvalía aparecen recogidos en la siguiente figura.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Tabla 1. Grados de discapacidad

Clase	Grado de discapacidad	Porcentaje de discapacidad (%)
Clase 1	Sin discapacidad	0
Clase 2	Leve	1-24
Clase 3	Moderada	25-49
Clase 4	Grave	50-74
Clase 5	Muy grave	75-100

Fuente: Elaboración Propia a partir de la información BOE de 3/27 (2000)

Como se ha explicado anteriormente, el grado de discapacidad se establece en base a unos criterios unificados. Se establecen cinco niveles en función de las limitaciones en la autonomía. Cada categoría reconoce un grado de dificultad para realizar las Actividades de la Vida Diaria de manera ascendente, de manera que el primer grupo incluye posibles deficiencias que no producen discapacidad en el desarrollo de actividades y así hasta el último grupo al que corresponde un nivel de discapacidad severo y una gran dependencia de otras personas.

A continuación se explican los distintos niveles de discapacidad que aparecen recogidos en la tabla.

GRADO 1

La calificación es del 0%. Se engloban todas aquellas secuelas o lesiones que están diagnosticadas pero no producen discapacidad, es decir, la minusvalía es nula.

GRADO 2

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Se corresponde con un porcentaje entre el 1% y el 24%. La persona posee una discapacidad leve, pues presenta algún tipo de dificultad para llevar a cabo las actividades diarias, pero puede llevarlas a cabo todas ellas.

GRADO 3

El porcentaje de minusvalía será del 25% al 49%. La persona reconocida con un grado 3 posee una discapacidad moderada. Tiene una disminución importante para realizar algunas de las actividades diarias descritas.

GRADO 4

Se corresponde con un porcentaje que va del 50% al 70%. La persona afectada con un grado 4 de minusvalía está imposibilitada para realizar la mayoría de las actividades diarias. Se trata de una discapacidad grave.

GRADO 5

Porcentaje por encima del 75%. Una persona con este grado de discapacidad presenta deficiencias permanentes y severas que conllevan a la necesidad de otras personas para realizar las actividades esenciales diarias. Se trata de una discapacidad muy grave.

Una vez valorado el grado de discapacidad se emite un certificado de discapacidad a aquellas personas que tienen un grado igual o superior al 33% o una Incapacidad Permanente Total. Con la certificación se emite una tarjeta de discapacidad, como la que se muestra en la siguiente figura:

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Figura 1. Tarjeta discapacidad



Fuente: La Información de la Unidad Orgánica Responsable.

Este documento es necesario para trabajar con una discapacidad reconocida. La obtención del Certificado de Discapacidad conlleva beneficios que afectan en el pago de algunos impuestos y también beneficios económicos relacionados con la educación, la vivienda, la movilidad o la atención sanitaria.

En conclusión, podemos decir que el grado de discapacidad mide el nivel de dificultad que una persona tiene, en general, para su integración social y que deriva tanto de la discapacidad que padece como de factores sociales complementarios relativos. Es decir, depende también de factores de su entorno familiar y situación laboral, así como de factores educativos y culturales. Se mide en porcentajes de entre los cuales el mínimo es el del 33% para acceder a casi todo tipo de prestaciones y ayudas. Esta información se recoge en La Ley General de Discapacidad, que se explica en el apartado siguiente.

1.2 MARCO JURÍDICO DE LA DISCAPACIDAD

Sabemos que las personas con discapacidad tiene problemas en el ámbito físico, mental o psicológico, por lo que pueden ser consideradas diferentes de las personas normales en el ámbito de la vida diaria, el trabajo, la educación, etc. Por este motivo, se consideran colectivos vulnerables y pueden ser más injustamente tratados debido a la discriminación. Por este motivo el sector público debe proteger los derechos de las

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

personas con discapacidad. Su objetivo final es que las personas con discapacidad puedan convertirse en participantes, como sujetos activos de derechos, viviendo en las mismas condiciones que los demás ciudadanos, dentro de sus limitaciones.

En este sentido, la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, fue la primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias, en el marco de los artículos 9, 10, 14 y 49 de la Constitución, y supuso un avance relevante para la época. En La Ley 13/1982, de 7 de abril, se justifica que para garantizar los derechos de las personas con discapacidad se deben establecer apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados que les permitan llevar una vida normal en su entorno. La ley estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos, y una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo (A-BOE-1982-9983).

A lo largo de estos años, la ley se ha ido completando y actualizando, por ejemplo, a través de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (A-BOE-2003-22066), de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley, supuso un renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal.

Posteriormente, se aprobó la nueva Ley General de la Discapacidad (LGD), aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 noviembre. Contiene 9 capítulos, 105 artículos, 11 disposiciones adicionales y tres disposiciones finales. Se modificaron y mejoraron los siguientes aspectos: el derecho a la igualdad, la protección de la salud, la atención integral, la vida independiente, el derecho al trabajo y el derecho a la protección social entre otras cosas.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Por ejemplo, en el capítulo IV Derecho a la educación y concretamente en el artículo 19 se señala "la gratuidad de la enseñanza. Las personas con discapacidad, en su etapa educativa, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza, en los centros ordinarios y en los centros especiales, de acuerdo con lo que disponen la Constitución y las leyes que la desarrollan" (A-BOE-2013-12632).

Además de lo anterior, el enfoque principal de esta ley son los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo, aspectos que se recogen en el capítulo VI sobre derecho al trabajo.

Los contenidos lo más importantes de este capítulo son los siguientes:

"1. Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo.1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

2. Artículo 37. Tipos de empleo de las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo; b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; c) Empleo autónomo".

Por supuesto la ley establece también el fomento del empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

La Ley General de Discapacidad (LGD) requiere que las empresas con más de 50 trabajadores estén obligadas a reclutar al menos el 2% de los empleados discapacitados, salvo que se indique lo contrario en el convenio colectivo o que el dueño de la empresa aplique medidas alternativas. En las ofertas de empleo público se reservará también un cupo de al menos el 7% por ciento para personas con discapacidad. Sin embargo, el

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

espíritu de esta normativa no es la imposición, sino la constitución de un trampolín hacia la normalización de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. Sin embargo, las empresas que contratan personas con discapacidad descubren otras muchas ventajas, más allá del mero cumplimiento de ley. Entre las ventajas se destacan (web Inserta Empleo Por Talento, 2019):

1) Hacer más abierta la política de recursos humanos.

Al reclutar talentos, evaluaremos las habilidades profesionales, la experiencia, la personalidad, los valores y la capacidad de aprendizaje de los candidatos, información que proviene de la realización correcta del análisis del puesto de trabajo. Si una persona discapacitada tiene estas habilidades para desarrollar correctamente el puesto de trabajo y termina siendo contratada, puede aumentar la diversidad de la empresa. Según distintos estudios, la diversidad en la empresa conlleva ventajas en la gestión de Recursos Humanos.

2) Pueden mejorar el ambiente de trabajo.

Cuando las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad trabajan juntas, mejorarán el entorno laboral. Los empleados pensarán que la tolerancia de la empresa es más fuerte y que se puede generar un sentimiento de pertenencia a la organización.

3) Puede mejorar la competitividad de la empresa.

La empresa enfrenta desafíos relacionados con la sociedad, los valores y la diversidad. Emplear a personas discapacitadas traerá beneficios positivos para la empresa y aumentará la competitividad de la empresa.

4) Pueden fortalecer la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Una buena compañía no debe centrarse únicamente en obtener beneficios, sino también en la responsabilidad social. En términos generales, la compañía realizará algunas

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

actividades de caridad o participará en actividades de voluntariado, pero creo que la contratación de personas con discapacidad también es una buena manera de mejorar la responsabilidad social. A través de estas acciones puede mejorar la imagen de la empresa y aumentar la buena reputación en la industria.

Además de lo anterior, a continuación se describen los beneficios fiscales que reciben las empresas al contratar a personas con discapacidad y que dependerá del tipo de contrato que formalice la empresa.

Así, por ejemplo, si el contrato se realiza a tiempo parcial, la bonificación será proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin que pueda superar el 100% de la cuantía prevista. Además, las empresas recibirán, una subvención, en caso de que sea necesario, para adaptar los puestos, por ejemplo para eliminar barreras de hasta 901,52€.

CONTRATOS INDEFINIDOS. Cuando el contrato es a tiempo completo, la empresa podrá obtener bonificaciones (Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado), tal y como se muestra a continuación.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Tabla 2. Bonificación de contratos indefinidos

		Hombres	Mujeres
Bonificación general trabajadores con discapacidad entre 33% y 65%	Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
	Mayores de 45 años	5.700€/año	5.700€/año
Discapacidad severa trabajadores con discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65%	Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
	Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

Fuente: Elaboración Propia a partir de Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

Por último, también se podrán deducir una cantidad de 6.000€ por cada persona contratada de manera indefinida al año de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.

CONTRATOS TEMPORALES

A continuación, veamos las bonificaciones para un contrato temporal.

Si el contrato temporal es tiempo completo, la bonificación oscila entre los 500 €/año y los 5.300€/año en las cuotas de la Seguridad Social y dependerá del grado de discapacidad, sexo y edad del trabajador. – Si el contrato se celebra a tiempo parcial, la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.

Además, también se recibirá una subvención por adaptación del puesto, en los casos que sea necesario, de hasta 901,52€ de nuevo para realizar adaptaciones al puesto de

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

trabajo, como eliminar barreras o poner protecciones.

Tabla 3. Bonificación de contrato temporal

		Hombres	Mujeres
Bonificación general trabajadores con discapacidad entre 33% y 65%	Menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
	Mayores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
Discapacidad severa trabajadores con discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65%	Menores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
	Mayores de 45 años	4.700€/año	5.300€/año

Fuente: Elaboración Propia a partir de Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

OTROS TIPOS DE CONTRATACIÓN

Existen además otros tipos de contratación que se enuncia a continuación:

Contrato de formación: Se puede reducir la cuota de la empresa a la Seguridad Social hasta un 50%. La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas. En ningún caso se pueden superar los 4 años.

Contrato en prácticas: (de 6 meses a 2 años). De nuevo, la reducción en la cuota puede ser de hasta el 50%. La ley permite contratar a titulados si no han pasado más de 6 años

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

desde que finalizaron sus estudios.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad. Se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el tiempo en que persista la situación.

A continuación se enuncia los requisitos de las empresas para beneficiarse de estas ventajas fiscales (se citan textualmente):

- "Estar al corriente el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- El contrato se formalizará por escrito y se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- El contrato deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.
- Además, en el caso de los contratos indefinidos, las compañías beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores que también tengan discapacidad. Por otra parte, en este tipo de contratación el trabajador no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar (Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado)".

En el primer capítulo, explicamos la definición de personas con discapacidad y el grado de discapacidad. Luego describimos brevemente el proceso de desarrollo de la ley de

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

discapacidad en España y finalmente dijimos la importancia de los derechos laborales.

A continuación vamos a contar la realidad de la discapacidad en el mercado de trabajo.

CAPÍTULO 2. LA REALIDAD DE LA DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

En este capítulo se va a analizar en profundidad los datos sobre la discapacidad en el mercado de trabajo en España y en la Región de Murcia.

2.1 DATOS OFICIALES SOBRE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

A continuación, vamos a ver los datos oficiales de España. En primer lugar, presentamos los datos generales de Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Estos se presentan por El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en su página web (www.sepe.es). Según esta publicación un total de 1.840.700 personas en edad laboral contaban con una certificación de discapacidad superior al 33%, lo que representó el 6,12 % del total de la población comprendida en esa edad. A pesar de que la población española que se sitúan en el intervalo de 16 a 64 años se ha reducido en los últimos años, el número de personas con discapacidad se ha incrementado. De este colectivo, el 57,49 % son hombres y el resto mujeres. En edad laboral el mayor porcentaje de personas se sitúa en el tramo de edad de 45 a 64 años y, por otro lado, los menores de 25 años no alcanzan el 5 %.

En relación a su situación laboral, la mayor parte de estas personas son inactivos (64,84 %), y esta situación aumenta conforme tienen más edad y un porcentaje más alto de discapacidad. Existe, una tasa de actividad¹ muy reducida, el 35,16 %. Sin embargo, para las personas no discapacitadas esta tasa es del 77,98 %, más del doble.

¹ Tasa de actividad. Es la relación entre la población activa y la población en edad de trabajar.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Por sexo, las mujeres tienen una mayor tasa de paro² que los hombres, por lo que la condición femenina aporta aún más dificultades de integración laboral. Es por este motivo que la ley prevé mayores ventajas a la empresa contratan a mujeres con discapacidad.

A continuación voy a centrar este trabajo en el ámbito de la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral, para ellos voy a analizar tres aspectos distintos: 1) número de contratos de personas con discapacidad y localización, 2) contratación por sexo y edad y 3) contratación por sectores económicos.

1) Contratación por número de contratos realizados a personas con discapacidad y localización.

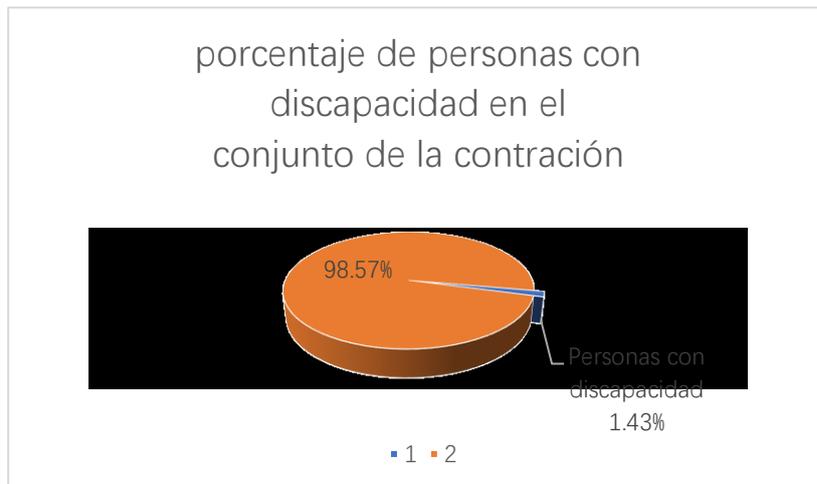
En 2017 de España, el número de contratos total es de 21.501.303. Por otro lado, el número de contratos realizados a personas con discapacidad es de 308.376, lo cual supone el 1,43 % del total de contratos contabilizados en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. La cuota es más alta en los hombres (2,16 %) que en las mujeres (1,63 %).

La contratación de las personas con discapacidad en la última década ha ido aumentando pasando, por ejemplo, del 0,92 % registrado en 2008 al 1,43 % de 2017. Estos datos se muestran en la figura 2:

²Tasa de paro. Se define como la relación entre el número de desempleados y la población activa.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Figura 2 Porcentaje de personas con discapacidad en el conjunto de la contratación



Fuente: Elaboración Propia a partir de Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Por su ubicación geográfica, las comunidades con más contratos realizados a este colectivo son Andalucía, Cataluña y Madrid. Si el análisis se hace por provincias, Madrid, Barcelona y Valencia registraron los valores más altos, y en el otro extremo Ceuta y las provincias de Soria y Teruel.

En la siguiente imagen se muestra la distribución de la tasa de contratación (porcentaje de contratación de este colectivo) por comunidades autónomas y por provincias con respecto a la tasa estatal, distribuyéndose en dos aspectos.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Figura 3 Distribución territorial según su posición a la tasa estatal de personas con discapacidad



Fuente: Elaboración Propia a partir de INE el empleo de las personas con discapacidad.

Se esta imagen se puede destacar que las que presentan unas mayores tasas de contratación de personas con discapacidad, encabezando la lista las ciudades autónomas son Melilla y Ceuta; Por otro lado, con las menores tasas destacan Navarra y Andalucía.

Por provincias, treinta provincias superaron la tasa nacional de contratos (1,43 %), siendo el valor más alto el de Melilla (4,38 %) y seguido por Palencia (2,66 %) y Ceuta (2,52 %). En el extremo contrario, las menores tasas están en Alicante y Granada, que superan el 1 %.

En conclusión, en los últimos diez años, la contratación de personas con discapacidad ha ido en aumento en la mayoría de las provincias, aunque se han producido algunas excepciones.

2) Contratación por sexo y edad.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

En la tabla 4 se muestran los datos de contratación de personas con discapacidad por sexo y edad.

Tabla 4. Contratación de las personas con discapacidad por tramos de edad y sexo

Contratación de las personas con discapacidad por tramos de edad y sexo				
Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	Variación %2016/17
Menor de 25	13.686	7.281	20.967	22,45
De 25 a 45	99.731	60.859	160.590	11,97
Mayor de 45	76.546	50.273	126.819	17,85
Total	186.963	118.413	308.376	15,00

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del SISPE. Año 2017.

(SISPE: Servicio Público de Empleo Estatal)

En primer lugar, por sexo, en general, el porcentaje de los hombres es mayor que el de las mujeres en la contratación en el 2017. Así, los hombres representan el 61,60 % de las contrataciones y las mujeres el 38,40 %. Además, la diferencia entre ellos en este año se ha vuelto a ampliar.

En la sociedad, incluso las mujeres sin discapacidad tienen tasas de empleo más bajas que los hombres. Por esta razón, deberíamos prestar más atención al empleo de mujeres con discapacidad.

Por otro lado en la tabla 4 se puede ver que los trabajadores menores de 25 años cuentan con el 6,80 % del conjunto de la contratación. Por otro lado los mayores de 45

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

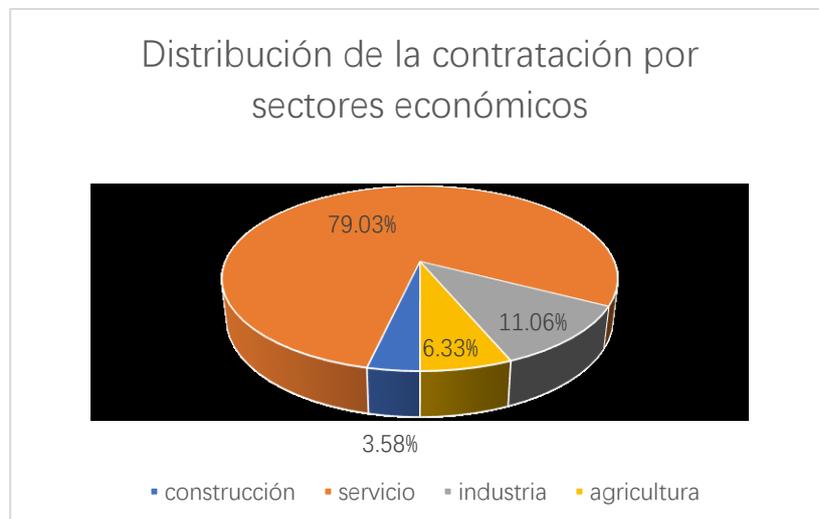
años con discapacidad son los que proporcionalmente obtienen mayores contrataciones (41,12 %). El mayor porcentaje de contratos realizados se realiza para el intervalo de 25 a 45 años, que representa un 52,08 %.

3) Contratación por sector económico

La actividad productiva hay cuatro grandes bloques: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios.

En la figura 4 podemos a ver que el sector servicios es donde se concentra el mayor número de contratos con un 79,03 % del total, seguido del sector industrial con el 11,06 %, y seguido de la agricultura con el 6,33 %. Finalmente la construcción apenas asume un 3,58 % del total de contratos.

Figura 4. Distribución de la contratación de personas con discapacidad por sectores económicos.



Fuente: Elaboración Propia a partir de Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

En el sector servicios, el porcentaje de las mujeres es mayor que los hombres, las mujeres con discapacidad se puede elegir los hoteles, alojamientos, y se puede hacer los

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

tipos de trabajo como limpieza de habitaciones, ayuda de cocina o recepcionista, etc. Mientras que en la industria de la construcción, las mujeres representan solo una cuarta parte.

Tomemos un ejemplo real, Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) son empresas privadas que contratan a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas en las que prestarán sus servicios. A estas compañías se las conoce como empresas usuarias. A modo de ejemplo, en 2017 hay una Empresa de Trabajo Temporal de Madrid que se llama ABANTI EMPLEO ETT, S.L donde se realizaron 31.213 contratos de personas con discapacidad, un 10,12 % del total de contratos realizados y que supuso un incremento del 29 % en un año: de estos contratos 16.794 fueron para el sector servicios, 11.001 para el sector industrial, 3.220 para el sector primario y sólo 198 para el sector de la construcción. (La información sacado del web abantiempleoett.es de ABANTI EMPLEO ETT, S.L)

2.2. LOS DATOS OFICIALES SOBRE LA DISCAPACIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA

Antes ya hemos analizado los datos oficiales de España, en esta sección se ofrecen datos de la Región de Murcia.

En la Región de Murcia, según los datos del INE de 2008, la tasa de personas con discapacidad mayores de 5 años se sitúa en 98 por mil. Los resultados regionales superan los datos del conjunto de España en todos los grupos de edad y en todos los tipos de discapacidad. Como consecuencia, el Plan de Salud de 2015 de la Región de Murcia identifica a la discapacidad como un problema de salud de especial relevancia en la Región.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

A continuación analizamos algunos datos sobre contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo de la Región de Murcia, analizando la información disponible a través del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) y de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Esta información la vamos a analizar desde tres perspectivas: 1) Número de contratos por cada 100 personas con discapacidad activas; 2) Contratación por edad y sexo y 3) Contratación por sectores económicos.

1) Número de contratos por cada 100 personas con discapacidad activas

En la Región de Murcia de número de contratos por cada 100 personas con discapacidad activas es de 13 personas estaban empleadas. Después de analizar estos datos creo que Gobierno regional debería aumentar esta proporción y proporcionar más oportunidades de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad.

2) Contratación por edad y sexo

En tabla 5 se exponen los datos de la Región de Murcia de contratación de personas con discapacidad en el año 2017 según tramos de edad y sobre el total de contratos de la Región de Murcia es:

Al observar la tabla se puede ver que es donde existe las personas entre las edades de 25 y 45 años tienen el mayor porcentaje de contratación, mientras que la proporción de los mayores de 45 años es menor.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Tabla 5. Contratación de personas con discapacidad según tramos de edad (2017)

Comunidad Autónoma provincia	Menor de 25 años	De 25 a 45 años	Mayor de 45 años	Total contratos	% variación 2016-17	% Tasa de personas con discapacidad
Región de Murcia	773	7.715	4.976	13.464	14,48	1,3

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del SISPE..

Por otro lado, por sexo se observa que, en general, hay un número mayor de hombres contratados que de mujeres con discapacidad en el año 2017. Así, el número de contratos realizados a hombres es de 9.410 y a las mujeres de 4.054. También el aumento en la contratación de los varones ha sido algo mayor que en las mujeres.

Tabla 6. Contratación provincial según sexo

Comunidad Autónoma provincia	Hombres		Mujeres		Total %variación 2016-17
	contratos	%variación 2016-17	contratos	%variación 2016-17	
Región de Murcia	9.410	16,22	4.054	10,64	14,48

(Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del SISPE)

3) Contratación por sectores económicos

En la siguiente tabla se ofrecen los datos de contratación por sectores económicos en la Región de Murcia de personas con discapacidad.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Tabla 7. Contratación por sectores económicos

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Región de Murcia	2.593	1.634	598	8.639

(Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del SISPE)

Como se puede ver, el sector Servicios es que asume la mayor parte de la contratación de personas con discapacidad, seguido del sector de la Agricultura tan importante en la Región de Murcia.

En conclusión, al analizar los datos, sabemos que las personas con discapacidad son vulnerables en el mercado laboral. En comparación con las personas sin discapacidad, ellos tienen más dificultades para encontrar un trabajo. Esta situación requiere que los gobiernos pertinentes tomen medidas activas para mejorar la tasa de empleo y brindar los beneficios adecuados para los discapacitados. A continuación, se analiza el papel de los servicios de integración laboral como ayudar a las personas con discapacidad desde una perspectiva social.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

CAPÍTULO 3. QUÉ SON LOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL Y CÓMO FUNCIONAN.

3.1. DEFINICIÓN Y SERVICIOS.

Después de décadas de desarrollo, la supervivencia básica, el desarrollo y autonomía de las personas con discapacidad en España han mejorado significativamente, pero sus barreras ambientales para la participación igualitaria en la sociedad todavía existen y siguen siendo muy importantes. En la sociedad moderna, debemos entender y tratar correctamente a las personas con discapacidad, eliminar los prejuicios cognitivos y las barreras ambientales, implementar activamente la estrategia de desarrollo integrado para las personas con discapacidad y, finalmente, lograr el objetivo de "igualdad y participación" o el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) "Reducción de Desigualdades".

La integración social es la única forma de lograr el objetivo de compartir de manera equitativa. Todos nacemos iguales, independientemente de si está discapacitado o no. Esto tiene tres significados: Primero, los derechos son iguales. Las personas con discapacidad y otras personas son sujetos legalmente iguales y deben gozar de derechos civiles y cumplir con sus deberes cívicos de manera equitativa y efectiva. En segundo lugar, el estado es igual. La sociedad está compuesta por personas diversas y culturas diversas. Las personas con discapacidad no reducen su dignidad y valor inherentes como seres humanos debido a su discapacidad. Son iguales en personalidad a los demás. La sociedad debe tratar de evitar que se vean desfavorecidos solo por su discapacidad. En tercer lugar, las oportunidades deben ser iguales. La única diferencia entre una persona discapacitada y una persona sin discapacidad es que sus necesidades son diferentes. Las necesidades de cada individuo son igualmente importantes, y el uso de todos los recursos debe garantizar que todos tengan las mismas oportunidades,

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

participen plenamente en la vida social y alcancen el desarrollo, así como que compartan igualmente las condiciones de vida que son mejoradas por el desarrollo económico y social.

Las áreas clave de integración social para personas con discapacidad son específicas de cada uno de los derechos de las personas con discapacidad, como la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, accesibilidad, educación, empleo, seguridad de ingresos y seguridad social, vida familiar, cultura, recreación y deportes.

Para ayudar a las personas con discapacidad a trabajar y vivir mejor, hay muchas organizaciones en la sociedad que cumplen con esta misión, entre las que se encuentran los servicios de integración laboral.

Un servicio de integración laboral es una unidad que brinda formación, empleo, asistencia social y otros servicios para las personas con discapacidad. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, reducir las desigualdades y garantizar el cumplimiento de sus derechos (Información obtenida de la web oficial del Servicio de Integración Laboral de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA, 2019).

Los servicios de formación empleo ayudan a las personas con discapacidad en la búsqueda de trabajo y a prepararse y formarse para la incorporación al mercado de trabajo. Para ello, prestan un servicio de orientación laboral personalizado, diseñando y elaborando con el demandante de empleo su itinerario ocupacional y el plan de formación y empleo. Por otra parte, ejercen de intermediarios entre la persona que busca trabajo y las empresas, vehiculando las ofertas que reciben de las empresas hacia las personas con discapacidad más adecuadas. Los servicios de integración laboral cuentan con un completo equipo multidisciplinar formado por trabajadoras sociales, fisioterapeutas, logopedas, asistentes personales y técnicos de accesibilidad. Estas

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

entidades consiguen una cooperación adecuada con las entidades empresariales, organizaciones patronales y sindicatos, dentro del área de actuación con el fin de mejorar las oportunidades y condiciones de empleo de este colectivo. Ofrecen los siguientes servicios:

1) Orientación:

Los servicios de integración laboral ofrecen una atención personal e individualizada al demandante de empleo con discapacidad. La persona con discapacidad cuenta con un tutor/a que se hará cargo de su caso y con el que podrá contactar siempre que lo necesite. El tutor/a ofrece la posibilidad de definir conjuntamente el perfil profesional, establecer un itinerario formativo y laboral para mejorar la empleabilidad y la posibilidad de acceder a ofertas de trabajo acordes a su perfil.

2) Formación:

Impartición de cursos de formación por parte de la entidad e información de formación externa.

3) Intermediación laboral: acceso a las ofertas de trabajo

Finalmente, el objetivo último de la formación es la integración en la sociedad de los individuos, una integración socio laboral que les permita ejercer como ciudadanos independientes. Para ello, los servicios de integración laborales reciben ofertas de trabajo de las empresas y las examinan con detenimiento. Después buscan en sus bases de datos las personas con discapacidad que cumplen con los requerimientos del puesto y realizan la intermediación para la realización de una entrevista de selección. También asesoran a las empresas sobre las posibilidades de contratos bonificados, ventajas fiscales o empleo con apoyo.

3.2 OTROS SERVICIOS

Los servicios de integración laboral ofrecen otros servicios como los de accesibilidad y la atención social. Se explican a continuación:

1) Accesibilidad

Cuando las personas con discapacidad salen del ámbito doméstico deben poder usar las instalaciones públicas. Si entran en lugares públicos, necesitan instalaciones sin barreras que sean adecuadas y convenientes para su uso. Al eliminar las barreras de construcción en edificios y planificación urbana o transporte, se puede mejorar la accesibilidad para adaptarse al uso o diversidad funcional de la discapacidad. En términos de legislación existen varias normativas en España, por ejemplo: orden VIV/561/2010, de 1 de febrero, por la que se desarrolla el documento técnico de condiciones de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados (Boletín Oficial del Estado, Número: 61, 11/03/2010, Disposición nº 4057, Páginas: 24563-24591).

2) Atención social

Estas acciones se dividen a la vez en dos: a) programas de rehabilitación y b) vida autónoma.

(a) Programa de rehabilitación

El “programa de rehabilitación continuada mejora” es un tratamiento de rehabilitación continuado y de fisioterapia y logopedia dirigido a personas con discapacidad con patologías crónicas en algunas ciudades de España.

El objetivo es brindar programas de prevención, entrenamiento, mantenimiento y

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

recuperación de funciones para personas con discapacidades y patología crónica, mejorando su calidad de vida y apoyando su autonomía y función.

(b) Vida autonomía

El objetivo de la integración social es esperar que las personas con discapacidad puedan vivir la misma vida que las personas normales. Para ello, lo más importante es la autonomía de vida, es decir, disponer de una vida independiente, que resulta fundamental para el bienestar emocional, social y familiar de uno mismo.

Dentro de este ámbito se incluyen acciones para promover la autonomía personal, de las personas con problemas de dependencia, que les dificulten el desarrollo normalizado de su actividad diaria; propiciando su participación activa en la sociedad y su integración en todos los ámbitos (laboral, educativo, formativo, social, familiar) de la vida.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

PARTE EMPÍRICA

CAPÍTULO 4. ESTUDIO DE DOS CASOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE DOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL

Debido a que estoy en la Región Autónoma de Murcia, he elegido dos de sus asociaciones de servicios de integración laboral más distintivas para profundizar un poco en ellas y en su actividad. Las asociaciones escogidas han sido FAMDIF COCEMFE y CEOM. A continuación paso a explicarlas.

4.1.1 DESCRIPCIÓN DE FAMDIF COFEMFE

FAMDIF / COCEMFE- MURCIA. Su nombre completo es federación de asociaciones de discapacidades físicas y orgánicas de Murcia, son una organización no gubernamental de característica social, sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública. Fue fundada en 1987 y es el representante de la organización social para personas con discapacidad en la Región de Murcia. El objetivo de FAMDIF / COCEMFE- MURCIA es promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica para lograr la equiparación real con el resto de los ciudadanos, siguiendo las directrices marcadas en la convención internacional sobre las personas con discapacidad programada por La Organización de las Naciones Unidas (ONU).

En junio de 2019, fui a Murcia a visitar las oficinas de FAMDIF / COCEMFE- MURCIA. Mi propósito era obtener información y completar los datos obtenidos de esta asociación a través de otras fuentes como la información disponible a través de internet. En concreto, realicé una visita a la oficina situada en la calle Mariano 14 en Murcia, situada frente al parque y parada de autobús accesible, un detalle importante y conveniente para personas con discapacidad física. La oficina se encuentra ubicada junto a la Asociación Murciana de Padres e Hijos Espina Bífida. Durante la visita pude

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

tomar varias fotografías y solicitar información a la asociación que me ha servido para completar este apartado del TFE.

Figura 5. La foto de la oficina de FAMDIF / COCEMFE- MURCIA



Fuente: Imágenes tomadas Propia

A continuación, explicaré los cinco servicios principales que ofrece.

1) Servicio de formación.

FAMFIF/COCEMFE es un centro colaborador del servicio regional de empleo y formación para la impartición de formación ocupacional. El objetivo de las acciones de formación ocupacional es que los alumnos y alumnas adquieran una capacitación profesional y social que permita incorporarse con éxito al mercado laboral. El contenido de la formación es proporcionar cursos de la formación ocupacional como los cursos de formación que proporciona distintos niveles de formación profesional.

2) Servicio de empleo.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

El Servicio de Integración Laboral de FAMDIF / COCEMFE- MURCIA es un servicio gratuito de intermediación laboral. Funciona como una Agencia de Colocación Privada autorizada por el Sistema Nacional de Empleo (nº1400000004), ya que están financiados por el Fondo Social Europeo y el Servicio Regional de Empleo y Formación de la Consejería de Empleo y Formación de la Región de Murcia.

Cuentan con experiencia de más de 20 años trabajando en la intermediación laboral y una bolsa de empleo que supera las 10.200 personas, consiguen cambiar la vida de las personas con discapacidad física y/u orgánica, mejorando la calidad y la productividad de las empresas. A través de su función como intermediario, proporciona asistencia a empresas y personas con discapacidad. Si una empresa necesita un trabajador, se ofrece a la empresa los servicios como seguimiento de la contratación y selección de personal. Si hay una persona con discapacidad está buscando un trabajo, se ofrece los siguientes servicios: bolsa de empleo, entrevista y evaluación ocupacional, orientación laboral y formación personalizada de cada usuario y formación reglada y ocupacional, etc.

3) Atención sociosanitaria.

La Federación proporciona información especializada y servicios de Asesoramiento para individuos y asociaciones, así como cualquier institución o entidad pública o privada que necesite orientación, con respecto a la discapacidad física y orgánica. Estas acciones se llevan a cabo por los diferentes órganos de gobierno de FAMDIF, su junta directiva y las comisiones de trabajo de voluntarios apoyados y recomendados por profesionales. Funcionan con diferentes comisiones de trabajo son (1) comisión de accesibilidad. (2) comisión de sanidad. (3) comisión de juventud y voluntariado. (4) comisión de educación. (5) comisión de la mujer. (6) comisión sociosanitaria.

FAMDIF se muestra como un líder regional en el campo de la discapacidad. con este fin, la federación ha participado en diferentes instituciones para promover

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

recomendaciones, revisar y controlar las políticas públicas y la legislación sobre temas de discapacidad.

4) Oficina técnica de accesibilidad.

FAMDIF cuenta con una Oficina de Tecnología de Accesibilidad de FAMDIF - OTAF, establecida en 2013 para garantizar el cumplimiento de las regulaciones de accesibilidad de la región de Murcia. De esta manera, todos los ciudadanos tienen derecho a acceder a los bienes, recursos, servicios, el medio ambiente y las instituciones proporcionadas por la sociedad de manera material y autónoma. Está compuesto por arquitectos, arquitectos técnicos y coordinadores, y comités permanentes de accesibilidad.

Proporcionan los servicios para abordar problemas de accesibilidad en la planificación urbana, arquitectura, transporte y comunicaciones para toda la población. Desde el trabajo de la oficina se han también publicado algunas guías y libros para ayudar a las personas con discapacidad y familiares y que pueden ser de utilidad para su vida diaria (ej. cómo acondicionar una vivienda a una discapacidad). Estas guías se pueden descargar de manera gratuita a través de su página web.

5) Centro de día Juan Cerezo.

El Centro de Día de la Juventud con Discapacidad de FAMDIF «Juan Cerezo» es el primer centro en Murcia destinado a jóvenes discapacitados. Cuenta con 19 plazas públicas concertadas con el IMAS (Instituto Murciano de Acción Social), todas ellas cubiertas y con 2 plazas privadas. Tienen un centro moderno que se adapta a las necesidades del usuario: gimnasio, taller deportivo, sala de computadoras, comedor, baño remodelado, sala de enfermería y terapia de lenguaje, el centro dispone de diversos servicios que se desarrollan tanto dentro como fuera de las instalaciones: (1)

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

psicología (2) fisioterapia (3) terapia ocupacional (4) enfermería (5) información a familias (6) logopedia. Además el centro ha desarrollado varios programas para garantizar el desarrollo y cuidado pleno de los jóvenes que asisten como el programa de atención familiar.

4.1.2 DESCRIPCIÓN DE CEOM

El nombre completo de CEOM es Asociación para la Integración de Personas con Discapacidad Intelectual. Es una asociación sin ánimo de lucro, se estableció el 31 de enero de 1990 fue creada por algunos padres para niños con discapacidad intelectuales. El propósito es recibir educación especial después de que el niño complete la educación obligatoria y conseguir una mejor calidad vida de estas personas y sus familias.

Esta asociación fue declarada de utilidad Pública por el Ministerio del Interior en el año 1998 y registrada con el número 93.406 de la Sección primera del Registro Nacional de Asociaciones.

La asociación CEOM ha implementado un sistema de gestión de calidad desde 2005 y se actualizó en noviembre de 2017. Tiene vigencia hasta noviembre de 2020 y ha pasado la certificación de calidad ISO 9001-2008. del mismo modo, CEOM recibió un certificado de compromiso con el desarrollo sostenible emitido por la dirección general de medioambiente de la consejería de presidencia de la comunidad autónoma de la Región de Murcia por mantener los niveles de conformidad con la norma de referencia ya alcanzados.

La misión de la asociación es llevar a cabo actividades de interés general para personas con discapacidad intelectuales y para apoyar a sus familias. En la asociación CEOM hay muchos servicios ofertados que son similares a los ofrecidos por FAMDIF. Por ejemplo: centro de día, servicio de voluntariado y formación reglada. Por este motivo,

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

paso a describir a continuación únicamente aquellos servicios diferentes a los que ofrece FAMDIF.

1) Servicio de Empleo con Apoyo.

Va dirigido a personas con discapacidad intelectual que necesitan de un apoyo continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral. CEOM tiene tres comisiones que apoya los programas:

- AESE

Programa cofinanciado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con cargo a la convocatoria de la asignación tributaria del IRPF 2015 y promovido por la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) como entidad organizadora.

- INCORPORA

Tiene como finalidad la Integración Laboral de Personas en Riesgo de Exclusión Social. Entre las entidades miembros del grupo Incorpora Murcia que desarrollan este programa en red, CEOM trabaja con el colectivo de personas con discapacidad intelectual. Este programa subvencionado por La Caixa se ofrece como un servicio totalmente gratuito de Asesoramiento sobre Contratación a Personas con Diferentes Capacidades a nivel intelectual, y acerca de los beneficios, bonificaciones y subvenciones aparejadas a estas modalidades de contratación, etc.

- SEF (Servicio de Empleo con Apoyo)

Las subvenciones de estos programas están cofinanciadas con una participación del 80% por el FSE, mediante el Programa Operativo FSE Región de Murcia 2014-2020.

2) Centro Especial de Empleo.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

El Centro Especial de Empleo de CEOM es una empresa de servicios gestionada en su totalidad por la propia asociación. El 100% de sus empleados está formado por personas con discapacidad que reciben la capacitación para desarrollar sus carreras, Su objetivo es brindar a los clientes una integración laboral que se adapta a sus necesidades de calidad. En general, organiza algunas actividades y presta los siguientes servicios

- Vivienda tutelada

En CEOM contribuye a mejorar la calidad de vida de los usuarios, poniendo a su disposición un servicio de vivienda tutelada cuyo último fin es proporcionarles una vida de calidad. se ofrece los servicios como infraestructura de vivienda temporal o permanente.

- Ocio y tiempo libre.

Este es un servicio concreto y organizado que proporciona el apoyo necesario para personas con discapacidad intelectuales mayores de 16 años con las habilidades necesarias para disfrutar de su tiempo de ocio de la manera autónoma.

- Club deportivo

Se pretende el fomento del ejercicio o la actividad física ya que puede traer grandes beneficios para la salud y el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Por ello, proporciona actividades deportivas individual y grupo. El establecimiento del CEOM Club deportivo permite a los usuarios participar en diferentes eventos deportivos de carácter regional, nacional e incluso internacional, organizados por diferentes federaciones y entidades para brindar apoyo a personas con discapacidad mental (FEDEMIPS).

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

3) Estimulación multisensorial

En CEOM, tiene las salas de estimulación multisensorial para las personas con discapacidad intelectuales se puede interactuar con el medio a través de la estimulación de sus sentidos. hay espacio de estimulación basal, se trabaja la percepción somática, vestibular y vibratoria. También hay estimulación visual, olfativa, oral, gustativa, auditiva y táctil.

4.2 ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, las autoridades públicas y la sociedad en su conjunto deberían tomar medidas para promover dicha integración. Por esta razón, en los capítulos 1 a 3 he analizado esta realidad. Posteriormente, en la sección anterior del capítulo 4 he aprendido lo que son los servicios de integración laboral y he explicado sobre dos asociaciones de la Región de Murcia que cuentan con servicios de integración laboral: FAMDIF y CEOM.

A continuación, y con un objetivo meramente descriptivo, me planteo realizarles algunas preguntas que me permitan conocer un poco más la realidad de las personas con discapacidad y su integración laboral. Para ello, he elaborado una encuesta que será enviada a las asociaciones anteriormente descritas de personas con discapacidad. Esta encuesta está disponible en el Anexo de este TFE. A continuación analizaré los datos obtenidos y finalmente expondré las conclusiones finales de mi Trabajo Fin de Estudios.

4.2.1 METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA

Hay muchos métodos de investigación, como entrevistas telefónicas, entrevistas, cuestionarios, etc. Elegí un cuestionario como método de recogida de información ya

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

que el cuestionario puede ser más intuitivo y específico del análisis de los datos para obtener conclusiones.

4.2.2 RECOGIDA DE DATOS

El tema de la encuesta es sobre ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL, dirigido a dos Asociaciones de Servicios de Integración Laboral FAMDIF / COCEMFE-MURCIA y CEOM, con el objetivo de saber cómo ofrecen servicios de empleo para personas con discapacidad y ayuda a las personas con discapacidad a encontrar un trabajo. La asociación es un intermediario laboral entre las empresas y las personas con discapacidad que puede proporcionar los talentos y las informaciones sobre las bonificaciones, subvenciones a la empresa, y también puede brindar las orientaciones a las personas con discapacidad que necesitan para encontrar un buen trabajo.

El cuestionario consta de 10 preguntas. Las primeras comprenden las características generales de la asociación y profundiza en el funcionamiento y la experiencia con las empresas y los trabajadores desde la perspectiva de la asociación. A principios de julio de 2019 se enviaron estos cuestionarios a las dos asociaciones que contestaron de manera muy rápida. La directora del trabajo realizó la labor de intermediación con las asociaciones ya que colabora con ellas en las asignatura que imparte. Las respuestas han sido contestadas por técnicos responsables del servicio de integración laboral.

4.3 ANÁLISIS DE LOS DATOS

Como se ha explicado anteriormente, el objetivo de recoger la información es conocer un poco más en detalle el trabajo de estas dos asociaciones. En este apartado analizaremos por separado los resultados obtenidos de las dos asociaciones. A partir de las primeras cuatro preguntas descriptivas del cuestionario, sabemos que los resultados son:

- CEOM

CEOM cuenta con 50 empleados profesionales, 10 de los cuales presentan discapacidad, y el principal tipo de persona con discapacidad que atiende es Intelectual.

CEOM trabaja fundamentalmente con empresas pequeñas y medianas y de capital privado en la región de Murcia. Principalmente las personas que trabajan gracias a CEOM en estas empresas lo hacen en departamentos de servicio.

- FAMDIF

Por su parte, FAMDIF cuenta con unos 30 trabajadores, de los que unos 15 – 17 trabajadores pertenecen al Servicio de Integración Laboral específicamente. El tipo de persona con discapacidad en la asociación es Física y/u Orgánica.

El tipo de empresas con las que trabajan son pequeñas y medianas empresas, principalmente en cooperación con los departamentos de servicio. En general, las empresas colaboradoras están ubicadas las zonas urbanas de los principales municipios de la Región de Murcia (incluido sus polígonos industriales), y en menor medida de la zona costera, y algo muy residual en las zonas rurales. En su mayoría, en lo que ha inserción laboral se refiere son en su mayoría empresas privadas. También hay una mayor colaboración en las entidades sin ánimo de lucro, e incluso administración

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

pública, a la hora de realizar prácticas no laborales con los alumnos/as de acciones formativas.

En la pregunta 5 se ha pedido la opinión de los encuestados de las asociaciones sobre ¿cuáles son las dos principales razones por las que las empresas cooperan con su asociación para contratar empleados con discapacidad? Se les proporcionaron 5 alternativas, de las cuales debían elegir obligatoriamente las 2 que consideraban más importantes o relevantes.

- CEOM

Los resultados de la encuesta muestran CEOM que las principales razones para contratar a personas con discapacidad, es 1) el compromiso social y 2) el cumplimiento de la ley.

- FAMDIF

Su resultado es 1) Para cumplir con la Ley y 2) Para obtener bonificación o ventajas fiscales.

De los resultados anteriores, podemos ver en la sociedad real que la tolerancia de todos hacia las personas con discapacidad no es suficiente. Creen que las personas con discapacidad no tienen suficiente capacidad, por lo que no contratarán a las personas con discapacidad para obtener un empleado competente (que era una de las opciones de respuesta de la pregunta). Por supuesto, reconocemos que existen problemas físicos o de otro tipo para las personas con discapacidad, pero si todos pueden tolerarlos y ayudarlos, creo que todavía tendrán algunos empleados con discapacidad capaces.

Por eso, si el gobierno puede introducir algunos incentivos para alentar a las empresas a reclutar personas con discapacidad, también aumentará la tasa de empleo de la empresa

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

para personas con discapacidad. De hecho, esta es una de las motivaciones marcadas según FAMDIF.

Finalmente, espero que los gerentes de la compañía mejoren su inclusión social, no solo para obedecer la ley para contratar a las personas con discapacidad.

En la pregunta 6 se preguntó a los encuestados sobre qué tareas son desempeñadas por personas con discapacidad en las empresas que colaboran con su asociación. Proporciona 4 respuestas y Asigne los valores del 1 al 5, siendo 5 el valor de la actividad más frecuente y 1 el valor para la actividad menos frecuente.

- CEOM

Según los encuestados de CEOM, las actividades más frecuentes para ser desempeñadas por personas con discapacidad Intelectual son las tareas administrativas, trabajo de servicio (ej. limpieza, mantenimiento).

- FAMDIF

Los resultados de FAMDIF muestran que sus colectivos son más frecuentemente contratados en el sector servicios. Las tareas administrativas también resultan muy importantes en segundo lugar. Estos ámbitos resultan más fáciles pues no se requiere experiencia laboral y resulta relativamente fácil para las empresas reclutar personas con discapacidad para trabajar en los departamentos de administración y servicios.

Por otro lado, desde FAMDIF manifiestas que los trabajos técnicos no suelen ser muy demandados, seguramente debido a problemas físicos que pueden presentar sus asociados.

A continuación se muestran las respuestas a la pregunta siete. En esta ocasión, se preguntó a los encuestados sobre qué medidas se pueden promover para que las empresas contraten a más personas con discapacidad.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

- CEOM

CEOM recomienda la difusión sobre buenas prácticas en el ámbito de la empresa y la aplicación real de las exigencias legales actuales.

- FAMDIF

Mayores controles por parte de la administración para que se cumpla la legislación correspondiente a:

1. Cuotas de reserva.
2. Clausulas sociales en las licitaciones públicas.

Finalmente, según la opinión de CEOM, creo que esta medida que difunde buena práctica es muy buena, puede mejorar el sentido de responsabilidad social de la empresa, construir una buena imagen, dar ejemplo a otras empresas y expandir su influencia, lo que puede promover a otras empresas para que lo imiten y aumente la posibilidad de contratar personas con discapacidad. Sin embargo, la idea de aplicar los requisitos legales actuales es lo que debe hacer la empresa. La ley está formulada por el estado y la empresa debe cumplir. Creo que el departamento de regulación de la empresa debe establecer un mecanismo de inspección, revisarlo una vez al año o varias veces y organizar al gerente para que se informe sobre la ley de las personas con discapacidad, esto puede aumentar efectivamente la tasa de empleo de las personas con discapacidad. Sin embargo, la asociación FAMDIF tiene sus propias opiniones particulares sobre la administración pública, y espera que pueda mejorar la legislación. Puede seguir trabajando en la concienciación de la población en general, no está de más, para que cada vez más gente sea consciente de esta realidad, y por tanto, más empresa contraten a personas con discapacidad.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Para continuar con las respuestas del cuestionario, se analizan a continuación los resultados de la pregunta 8. En esta pregunta, se preguntó a los participantes sobre los principales problemas a los que enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral. (ej. falta de accesibilidad, falta de mentalidad en la dirección de la empresa, proteccionismo familiar, prejuicios, formación etc.). Se les oferta 5 alternativas de las cuales debían elegir las que consideraban más importantes puntos o también se puede incluir sus propios comentarios.

- CEOM

CEOM ha incluido un comentario propio que dice lo siguiente: "Estigma social sobre la poca cualificación del colectivo". Desde la respuesta a la primera pregunta del cuestionario, sabemos que CEOM es principalmente responsable del tipo de la persona con discapacidad que tiene Intelectual, por lo que debemos prestar atención a este problema. Hace más de 50 años Erving Goffman publicaba su libro: "Estigma: la identidad deteriorada" en el cual ya ponía como ejemplo de colectivo estigmatizado a las personas con un trastorno mental. En este sentido, el estigma se compone de dos elementos son los prejuicios y la discriminación. Los prejuicios, creo que sea un conjunto de ideas erróneas y estereotipadas, atribuidas a una persona o colectivo. La discriminación, pienso que es una serie de conductas de rechazo, menosprecio y distancia social hacia una persona o colectivo. Por lo tanto, las personas normales tienen un gran prejuicio y discriminación a las personas con discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad piensan que ellos son muy inferiores en inteligencia, no pueden cuidarse a sí mismas y su imagen no es buena, pues pienso que ellos hacen los trabajos serán más difícil que las personas con discapacidad físicas, pero podemos evaluar a aquellos que tienen la capacidad de trabajar de acuerdo con su situación real, brindarles capacitación y ayudarlos a encontrar un empleo. Espero que la asociación

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

pueda hacer todo lo posible para ayudarles en su trabajo y su vida, y puede preocuparse más por ellos, toda la sociedad también debe ser más tolerante con ellos.

- FAMDIF

Los resultados que apunta la asociación FAMDIF son los "prejuicios y una cuestión motivacional". En mi opinión, entre los principales problemas, en la parte de las empresas vienen del desconocimiento del mundo y la realidad de las personas con discapacidad; y por tanto, de ellos surgen muchos prejuicios. Hay muchas empresas que no han tenido nunca en sus plantillas a una persona con discapacidad y por tanto, no saben nada al respecto (ventajas que puede tener para sus empresas en general), y otras que deciden dar el paso en ocasiones por ese desconocimiento siguen sin tener claro que es lo que quieren, o necesitan (en muchas ocasiones análisis de puestos mal hechos, no tener en cuenta las limitaciones que pueda haber, adaptaciones del puesto, ...). A priori se les presupone en muchas ocasiones que van a tener muchas más bajas laborales que otros trabajadores.

En el caso de las propias barreras internas de las personas con discapacidad, creo que el mayor problema es de cuestión motivacional. En ocasiones demasiado proteccionismo por parte de las familias juega en su contra, creando situaciones de apatía, conformismo, que redundan en una menor preocupación por su formación, en el caso especialmente de discapacidades congénitas; o recualificación profesional, especialmente en el caso de discapacidades sobrevenidas, con la imposibilidad que conlleva de desarrollar otras ocupaciones si uno mismo no se recualifica en otra ocupación distinta de la que venía desarrollando.

Finalmente, encontramos los puntos en común de las opiniones de las dos asociaciones, así que creo que la mejor solución es eliminar los prejuicios. Todavía muy difícil, toda

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

persona vive inserta en el medio social y cultural que le ha tocado, por lo que no es inmune a sus creencias, ni está exenta de compartir sus prejuicios.

La formación académica y/o la experiencia laboral no parecen ser elementos que garanticen la superación de las atribuciones erróneas más comunes en este ámbito. Pero este es también nuestro objetivo. Espero que la asociación pueda estar estrechamente integrada con la sociedad y realizar este deseo en el futuro.

A continuación se examinan los resultados para la pregunta 9 "En relación al sector turístico de la Región de Murcia, ¿en qué grado las empresas turísticas contratan a personas con discapacidad? (comparativa con otros sectores, etc.) ¿Algún ejemplo si se puede comentar?"

- CEOM:

CEOM comenta que en su caso no existe diferencia con otros sectores.

A modo de ejemplo colabora con un Hotel en la Manga que incorpora a 1 persona con discapacidad en cada departamento con motivo de las contrataciones de verano, cumpliendo así con la ley de reserva de puestos de trabajo para discapacidad y con su política de RSC.

Profundizando en la página web de la asociación he conocido que este proyecto comenzó en 2011 y continúa hoy en día. El departamento de recursos humanos de este Hotel ha firmado un acuerdo de cooperación con CEOM. Desde su práctica, puede explicar que el proyecto ha sido exitoso y efectivo que puede durar durante muchos años. Además, el hotel puede cumplir con la ley y la asociación puede ayudar a las personas con discapacidad a integrarse laboralmente. De esta forma, las dos partes ganan, así que espero que se siga promoviendo este proyecto y sirva de ejemplo para que más empresas colaboren.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

- FAMDIF:

Son muy pocas las contrataciones que se producen en el sector turístico o bien porque en su mayoría, al tratarse de trabajos muy estacionales no se pueden acoger a los contratos bonificados de mayor duración por lo que a veces no contemplan a este tipo de trabajadores; y en otras ocasiones porque al ser trabajos muy intensos, con cierta carga física y por desarrollarse en períodos festivos/vacacionales tampoco son muy elegidos por muchos trabajadores.

Finalmente, después de comprender la realidad, me doy cuenta que las personas con discapacidad están calificadas para muchos trabajos de turismo. Sin embargo, esto no se produce debido a que la integración social de las personas con discapacidad es muy baja. Por ejemplo, no es fácil encontrar un trabajo en una compañía de viajes. En mi opinión, espero que la asociación pueda hacer más esfuerzos para promover la integración social de las personas con discapacidad en el ámbito del turismo.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

CONCLUSIÓN

Este trabajo profundiza en la contratación de personas con discapacidad en la empresa. En la parte teórica expliqué las cuestiones relevantes relacionadas con las personas con discapacidad, como las definiciones, los juicios sobre el nivel de discapacidad, las leyes de discapacidad, etc. A continuación continué ofreciendo datos reales sobre el empleo de personas con discapacidad en España y Murcia y el análisis de sus tasas de variación. En el Capítulo 3 explica qué son los servicios de integración laboral, sus objetivos y contenido central. El Capítulo 4 ofrece una recogida de datos para conocer dos servicios de integración laboral (CEOM y FAMDIF/COCEMFE), elaboré un cuestionario y les hice algunas preguntas sobre las empresas que contratan empleados con discapacidad, la situación real del empleo de las personas con discapacidad, finalmente analicé sus respuestas y obtuve los siguientes resultados, que también es el objetivo de todo mi trabajo.

Es importante destacar que en el capítulo dos intenté analizar la situación de la discapacidad en el sector turístico pero no encontré datos suficientes para hacer un apartado. No obstante, considero que este trabajo es de utilidad para empresas del sector pues he aprendido sobre este tema y podré aplicar mis conocimientos sobre personas con discapacidad en el futuro cuando esté incorporada en el sector como profesional tras acabar el máster.

A continuación, tengo algunas sugerencias para las empresas y las asociaciones.

- Sugerencias a las empresas.

Después de analizar tantos datos y cuestionarios, descubrí que la razón principal por la que la empresa contrataba empleados era debido a las leyes nacionales, por lo que creo que los gerentes de la empresa deberían tomar la iniciativa de reclutar personas

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

discapacitadas. El valor de una empresa no es solo obtener las ganancias también deben hacer todo lo posible para ayudar a todos los colectivos, especialmente los más vulnerables y ayudar a generar un sociedad más justa. Específicamente, creo que las empresas deben contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible a través de prácticas de responsabilidad social corporativa, por ejemplo, las grandes empresas con posiciones sólidas, debe reclutar las personas con discapacidad, brindarles la capacitación y la ayuda necesarias, no las discrimine, las trate como personas normales, preste atención a sus sentimientos y cree un ambiente de trabajo bueno y cómodo para ellos.

- Sugerencia a las asociaciones.

Sabemos por el contenido anterior que la asociación puede proporcionar diversos tipos de ayuda para las personas con discapacidad. No es fácil, pero creo que todavía hay dos grandes problemas. El primero es cómo evitar la discriminación. Creo que hay una buena manera de hacer algunas actividades de concienciación -campañas, difusión, anuncios- pues muchas veces las personas sin discapacidad tienen prejuicios fijos e ideas para las personas con discapacidad porque no desconocen esta realidad. Si la asociación puede salir fuera para visibilizar a las personas con discapacidad, sus dificultades de empleo, las dificultades de la vida, creo que muchas personas sin discapacidad serían más empáticas y se podría resolver este problema más fácilmente. Estas acciones o campañas publicitarias también atraerá a más voluntarios para participar en las actividades organizadas por la asociación y ampliar la influencia de la asociación. El segundo punto es que la asociación puede preocuparse por la salud mental de las personas con discapacidad. Muchas personas con discapacidad no solo tienen que enfrentar las dificultades de la vida, sino también las dificultades externas, que tienen más probabilidades de conducir a una enfermedad mental debido al prejuicio

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

de esta sociedad. Por lo tanto, sugiero que la asociación pueda contactar a psicólogos profesionales y hacer entrevistas periódicas para prestar atención sus saludes mentales de las personas con discapacidad, se hacen todos los esfuerzos para que los discapacitados se integren mejor en esta sociedad.

El objetivo de todo mi trabajo es concienciar sobre esta realidad pues me gustaría aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad, aumentar el número de personas empleadas por la empresa y mejorar el sentido de responsabilidad social de la empresa. Finalmente, espero que las personas sin discapacidad y la sociedad en su conjunto puedan adaptarse a las personas con discapacidad y que no sean discriminatorias contra ellas. Las empresas y las personas podemos ayudar a más personas con discapacidad a trabajar, vivir mejor e integrarse en esta sociedad y reducir la desigualdad y lograr un desarrollo sostenible para todos.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

ANEXOS I

ENCUESTA SOBRE ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LOS SERVICIOS DE INTEGRACIÓN LABORAL.

Esta breve encuesta forma parte de mi Trabajo Fin de Estudios en el que estoy sobre la contratación de personas con discapacidad en las empresas. Estaría muy agradecida si puede contestar este cuestionario que me ayudará a conocer un poco más profundamente esta realidad.

Las siguientes son las preguntas y las respuestas de las dos asociaciones.

1. Por favor indique el tipo de discapacidad que tienen los usuarios de sus servicios (orgánica, intelectual, etc.).

CEOM: Intelectual. FAMDIF: Física y/u Orgánica.

2. Puede Indicar ¿cuál es el tamaño de su asociación según el número de trabajadores? ¿porcentaje de personas contratadas en su asociación que tienen alguna discapacidad?

CEOM: Aproximadamente 50 profesionales en plantilla con discapacidad aproximadamente 10 %.

FAMDIF: Nuestra asociación tendrá creo que alrededor de unos 30 trabajadores, de los que sobre unos 15 – 17 trabajadores pertenecen al Servicio de Integración Laboral específicamente.

3 ¿Qué tipos de empresas son las que solicitan los servicios de integración laboral de su asociación? (sector de actividad, tamaño, ubicación).

CEOM:

Sector: trabajamos con todos los sectores, principalmente servicios.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

Tamaño de las empresas: principalmente PYMES.

Ubicación (ciudad, zona rural, costa): principalmente Murcia y pedanías.

En campaña de verano en zona de Cartagena, costa.

FAMDIF:

Sector: mayoritariamente del sector servicios.

Tamaño de las empresas: pymes.

Ubicación (ciudad, zona rural, costa): mayoritariamente de las zonas urbanas de los principales municipios de la Región de Murcia (incluido sus polígonos industriales), y en menor medida de la zona costera, y algo muy residual en las zonas rurales.

4. ¿Qué tipo de la empresa colabora en mayor medida con su asociación a través de los servicios de integración laboral y/o empleo con apoyo? (Indica si: Privada, pública, sin ánimo de lucro)

CEOM: Privada.

FAMDIF: En su mayoría, en lo que ha inserción laboral se refiere son en su mayoría empresas privadas.

Hay una mayor colaboración en las entidades sin ánimo de lucro, e incluso administración pública, a la hora de realizar prácticas no laborales con los alumnos/as de acciones formativas.

5. Según su experiencia, ¿cuáles son las dos principales razones por las que las empresas cooperan con su asociación para contratar empleados con discapacidad?

1Considera que son buenos trabajadores.

2Para cumplir con la Ley.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

3Compromiso social.

4Para obtener bonificación o ventajas fiscales.

5Para cumplir con requerimientos de licitación pública.

CEOM: 2 y 3

FAMDIF:2 y 4

6. ¿Qué tareas son desempeñadas por personas con discapacidad en las empresas que colaboran con su asociación? Asigne los valores del 1 al 5, siendo 5 el valor de la actividad más frecuente y 1 el valor para la actividad menos frecuente.

___Tareas administrativas CEOM: 5 FAMDIF:3

___Trabajo de servicio (ej. limpieza, mantenimiento) CEOM: 5 FAMDIF:1

___Venta al público y atención al cliente. CEOM: 1 FAMDIF:2

___Tareas técnicas CEOM: 0 FAMDIF:5

7. Según su experiencia ¿Qué medidas se pueden promover para que las empresas contraten a más personas con discapacidad?

CEOM: La difusión sobre buenas prácticas, aplicación real de las exigencias legales actuales.

FAMDIF: Mayores controles por parte de la administración para que se cumpla la legislación correspondiente a:

- Cuotas de reserva.
- Clausulas sociales en las licitaciones públicas.

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

8. Según su opinión, indique los TRES principales problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad física en el proceso de inserción laboral (ej. falta de accesibilidad, falta de mentalidad en la dirección de la empresa, proteccionismo familiar, prejuicios, formación etc.).

CEOM: Estigma social sobre la poca cualificación del colectivo.

FAMDIF: prejuicios y cuestión motivacional.

9. En relación al sector turístico de la Región de Murcia, ¿en qué grado las empresas turísticas contratan a personas con discapacidad? (comparativa con otros sectores, etc.) ¿Algún ejemplo si se puede comentar?

CEOM:

En nuestro caso no existe diferencia con otros sectores.

Colaboramos con un Hotel en la Manga que incorpora a 1 persona con di en cada departamento, cumpliendo así con la ley de reserva de puestos de trabajo para discapacidad y con su política de RSC.

FAMDIF: Son muy pocas las contrataciones que se producen en el sector turístico.

10. Por favor, indique si lo desea, cualquier observación, comentario o sugerencia.

CEOM y FAMDIF: nada.

Gracias por su colaboración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BOE-A-1982-9983. Publicado en: «BOE» núm. 103, de 30 de abril de 1982, páginas 11106 a 11112 (7 págs.)

2. BOE-A-2003-22066. Publicado en: «BOE» núm. 289, de 03/12/2003.

3. BOE-A-2007-18476 Publicado en: «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2007, páginas 43251 a 43259 (9 págs.)

4. BOE-A-2007-22293. Publicado en: «BOE» núm. 310, de 27 de diciembre de 2007, páginas 53278 a 53284 (7 págs.)

5. BOE-A-2013-12632. Publicado en: «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673 (39 págs.)

6. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Publicado en: Núm. 96 Jueves 21 de abril de 2016 Pág. 1312

7. BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Publicado en: Núm. 289 Martes 3 de diciembre de 2013 Sec. I. Pág. 9563

8. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado, Disponible en [:https://publicacionesoficiales.boe.es/](https://publicacionesoficiales.boe.es/)

9. Crocker, J.; Major, B. & Steele, C.: (1998) “Social Stigma”. En: Gilbert, D.; Fiske, S. & Lindzey, G. (Eds.): “The Handbook of social psychology” (4ª edición, pp. 504-553). New York: McGraw-Hill

10. CEOM-Asociación para la Integración de Personas con Discapacidad Intelectual [en línea]. Disponible en: <http://www.asociacionceom.org/>

11. FAMDIF/COCEMFE- MURCIA-La Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica [en línea]. Disponible en:

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

<http://famdif.org/>

12. Goffman, E.: (1963) “Estigma: la identidad deteriorada”. Amorrortu Editores. 2006.

13. Memoria 2011/PCU/4143 2011 Resumen de los trabajos realizados en el Seminario de Valoración y Diagnóstico de la Discapacidad en la Región de Murcia

14. NIPO PDF: 274-15-155-3, Catálogo general de publicaciones oficiales

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal Condesa de Venadito, Madrid. Disponible en <http://publicacionesoficiales.boe.es>

15. Orden VIV/561/2010, Boletín Oficial del Estado (Número: 61, 11/03/2010, Disposición nº 4057, Páginas: 24563-24591)

16. PDF de Discapacidades en la Región de Murcia. Distribución territorial y temporal 2000-2012

17. PDF de INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN

ANDALUCÍA: ANÁLISIS Y PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

José Antonio Vela Romero, Maestro en Educación Especial,

18. Pereda C. y otros (2005) “La inserción laboral de personas con discapacidad”. Colección Estudios Sociales. Número. 14. Madrid.

19. Resolución Asamblea CIF, 54ª Asamblea Mundial de la Salud, 2001

20. Sunrise Medical, grados de discapacidad, 2016. Disponible en <http://www.surisemedical.es/blog/grado-discapacidad>.

21. ISBN: 978-84-15909-07-1 D.L. MU 1330-2013 Consejería de Sanidad y Política Social. Región de Murcia. Disponible en: <https://www.carm.es/web/pagina?>

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA

22. Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE. Informe 4. 2019

23. Inserta Empleo de La plataforma de gestión de empleo para personas con discapacidad. Disponible en <https://www.portalento.es/>