

El 70% de las empresas no cumple con la Lismi

LA LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS, QUE OBLIGA A RESERVAR EL 2% DE LAS PLANTILLAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, UN ASUNTO PENDIENTE

T. JIMÉNEZ / G. L. A.
MADRID

Representan el 8,6% de la población, pero sólo el 4,1% de los ocupados españoles. Ésta es la radiografía que se hace de la inserción laboral de las personas con discapacidad. A pesar de la diferencia entre las dos cifras, únicamente el 10% de las compañías españolas no cuenta entre sus empleados con alguna persona con discapacidad. Eso sí, sólo el 32% de las compañías de más de 50 personas cumplen con la normativa exigida por la Ley de Integración Social de Minusválidos (Lismi), que les obliga a reservar el 2% de sus plantillas a minusválidos, según el estudio *La inserción laboral de las personas con discapacidad. Concienciación empresarial y compromiso laboral*, elaborado por PricewaterhouseCoopers (PwC) y cofinanciado por la Fundación Once y el Fondo Social Europeo.

Actualmente en España hay más de 35.800 empresas obligadas a cumplir la ley, aunque pocas lo hacen por la difícil accesibilidad de los minusválidos al entorno laboral, por la escasa concienciación social y empresarial, por las carencias formativas y por la falta de comunicación entre los agentes participantes en la inserción. Según Aberto Durán, vicepresidente 1º ejecutivo de la Fundación Once, las compañías deben jugar un nuevo papel como agentes del cambio social con la contratación de discapacitados.

Sin embargo, algunos empresarios no lo ven del todo claro. En su opinión, las bonificaciones no



PRESENTACIÓN. De izquierda a derecha: Mario Lara (PwC), Alberto Durán (Fundación Once), Enrique Sánchez de León (Asociación para el Progreso de la Dirección) y Miguel Ángel Cabra de Luna (Fundación Once)

La ley

NECESIDAD DE CLASIFICACIÓN

Uno de los grandes problemas que presenta la Ley de Integración Social de Minusválidos (Lismi) es la falta de segmentación de discapacidades. La mayoría de los empresarios entrevistados en el informe aseguran que gestionan de la misma manera discapacidades de muy distinta naturaleza por propio desconocimiento de las tipologías existentes.

Muchas veces, los empresarios asocian a los discapacitados con 'incapacitados'. Por eso, se hace necesario profundizar en este aspecto y realizar una clasificación de las diferentes discapacidades. Así se podría atender con más precisión a las necesidades de este colectivo, y cubrir la falta de información de las empresas ante la ley imperante.

compensan, ya que tendrían que devolverlas si el trabajador no cumple un mínimo de permanencia en la empresa. Además, advierten de que uno de sus revulsivos es la lentitud y complejidad de la burocracia española.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY. Existen diferencias en cuanto al cumplimiento de la Lismi dependiendo del sector económico y de la comunidad autónoma. La agricultura, por ejemplo, es el ámbito donde menos éxito tiene la ley, ya que

apenas el 13% de sus empresas la lleva a cabo. Desde el punto de vista regional, las compañías de Aragón y Cantabria son las que más cumplen con la Lismi (más del 60%), mientras que Canarias y Andalucía se quedan a la cola con menos de un 10%.

La situación es más desfavorable para las mujeres, pues sus tasas de actividad y ocupación son sustancialmente menores a las de los hombres, y las de desempleo se encuentran diez puntos porcentuales por encima. Aunque también es cierto que hay más de 2,3 millones de mujeres con discapacidad, frente a los 1,5 millones de hombres.

Para mejorar las cifras, el estudio recomienda potenciar la forma-

LA SITUACIÓN ES MÁS DESFAVORABLE PARA LAS MUJERES DISCAPACITADAS

ción superior del colectivo; realizar programas de transición del ámbito educativo al laboral, para que aprendan el funcionamiento empresarial, sus derechos y obligaciones y el rol a desempeñar dentro del grupo de trabajo; ofrecer mayor formación sobre el primer empleo y cómo realizar una entrevista personal; y posibilitar la puesta en marcha de un programa específico de prácticas prelaborales para las personas con discapacidad, entre otras medidas.

En cuanto a la orientación de la empresa, el estudio opina que sería muy positivo formar y concienciar a los mandos intermedios sobre la gestión y el trato hacia las personas con discapacidad. En su favor, se pide a las administraciones incrementar las subvenciones para la adecuación de los puestos en función de la segmentación de la discapacidad, además de promocionar el Proyecto Aptra, una aplicación informática de la Fundación Once destinada a los gestores de recursos humanos, que facilita y analiza las necesidades en la adaptación de los puestos de trabajo para discapacitados. ■

