

INFORME EL PERFIL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD 2012 3 de diciembre, Día Internacional de la Discapacidad

Así es el trabajador con discapacidad contratado en 2012

Hombre entre 26 y 35 años, con discapacidad física, Formación Profesional y un contrato temporal como operario

- Otros puestos repetidos han sido administrativo (10,8%), peón de limpieza (10%) o dependiente (8,3%).
- Un 83% de las personas con discapacidad se ha integrado en empresa ordinaria y un 17% en Centros Especiales de Empleo.
- La crisis puede estar abriendo los ojos de muchas empresas hacia la discapacidad. Así, desde el 1 de enero hasta el cierre de octubre de 2012 se han contabilizado en España 51.885 contratos a personas con discapacidad, la segunda cifra más alta en los últimos 5 años.
- A pesar de ello, la tasa de paro de este grupo sigue siendo muy superior a la del resto y la tasa de actividad muy inferior.
- Un 74% de las empresas piensa que la discapacidad no es un factor que acentúe el absentismo. Un 9% va más allá y opina que el absentismo laboral es menor en el caso de los trabajadores con discapacidad.
- Capgemini ha sido reconocida este año por los Telefonica Ability Awards como finalista en tres de las nueve categorías que conforman los premios: Accesibilidad, Desarrollo Profesional y Formación y Mayor Gran Empresa Privada.

Madrid, 27 de noviembre de 2012.- El próximo lunes, 3 de diciembre, se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, un grupo que ha dado importantes pasos en su integración durante los últimos años, pero que aún sigue estando lejos de alcanzar la plena igualdad.

En este contexto, **Capgemini** y la **Fundación Adecco** han realizado el informe El Perfil del Trabajador con Discapacidad 2012, con el objetivo de analizar la situación laboral de este sector de la población y contribuir a su plena integración mediante la reflexión y el análisis. Los datos de este informe han sido extraídos, principalmente, de dos fuentes: las cifras de contratación registradas por la Fundación Adecco y una encuesta realizada a 120 responsables de RRHH en materia de discapacidad.

A pesar de que no existen cifras recientes sobre el empleo de las personas con discapacidad, es sabido que su tasa de paro es muy superior a la del resto de la población. Algunas fuentes como la **Fundación La Caixa** indican que **su ratio de desempleo duplica al general**. Así, en 2011 las personas con discapacidad en paro representaron un 40%, en un momento en el que la cifra general era del 21,5%.

Tomando como referencia este axioma, si el ratio de desempleo actual se sitúa en el 25%, el de las personas con discapacidad alcanzaría el 50%, una cifra que preocupa y que debe incentivar el impulso de políticas que garanticen la participación del colectivo en el mercado laboral.

Por otra parte, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy inferior a la de los demás. Así, a finales de 2010 se situó en un 36,2% frente al 75,9% registrado en el conjunto de la población, según el avance de resultados de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad 2010 y 2009 del INE. Ello quiere decir que un **63,8% de**

las personas con discapacidad ni tiene trabajo ni lo busca, debido, probablemente, a una mayor desconfianza a la hora de afrontar su acceso al mercado laboral.

Según **Jesús Garre, consejero delegado de Capgemini España**: “La empresa debe ser un ejemplo para la sociedad y parecerse a ella. La sociedad es diversa y por tanto las organizaciones también tienen que serlo, integrando a personas con discapacidad que son parte inherente de nuestro entorno. Para avanzar hacia su plena integración es necesario impulsar la sensibilización en el corazón de las empresas para que no se conviertan en víctimas dobles de la crisis. De este propósito nace este informe que hemos realizado en colaboración con la Fundación Adecco”.

Por su parte, **Jose María Echevarría, presidente de la Fundación Adecco** comenta que: “en los últimos años, hemos asistido a un importante avance en materia de integración social y laboral de las personas con discapacidad, pero aún queda un importante camino por recorrer para alcanzar su plena integración. Hay que trabajar por derribar anacrónicos estereotipos y prejuicios que aún están asentados en nuestra sociedad e igualar su tasa de actividad y de paro con las del resto de la población: sólo entonces podremos hablar de normalización y de integración real”.

La dualidad de la crisis: acelerador y freno

Desde el 1 de enero de 2012 hasta el cierre de octubre, el Servicio Público de Empleo Estatal ha contabilizado **51.885 contratos a personas con discapacidad en España**. A pesar de que ello representa una caída del 1,3% con respecto al mismo periodo de 2011 (cuando se efectuaron 52.596 contratos), hay que tener en cuenta que el año pasado se cerró con el récord histórico de contrataciones a personas con discapacidad: un total de 62.084.

Así, pese al descenso interanual, estos 51.885 contratos representan la segunda cifra más alta del último lustro, tal y como refleja la figura 1.

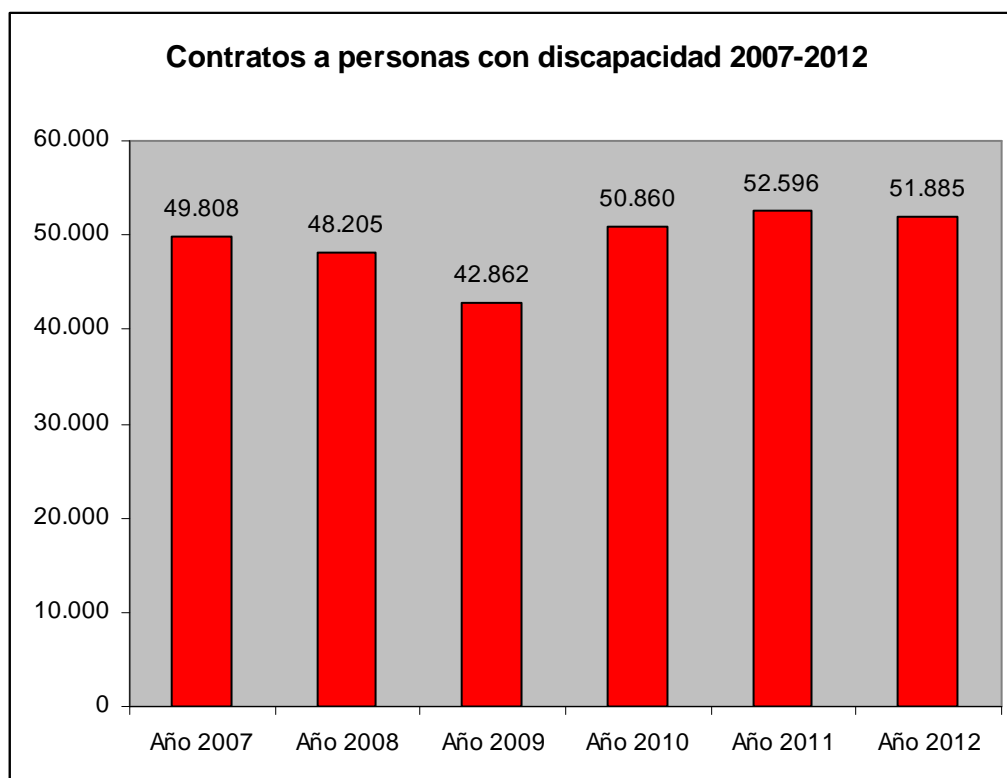


Figura 1. Fuente: SEPE¹

Podríamos interpretar el aumento interanual de contratos como fruto de la casualidad o al azar. Sin embargo, con las cifras a la vista, no parece aventurado extraer la siguiente conclusión: **la crisis podría estar siendo un acelerador para que muchas empresas abran sus ojos a la discapacidad y apuesten por estos trabajadores como fuerza laboral, habida cuenta de que ven reforzados valores como el esfuerzo, la motivación o la capacidad de sacrificio, todos ellos esenciales para la buena marcha del negocio en tiempos de crisis.**

Sin embargo, y aunque pueda parecer paradójico, existen dos tradicionales barreras para el acceso al empleo de las personas con discapacidad que pueden verse acentuadas debido a la crisis. Éstas son de dos tipos: exógenas (en la sociedad) y endógenas (individuales).

- **Exógenas.** Están fuera de la persona con discapacidad, asentadas en la sociedad. Se trata de estereotipos, prejuicios de algunas empresas que mantienen la creencia errónea de que los trabajadores con discapacidad van a requerir elevados costes de adaptación y que van a incrementar el absentismo. En definitiva, temor y desconocimiento, dos aliados muy peligrosos que ponen en riesgo la contratación de empleados con discapacidad en tiempos de crisis.
- **Endógenas.** Están en la propia persona con discapacidad. Se traducen en carencias de autoestima y motivación, así como escasa confianza: creen que no tendrán opciones de acceder al mercado laboral por la elevada competencia que existe. Ello explicaría la menor tasa de actividad del colectivo.

Tal y como indica **Jose María Echevarría, presidente de la Fundación Adecco**: “hay que hacer un trabajo esencial de sensibilización con las empresas y de orientación con los candidatos para eliminar ambas barreras. Aunque en los últimos años haya aumentado el número de contratos, no podemos darnos por satisfechos hasta que las cifras de empleo de las personas con discapacidad se igualen con las del resto de la población.”

En cuanto a la modalidad de los contratos firmados por las personas con discapacidad en 2012, observamos en la figura 2 que la más frecuente ha sido la **temporal para personas con discapacidad** (23,7%); seguida del contrato de obra y servicio (19,8%); la interinidad (18,7%); y el eventual por circunstancias de la producción (17,6%).

TIPO DE CONTRATO 2012	Nº	%
Temporal personas con discapacidad	12.307	23,7%
Obra y servicio	10.295	19,8%
Interinidad	9.678	18,7%
Eventual por circunstancias de la producción	9.115	17,6%
Especial discapacidad	5.610	10,8%
Convertidos en indefinidos	3.286	6,3%
Indefinido ordinario	1.098	2,1%
Fomento contratación indefinida	212	0,4%
Formación	199	0,4%
Otros	76	0,1%
Prácticas	9	0,0%
TOTAL	51.885	100,0%

Figura 2. Fuente: SEPE²

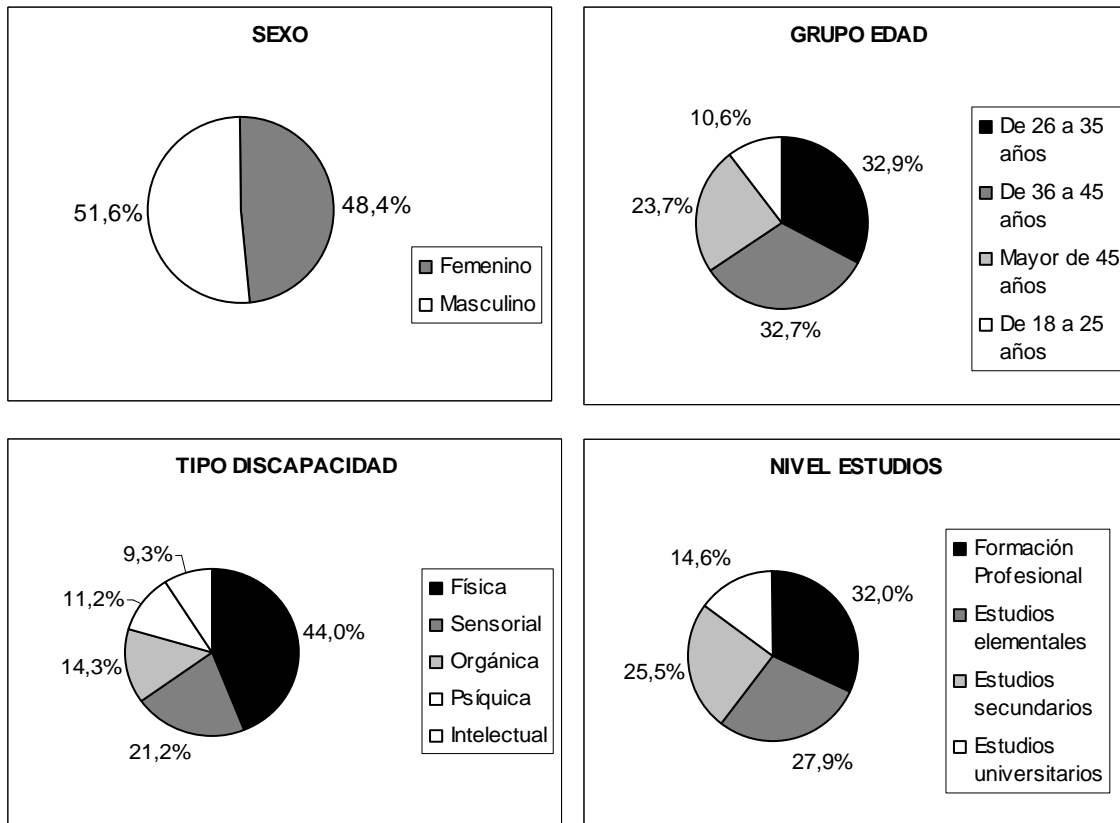
¹ Esta figura no muestra la cifra total de los años completos, sino que, con ánimo de realizar la comparativa, se centra en el periodo comprendido entre enero y octubre de los años señalados.

² Esta figura no muestra la cifra total de los años completos, sino que, con ánimo de realizar la comparativa, se centra en el periodo comprendido entre enero y octubre de 2012.

Radiografía del trabajador con discapacidad 2012

La Fundación Adecco ha gestionado en lo que llevamos de año más de 1.000 contratos para personas con discapacidad. Ya hemos visto en el epígrafe anterior que la modalidad contractual más frecuente ha sido la temporal, según los datos del SEPE.

Sin embargo, el presente informe ha querido analizar otros detalles para dar respuesta a la pregunta: ¿cuál ha sido el perfil del trabajador con discapacidad contratado en 2012? Los datos internos de la Fundación Adecco muestran que se trata de un **hombre (51,6%) entre 26 y 35 años (32,9%)**, **discapacidad física (44%)** y un **nivel formativo de Formación Profesional (32%)**. Las figuras 3, 4, 5 y 6 muestran esta información más en detalle.



Figuras 3, 4, 5 y 6. Fuente: Datos internos Fundación Adecco

Por otra parte, la modalidad de empleo predominante en los contratos gestionados por la Fundación Adecco ha sido la **empresa ordinaria (83%)**, frente al 17% en Centros Especiales de Empleo.

Aunque los puestos en los que se han integrado las personas con discapacidad son muy diversos, el puesto más repetido ha sido **operario de producción (24,2%)**, seguido de administrativo (10,8%), peón de limpieza (10%) o dependiente (8,3%). La figura 7 muestra más en detalle estos perfiles.

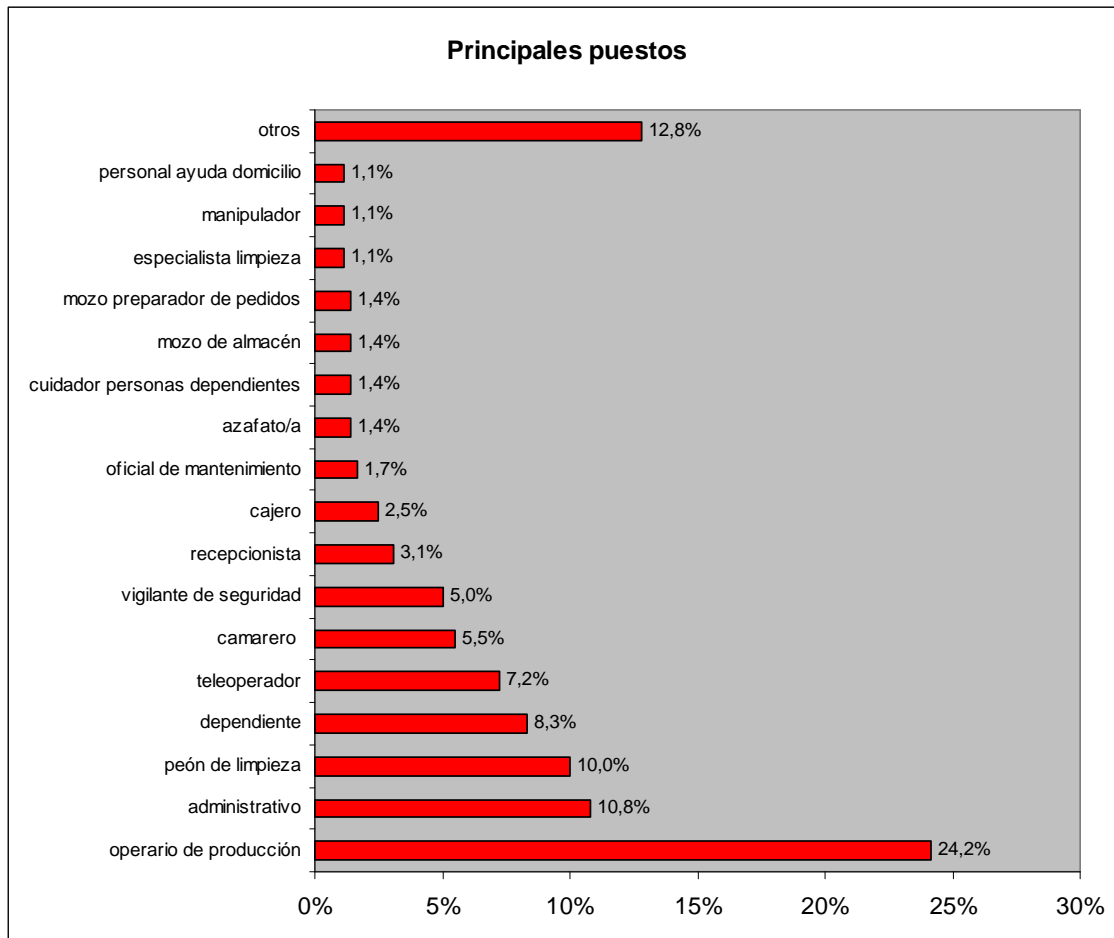


Figura 7. Fuente: Datos internos Fundación Adecco

Estereotipo derribado: la discapacidad no acentúa el absentismo

El absentismo laboral supone un problema serio para las empresas, ya que cuesta cada año miles de millones de euros a nuestro país y es uno de los problemas que más afectan a la competitividad de las organizaciones españolas. Según el I Informe Adecco sobre Absentismo presentado recientemente, España es uno de los países con mayor nivel de bajas laborales, con **11,6 días “perdidos” al año por trabajador**.

Sin embargo, ¿cómo está afectando la crisis a este fenómeno? Capgemini y la Fundación Adecco han preguntado a las empresas encuestadas si han visto variar las ausencias de sus empleados desde que comenzó la crisis.

Como era de esperar, más de la mitad (**59,6%**) opina que **el absentismo se ha visto reducido**, frente a un 6,4% que cree que lo ha aumentado. Por su parte, un 31,2% piensa que la crisis no es una variable que influya en este sentido y un 2,8% no lo sabe.

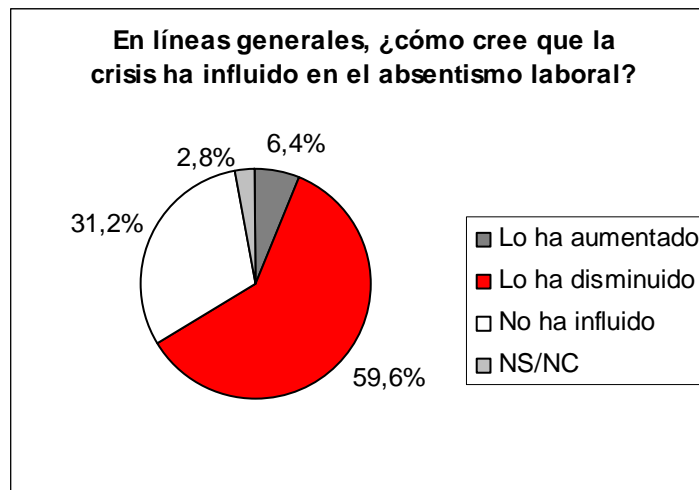


Figura 8. Fuente: Encuesta Capgemini-Fundación Adecco

En el caso de las personas con discapacidad, **el 74% de las empresas o tiene claro: el absentismo no se ve acentuado en este tipo de trabajadores.** Un 9% va más allá y afirma que, incluso, el absentismo se ve reducido. Con ello, obtenemos que sólo un 17% opina que lo acentúa. Estas respuestas son fruto de la experiencia en la contratación y gestión de personas con discapacidad de las organizaciones encuestadas (un 94% tiene contratado a este tipo de trabajadores).

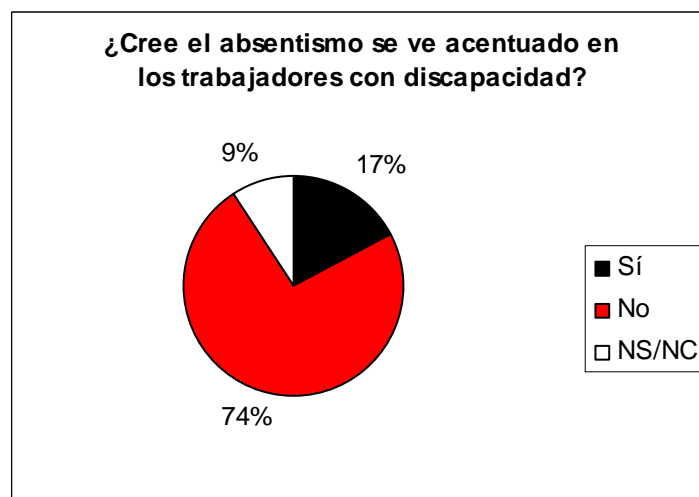


Figura 9. Fuente: Encuesta Capgemini-Fundación Adecco

Un 70% de las empresas no ha tenido que realizar adaptaciones al puesto

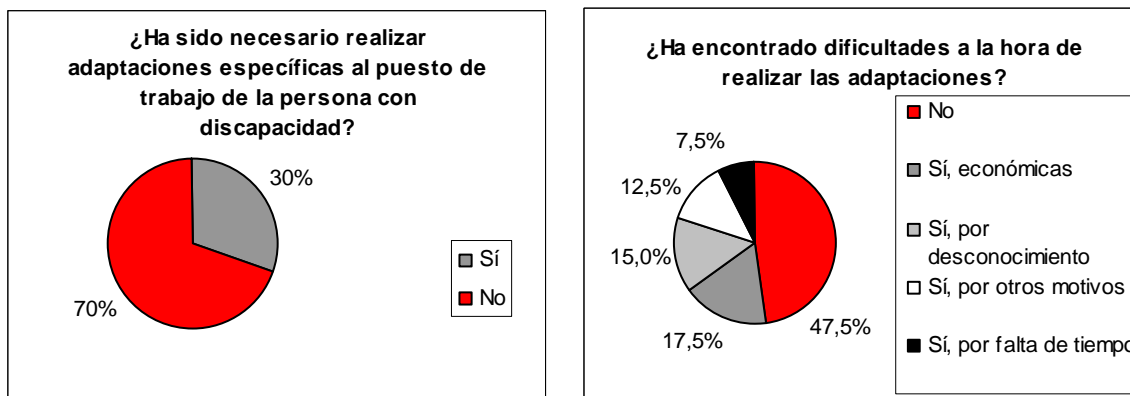
Uno de los factores que pueden controlar el absentismo laboral es la Prevención de Riesgos Laborales. En efecto, una buena política de PRL puede aportar soluciones al fenómeno del absentismo, uno de los que más lastran la economía española.

Por este motivo, la encuesta Capgemini-Fundación Adecco ha querido conocer más en detalle aspectos relacionados con esta materia.

Los resultados arrojan que el grado de conocimiento y aplicación de la PRL es, en general, elevado :un **96% de las empresas afirma poner en práctica las medidas establecidas el artículo 25 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.**

Sin embargo, y en contra de lo que a priori podría parecer, **un 70% de las empresas no ha necesitado realizar adaptaciones al puesto de trabajo para incorporar a la persona con discapacidad.** Este porcentaje derribaría otro mito: el mayor coste que tiene la

integración de un trabajador con discapacidad. Así pues, del 30% restante que sí ha tenido que realizar las adaptaciones, un 40% no ha encontrado ningún tipo de dificultad y sólo un 17,5% afirma que se ha encontrado con dificultades económicas.



Figuras 10 y 11. Fuente: Encuesta Capgemini-Fundación Adecco

Capgemini, mejor compañía en formación de personas con discapacidad

Este año ha sido especialmente significativo para Capgemini ya que ha sido galardonada con el Telefónica Ability Awards por su labor en el Desarrollo Profesional y la Formación. El Consejero Delegado de la compañía, Jesús Garre, recibió ayer el premio de manos de S.M. la Reina Doña Sofía como reconocimiento a la política de Responsabilidad Social Corporativa de Capgemini, especialmente en materia de integración de personas con discapacidad.

En esta segunda edición, Capgemini ha sido finalista en tres de las nueve categorías que conforman los premios: Accesibilidad, Desarrollo Profesional y Formación y Mayor Gran Empresa Privada. Finalmente, ha sido galardonada en la categoría Desarrollo Profesional y Formación que reconoce a aquellas organizaciones que tienen las mismas oportunidades de formación y promoción para asegurar el desarrollo de la carrera profesional de sus empleados y reconoce la integración de personas con discapacidad en toda su cadena de valor.

En la primera edición de los premios Telefónica Ability Awards, Capgemini recibió el premio en la categoría Prevención y Retención, que destacaba a nuestra compañía por establecer los medios necesarios para prevenir la discapacidad sobrevenida y conseguir la retención de los empleados que adquieran una discapacidad permanente.

Según **Fernando Relinque, Vicepresidente en la Dirección de RRHH y Comunicación de Capgemini**: "las personas con discapacidad están presentes en todos los niveles de nuestra organización, en toda la pirámide. Además, la última iniciativa que hemos lanzado no es solo la de contratar a personas con discapacidad, sino también promover que puedan tener las mismas oportunidades que el resto de nuestros empleados. Las personas con discapacidad aportan fundamentalmente su talento y también ingresos, ya que desarrollan su actividad como cualquier otro empleado, por lo que ayudan al negocio. Además, tenemos estudiado que las personas con discapacidad demuestran más lealtad a la compañía, y el ratio de permanencia en la organización es superior a la media y su compromiso es mayor".

Sobre Capgemini

Con más de 120.000 empleados en 40 países, Capgemini es uno de los principales líderes en servicios de consultoría, tecnología y outsourcing del mundo. El Grupo Capgemini ha alcanzado unos ingresos globales de 9.700 millones de euros en 2011.

Capgemini en colaboración con sus clientes, crea y proporciona las soluciones tecnológicas y de negocio que mejor se ajustan a sus necesidades y que conducen a alcanzar los resultados deseados.

Siendo una organización profundamente multicultural, Capgemini ha desarrollado su propia forma de trabajar, la Collaborative Business Experience TM, basada en su modelo de producción Rightshore®.

Rightshore® is a trademark belonging to Capgemini

Paqui López Lorite

Tlf. 91 657 79 18

flopezl@capgemini.es

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

La Fundación Adecco lleva a cabo programas de integración laboral para:

- Hombres y mujeres mayores de 45 años
- Personas con discapacidad
- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género
- Deportistas y Ex deportistas de alto rendimiento

Irene Gil

Dpto. de Comunicación Fundación Adecco

Tlf: 91 700 49 20

irene.gil.@adecco.com

Mireia Herrero

Trescom Comunicación

Tlf: 91 411 58 68

mireia.herrero@trescom.es