

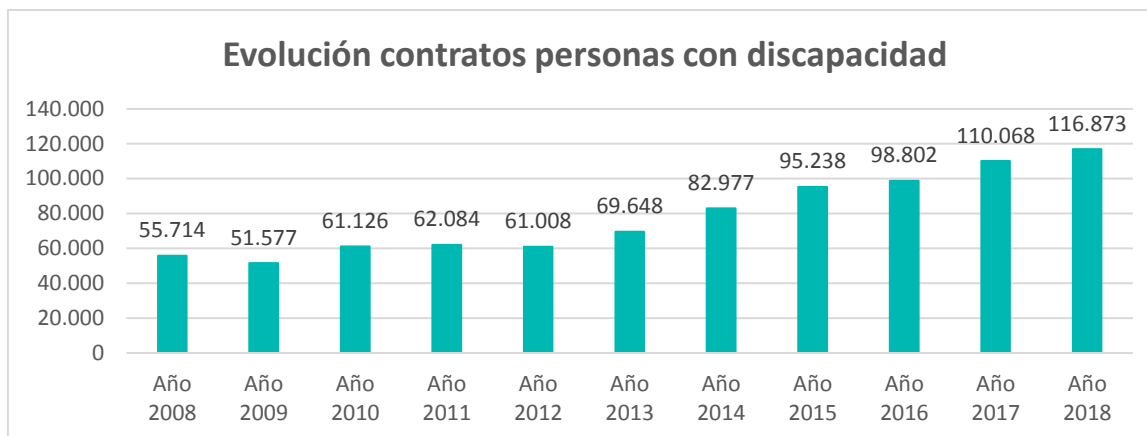


El año 2018 finaliza con la cifra récord de contratos a personas con discapacidad -116.873-, pero con una presencia exigua en las empresas ordinarias

- 7 de cada 10 contratos tuvieron lugar en el ámbito protegido -Centros Especiales de Empleo (CEE)-: a pesar de que la ley concibe esta modalidad como un trampolín hacia la empresa ordinaria, se está convirtiendo en un fin en lugar de un medio.
- Según Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco: “El reto es establecer, en los CEE, indicadores cuantificables de tránsito hacia el empleo ordinario. De lo contrario, se corre el riesgo de que, en lugar de constituir una excepcionalidad temporal, se perpetúen como una opción permanente, que choque con el cumplimiento legal. Asimismo, en un entorno tendente al establecimiento de Compras Responsables, los CEE deberían apostar por la excelencia en el servicio y/o suministro de productos, para dotarlos de mayor competitividad en el ámbito de la subcontratación y el outsourcing.”
- La presencia de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias encuentra además otros obstáculos: “unas estrategias de Diversidad & Inclusión aún deficitarias y un planteamiento inadecuado en el acceso al empleo de las personas con discapacidad que, a menudo, plantean su búsqueda de trabajo una vez cumplen 18 años, sin haber adquirido previamente habilidades prelaborales que es necesario trabajar desde edades tempranas”.
- “Las empresas ordinarias tienen voluntad de contratación, pero ésta sigue enmarcándose en la excepcionalidad, en el cumplimiento de la Ley General de la Discapacidad. Y si bien las cuotas son el pilar para neutralizar las tendencias negativas del mercado, es fundamental que pierdan su matiz coercitivo para convertirse en ventaja competitiva.”- asegura Mesonero.
- “Bajo el modelo actual, se da por hecho que son los trabajadores los que deben adaptarse a los ya estructurados y consolidados entornos empresariales; sin embargo, las empresas deben empezar por abrirse a la Diversidad imperante, acometiendo una reforma estructural que garantice que cualquier profesional puede desplegar su potencial, sin etiquetas ni condicionamientos. No se trata de desarrollar políticas de RSC o filantropía, sino de formular un plan de sostenibilidad que, además de permitir la incorporación de personas con discapacidad, respalda el éxito del negocio en un contexto de globalización y cambio”- sentencia Mesonero.

Madrid, 20 de enero de 2019.- El año 2018 ha concluido con la cifra récord en contratación de personas con discapacidad, continuando con una tendencia alcista, iniciada en 2012, que ya parece imparable. Así, a 31 de diciembre de 2018 las personas con discapacidad habían firmado **116.873 contratos**, un 6% más que el año anterior.

“Se trata sin duda de una cifra a celebrar, que refleja la cada vez mayor participación de las personas con discapacidad en la esfera laboral y que rompe estigmas tan arraigados como la inactividad y la dependencia”- afirma **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**.



:

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

CEE, ¿fin o medio?

A pesar del avance en la contratación, si analizamos con detalle las cifras ofrecidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, advertimos una circunstancia: **el incremento ha tenido lugar, fundamentalmente, en el ámbito del empleo protegido (Centros Especiales de Empleo)**, entornos formados por un 70% de trabajadores con discapacidad, como mínimo, y diseñados para las personas con discapacidad que, en ese momento, no pueden ejercer una actividad profesional en el mercado ordinario.

A día de hoy, la legislación establece que los Centros Especiales de Empleo (CEE) han de constituir, siempre que sea posible, un trampolín hacia la empresa ordinaria, aquella en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en un entorno convencional, tal como todos lo conocemos. Sin embargo, a día de hoy, **esta modalidad se está convirtiendo en un fin, en lugar de constituir un medio. De hecho, un 71% de los contratos firmados por personas con discapacidad tienen lugar en el ámbito protegido.** Asimismo, **la contratación de personas con discapacidad se ha incrementado un 98% durante la última década, pero fundamentalmente en el ámbito protegido, cuyo peso ha pasado del 53% al 71%, mientras que en la empresa ordinaria, la proporción ha descendido del 47% al 29%.**

	Total contratos personas con discapacidad	Contratos en CEE	Contratos en empresa ordinaria	% CEE	% Empresa ordinaria
Año 2008	55.714	29.786	25.928	53%	47%
Año 2009	51.577	30.442	21.135	59%	41%
Año 2010	61.126	39.331	21.795	64%	36%
Año 2011	62.084	40.978	21.106	66%	34%
Año 2012	61.008	41.738	19.270	68%	32%
Año 2013	69.648	49.608	20.040	71%	29%
Año 2014	82977	59559	23.418	72%	28%
Año 2015	95.238	68.613	26.625	72%	28%
Año 2016	98.802	68.648	30.154	69%	31%
Año 2017	110.068	77677	32.391	71%	29%
Año 2018	116.873	82.891	33.982	71%	29%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

Según Francisco Mesonero, DG de la Fundación Adecco: “El reto es establecer, en los CEE, indicadores cuantificables de tránsito hacia el empleo ordinario. De lo contrario, se corre el riesgo de que, en lugar de constituir una excepcionalidad temporal, se perpetúen como una opción permanente, que choque con el cumplimiento legal. Asimismo, en un entorno tendente al establecimiento de Compras Responsables, los CEE deberían apostar por la excelencia en el servicio y/o suministro de productos, para dotarlos de mayor competitividad en el ámbito de la subcontratación y el outsourcing.”

Además, Mesonero añade que: “las cifras reflejan que los CEE, un sistema de protección necesario y transitorio, se están convirtiendo en una medida finalista para las personas con discapacidad. De este modo, se eclipsan los entornos ordinarios como máximos exponentes de inclusión sociolaboral y, aunque se incrementa la participación de estos profesionales en el empleo, no se avanza en la normalización de la discapacidad en nuestra sociedad. Es en la empresa ordinaria donde el concepto inclusión alcanza su plena coherencia, pues la discapacidad pasa a un segundo plano y prevalecen el talento y las competencias profesionales.

La presencia de trabajadores con discapacidad en las empresas ordinarias encuentra, además, otros obstáculos: “unas estrategias de Diversidad & Inclusión aún deficitarias y un planteamiento inadecuado en el acceso al empleo de las personas con discapacidad que, a menudo, plantean su búsqueda de trabajo una vez cumplen 18 años, sin haber adquirido previamente habilidades prelaborales que les equiparan al resto de los trabajadores y que es necesario trabajar desde edades tempranas”.

#DiversidadSinEtiquetas: de la cuota a la ventaja competitiva

Las estrategias de Diversidad & Inclusión se encuentran en una fase muy temprana de desarrollo. Según Francisco Mesonero: ““las empresas ordinarias tienen voluntad de contratación, pero ésta sigue enmarcándose en la excepcionalidad, en el cumplimiento de la Ley General de la Discapacidad. Y si bien las cuotas son el pilar para neutralizar las tendencias negativas del mercado, es fundamental que pierdan su matiz coercitivo para convertirse en ventaja competitiva. El único camino es la implementación de un modelo integral de #DiversidadSinEtiquetas, basado en la equidad, el talento y la dignidad de las personas: sólo así, la incorporación de profesionales con discapacidad en la empresa ordinaria será una realidad sostenible en el tiempo”.

Asimismo, el directivo añade que: “bajo el modelo actual, se da por hecho que son los trabajadores los que deben adaptarse a los ya estructurados y consolidados entornos empresariales; sin embargo, las empresas deben empezar por abrirse a la Diversidad imperante, acometiendo una reforma estructural que garantice que cualquier profesional puede desplegar su potencial, sin etiquetas ni condicionamientos. No se trata de desarrollar políticas de RSC o filantropía, sino de formular un plan de sostenibilidad que, además de permitir la incorporación de personas con discapacidad, respalda el éxito del negocio en un contexto de globalización y cambio”.

Ciclo de la inclusión: base de empoderamiento

Por último, la plena inclusión en las empresas ordinarias no podrá completarse sin el empoderamiento de las personas con discapacidad desde edades tempranas. “El ciclo de la inclusión que, desde la Fundación Adecco planteamos, aboga por el empoderamiento y la adquisición de habilidades desde las primeras etapas de vida, y en todos los ámbitos: educativo, familiar, social, etc. Sólo así, cuando llegan a la edad adulta, las personas con discapacidad pueden competir en condiciones de igualdad en el mercado abierto”- concluye Mesonero.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los 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.

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Irene Gil Romero- 91 700 49 20 / irene.gil@adecco.com

Gonzalo Gil Narbón / gonzalo.gil@adecco.com