

El muro de la discapacidad

- Las personas con diversidad funcional denuncian que las empresas se resisten a darles trabajo
- El número de universitarios se ha disparado en los últimos años, pero la tasa de paro es del 32%

ANA SÁNCHEZ / CLAUDIA OCARANZA / MARINA SANDOVAL / MADRID

Estudiante de Antropología, 23 años y ocho entrevistas de trabajo en 2015; ninguna prosperó. Samuel Corchete nació ciego y conoce bien las dificultades que entraña buscar empleo. Sus ojos no le devuelven ninguna imagen, pero él percibe todo lo que sucede a su alrededor. En la actualidad, es vendedor de cupones de la Once, un puesto al que, por suerte, pudo acceder tras una larga serie de rechazos. «Las empresas tienen la posibilidad de contratarnos y no quieren», se lamenta.

Samuel es un ejemplo de algo que sucede de forma habitual. La Ley General de Discapacidad obliga a la Administración pública a reservar el 5% de su plantilla para personas con discapacidad, mientras que, en el caso de las empresas, la cuota es del 2%. La consultora Leialta afirma que el 81% de las empresas incumple la norma.

Uno de los motivos que frenan a las empresas a la hora de contratar es el desconocimiento. «Cuando una persona con discapacidad entra a trabajar en una firma, siempre hay que hacer algunas modificaciones. «La compañía se debe pensar que va a tener que poner camillas, sondas y cosas extrañas, y no es así. Muchas veces simplemente hay que poner una mesa más alta», explica Luis Alonso Calzada, director gerente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi).

«La persona con discapacidad es siempre una sorpresa, no sabes cómo se va a integrar en una plantilla. Surge el miedo de si dará el mismo juego que otro trabajador», apunta Josefa García Lorente, abogada especializada en discapacidad y representante del Consejo General de la Abogacía Española en el Foro Justicia y Discapacidad.

Por otro lado, existe la falsa creencia de que las personas con discapacidad están menos preparadas. «Antes, tenían un nivel formativo bajo, pero eso cada vez es menor», señala Juan Carlos Ramiro, director del Centro Nacional de Tecnología de la



Una persona con discapacidad trabaja en uno de los talleres de la Fundación Juan XXIII en Madrid. SERGIO GONZÁLEZ VALERO

«No puedes llevar los cafés con las muletas», me dijeron en una entrevista»

Accesibilidad y ex asesor en los ministerios de Sanidad y Empleo.

Si bien es cierto que las personas con discapacidad que tienen estudios básicos son mayoría, el número de universitarios graduados crece cada año. Su grado de cualificación está creciendo a pasos de gigante. En 2012 se titularon 332 y, para 2014, eran 1.120, según el INE. La tasa de paro en este colectivo alcanza el 32%.

Ana María Morillas tiene espina

bífida y camina con muletas. «En 2006 tuve con BMW Mini la entrevista más flagrante, la más horrosa de mi vida. La persona de Recursos Humanos me dijo: 'Nosotros habíamos pedido a una persona con discapacidad, pero no tanta. Igual no puedes llevar los cafés con las muletas, ¿no?'».

La oferta era de auxiliar administrativa e incluía tareas como mecanografiar y pasar datos al ordenador, actividades que sabe hacer y para las que no necesita desplazarse a ningún sitio.

«Luego les pregunté si esto lo hacían por las cuotas o porque querían realmente a una persona con discapacidad y me dijeron que era por que les obligaban a hacerlo», recuerda con indignación.

En España hay más de 22.000

«Cuando les pedí más dinero me respondieron que ya tenía la pensión»

empresas con más de 50 empleados. En 2014, se inspeccionaron 3.343 y 129 fueron sancionadas por algún incumplimiento de la Ley de Discapacidad, según el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las compañías deben comunicar cuántos empleados con discapacidad tienen. Los datos se cruzan con los del Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe) y, cuando se detectan incoherencias, ac-

túa la inspección. Pero, según apunta Juan Carlos Ramiro, «en materia de inspecciones, España tiene que acercarse al nivel de algunos países europeos, como los nórdicos; estamos muy por debajo».

Esta afirmación es matizada por Rafael García Matos, subdirector para la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales, relaciones laborales y medidas de igualdad de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: «Estamos trabajando más intensamente pero, claro, siempre nos dicen que los inspectores son pocos. Posiblemente sea así. Siempre serían pocos».

En Madrid hay alrededor de 100 inspectores y otros tantos subinspectores para las más de 6.000 com-

LAS TRAMPAS QUE PERMITE LA LEY

La Ley de Discapacidad establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben contratar un 2% de personas con discapacidad. En el caso de no llegar a esta cuota, tienen tres medidas alternativas: suscribir un contrato de servicios o suministros con un centro

especial de empleo (CEE), hacer una donación o una fundación que fomente el empleo de las personas con discapacidad o establecer un enclave laboral, que es una figura por la que el CEE envía a sus trabajadores de manera temporal a una empresa. Es la medida más efectiva para la inclusión, pero también la menos utilizada: en los últimos cuatro años sólo se han llevado a cabo 19 enclaves laborales.

Para hacer efectivas estas alternativas, deben sustituir la cuota por un importe económico, con la previa obtención del denominado «certificado de excepcionalidad», que les cubrirá durante tres años.

Hay empresas que no pagan las cantidades que la ley establece. EL MUNDO ha encontrado 17. Es el caso de Ginprosa Ingeniería SL, una empresa española dedicada a la

construcción que, entre 2012 y 2015, dejó de pagar 34.457 euros del total de 152.893 euros que, según la ley, tendría que abonar para compensar la carencia de contrataciones de personas con discapacidad en su plantilla.

En la lista se encuentran también nombres como KLM Cía Real Holandesa de Aviación o Honeywell, según una base de datos obtenida por este periódico con información del Servicio Público de Em-

pañías de más de 50 empleados. García Matos reconoce que «no hay inspectores asignados a cada expediente de discapacidad». «Un inspector puede tener varios expedientes relacionados con este asunto, pero también con muchos otros», reconoce.

¿Cómo de estricta es la ley a la hora de sancionar el incumplimiento? «Muy ligera», responde José Luis León Hernández, director general de Roncalli, un Centro Especial de Empleo ubicado en Madrid. «Hay empresas que prefieren que les pillen y pagar la multa, que puede ser de 6.000 euros».

Las administraciones públicas tampoco lo están haciendo demasiado bien. «La contratación de una persona con discapacidad en la Administración pública es un dato político. No se están cumpliendo las cuotas de reserva de empleo que dicen que van a llevar a cabo», denuncia Luis Alonso Calzada.

«Si la propia Administración no cumple con su obligación, ¿quién va a dar lecciones?», se pregunta Manuel Amil, persona con discapacidad y director gerente del Centro Especial de Empleo Amilaxa Servicios Generales, ubicado en Galicia.

Otro de los obstáculos con los que se encuentran las personas con discapacidad es la falta de compatibilidad de un empleo con las pensiones, ideadas para compensar las dificultades del día a día. José Luis Goya presenta una discapacidad del 65% y tenía un empleo antes de que su accidente le paralizase la mitad derecha de su cuerpo. Eso le dio acceso a una pensión que consiguió compaginar con la posibilidad de entrar de nuevo en el mercado laboral. En una de las entrevistas le ofrecieron un salario de 300 euros: «Cuando pregunté si añadirían incentivos, me dijeron que no, que ya cobraba una pensión».

Juan Carlos Ramiro explica mejor el círculo vicioso de las pensiones: «Gran parte de la población con discapacidad recibe prestaciones públicas. Una persona con una pensión no contributiva no llega a los 500 euros y puede compatibilizar pensión y trabajo durante tres años. Una vez finalizado el plazo, debe elegir entre seguir trabajando o recibir la prestación. O encuentra un trabajo bien remunerado y estable o no le compensa trabajar».

Pide que se puedan compatibilizar ambas cosas: «No puedes tener a una persona en una situación pasiva toda su vida. Le están apartando de una participación activa en la sociedad».

pleo Estatal (Sepe), que recoge aquellas entidades con actividad en más de una comunidad autónoma.

En España, 1.128 empresas con actividad en más de una comunidad autónoma —siendo, en los demás casos, competencia de la comunidad correspondiente— han obtenido del Sepe un certificado de excepcionalidad que les permite, durante un periodo de tres años, abonar un importe determinado por su número de em-

pleados en vez de contratar a personal con discapacidad. De éstas, sólo 250 realizaron lo marcado por ley. Las compañías restantes varían en su cumplimiento a lo largo de los tres años que dura el certificado de excepcionalidad. Es decir, algunos años sí llegan al importe requerido, mientras que en otros no.

Los importes se convierten en cifras aleatorias. Cuando la empresa solicita el certificado de excepcionalidad, adjunta

una estimación de lo que pretende invertir una vez aprobado éste. Sin embargo, en 69 casos esa cantidad termina siendo menor.

Las solicitudes de excepcionalidad no han parado de crecer en los últimos años. Una empresa consigue un certificado de este tipo cuando no encuentra trabajadores en el Sepe que cumplan los requisitos exigidos. «Pero el truco está en poner las características más inalcanzables, por lo que automáticamente les dan el certifica-

do de excepcionalidad. Ahí está la trampa», explica Ángel Pontones, director general de DisJob, plataforma de empleo para personas con discapacidad.

Este reportaje es fruto de la investigación desarrollada durante el Máster de Periodismo de Investigación, Datos y Visualización de la URJC y Unidad Editorial. El trabajo ha tenido el apoyo de CaixaBank y el asesoramiento de la CE.