

Inversiones socialmente responsables: La gestión ética frente a la discapacidad y el empleo

Miguel Eladio Laloma García
AUPA. Asociación de Usuarios
de Prótesis y Ayudas Técnicas

Sumario

1. Introducción.—2. Metodología.—3. Situación laboral de las personas discapacitadas.—4. Generadores de empleo de la economía española. 4.1. La empresa familiar. 4.2. Las PYMES.—5. Proyectos INSERTA de la Fundación ONCE.—6. Convenios INSERTA con participación accionarial.—7. Convenios INSERTA sin participación accionarial.—8. Conclusión.—9. Beneficios.—10. Efectos negativos de los actuales sistemas de generación de empleo para personas discapacitadas.

RESUMEN

El propósito de esta investigación es demostrar que un objetivo calificado como ético no está reñido con la maximización de la rentabilidad para el accionista y cómo la consecución de este objetivo no sólo no perjudica a la cuenta de resultados de la empresa, sino que el resultado general y económico para la empresa es más positivo que el alcanzado cuando no se pretendía alcanzar un objetivo ético. Para ello se ha estudiado el plan INSERTA desarrollado por la Fundación ONCE y se ha realizado un análisis comparativo de la rentabilidad económica y social de estos proyectos.

La resultados obtenidos han cubierto todas las expectativas económicas y sociales esperadas y han generado oportunidades para las personas discapacitadas de acceso al mercado laboral.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to prove that an objective defined as ethical is not incompatible with a maximum of the profitability for the shareholder and that the attainment of this aim not only does not harm to the bill of results of the company, but the general and economic result is more positive than the reached one when an ethical objective was not tried to reach. For that the INSERTA plan developed by the ONCE Foundation has been studied and there has been made a comparative analysis of the social and economic profitability of those projects.

The obtained results have covered all the economic and social expectations and have generated opportunities for persons with disability of access to the work market.

1 INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación (1) es demostrar que un objetivo calificado como ético no está reñido con la maximización de la rentabilidad para el accionista y cómo la consecución de este objetivo no sólo no perjudica a la cuenta de resultados de la empresa, sino que el resultado general y económico para la empresa es más positivo que cuando no se pretendía alcanzar un objetivo ético.

2 METODOLOGÍA

Para alcanzar el objetivo establecido, tras realizar un análisis de la situación de las personas discapacitadas y examinar las fuentes generadoras de empleo en la economía española durante los últimos años, se calculan los beneficios generados por una inversión empresarial que contemple la consecución del objetivo social de generación de empleo para personas discapacitadas y se compararan con los beneficios generados por esa misma inversión en el caso de que no se hubiera perseguido un objetivo ético en su ejecución.

Podremos comprobar cómo la decisión de contratar personas discapacitadas, hecho que está legalmente regulado y que habitualmente es considerado una decisión política dentro de la empresa de cara a cumplir determinados preceptos éticos esta-

(1) Este artículo corresponde al trabajo de investigación *La Gestión Ética frente a la Discapacidad y el Empleo*, ganador del I Premio MSD de Investigación en el campo de la Ética Empresarial. Premio convocado por FORÉTICA.

blecidos desde la dirección, se puede convertir en una medida que puede influir de forma notable en los resultados de una empresa.

3

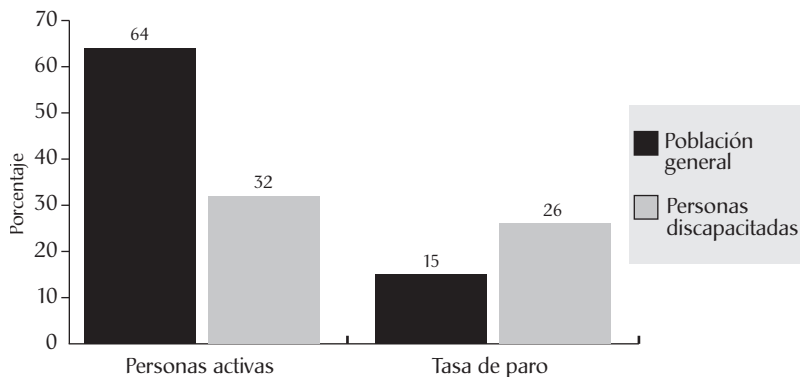
SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

La generación de empleo para discapacitados es un objetivo ético, ya que intenta mitigar el desequilibrio social que sufren las personas discapacitadas respecto del empleo.

Para obtener una prueba de ello bastaría con analizar los siguientes datos referidos a las tasas de actividad y paro de la población discapacitada:

- En España existen *3.528.221 personas con discapacidad*, esto supone el 9% de la población.
- Respecto a la formación, se observa que tan sólo un *2,7% de los discapacitados tiene estudios universitarios*. El número de discapacitados sin estudios es de 1.193.885 y el de analfabetos es de 453.068.
- *La tasa de paro* de los discapacitados con edades comprendidas entre los 16 y 64 años *es del 26%*. Mientras que la tasa de paro de ese mismo segmento de la población general, en el mismo trimestre en que se realizó el estudio, era del 15%.
- *La tasa de población activa es de un 32%* para las personas discapacitadas, mientras que esta misma tasa se sitúa en el 64% para la población general.

Gráfico 1. Personas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años



FUENTE: INE, 1999.

En este análisis hay que hacer obligada referencia a la especial situación en la que se encuentran las mujeres discapacitadas:

- *La tasa de actividad de las mujeres discapacitadas es notablemente inferior a la de la tasa de actividad de los hombres discapacitados.*
- *Pese a que el número de mujeres discapacitadas en edad laboral que busca empleo es muy inferior al de los hombres, su tasa de paro se sitúa en un porcentaje muy superior a la tasa de paro de éstos.*

4

GENERADORES DE EMPLEO EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA

El inversor seleccionado, a la hora de poner en marcha un Programa de Generación de Empleo para Discapacitados, ha

de garantizar la generación del mayor número de empleos posibles y la sostenibilidad en el tiempo de los empleos creados.

Analizados los posibles inversores e intentando definir el colectivo más adecuado, observamos que el colectivo de los «*inversores empresarios pertenecientes a PYMES y Empresas Particulares*» (2):

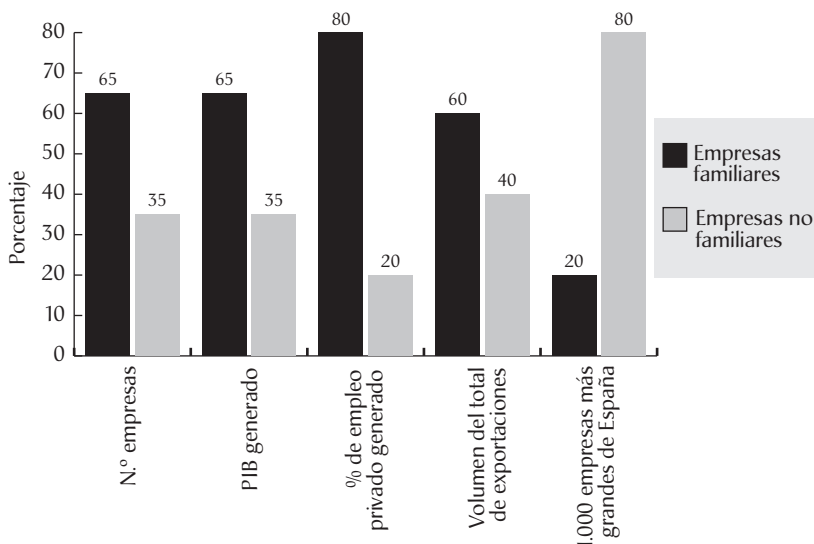
- Son los mejores conocedores de los mecanismos de generación de empleo.
- El problema de marginación laboral que sufren los discapitados es atajado directamente por los generadores de empleo, los empresarios.
- La implicación del inversor ético con el objeto social es mayor y más directa, lo cual provoca que el éxito del programa (3) sea mayor.

4.1. La empresa familiar

Es aquella empresa propiedad de una familia que es dirigida por los miembros de ésta. La familia desea que la gestión y la propiedad de la empresa continúe bajo su responsabilidad. Suponen el 65% de las empresas españolas y generan el 80% del empleo.

(2) Inversores con algún centro de trabajo generador de empleo y que desean incrementar su actividad e inversiones mediante actividad empresarial generadora de empleo.

(3) Otro tipo de inversores éticos (capitalistas, ahorradores, estatales...) no alcanzarían a tener un control tan directo de su inversión. En este caso son los propios inversores los que gestionan directamente su inversión y atajan el problema social.

Gráfico 2. Empresas familiares en la economía española

FUENTE: ABC, 18 de febrero de 2001.

A la importancia cuantitativa de las empresas familiares en la generación de empleo en España se unen las siguientes cualidades o características positivas a la hora de ser destinatarias de un Programa de Inversión Socialmente Responsable:

Características positivas de la empresa familiar
● Gran atención a la calidad
● Conocimiento profundo del mercado
● Perspectivas de inversión a largo plazo
● Culturas empresariales más humanas
● Bajos costes laborales

FUENTE: *Manual de Empresa Familiar*: Cuatrecasas 2001. Cuadernos Cinco Días.

4.2. Las PYMES

La importancia en la economía española de las PYMES y en concreto su volumen de ventas y exportaciones es menor que en el resto de Europa, pero su papel en la generación de empleo ha sido ligeramente mayor.

Importancia de las PYMES en la Economía	España	Unión Europea
% PYME sobre total de empresas	99,9	99,8
% Ventas PYME sobre total ventas	64	70
% Empleo PYME sobre total empleo	70	66
% Exportaciones PYME sobre total exportaciones	44	61

Fuente: *La Pequeña y Mediana Empresa en España. Políticas y Realizaciones (1996-2000)*.

5 PROYECTOS INSERTA DE LA FUNDACIÓN ONCE

Para medir la rentabilidad económica y social de proyectos empresariales se ha estudiado el plan INSERTA desarrollado por la Fundación ONCE. El objetivo de este plan es generar empleo para personas discapacitadas mediante la firma de convenios de colaboración entre empresarios y dicha entidad.

El empresario aporta su conocimiento de la actividad a desarrollar y la Fundación ONCE su conocimiento en la gestión de plantillas formadas por personas discapacitadas. Un empresario, para poder participar en el programa INSERTA:

- Ha de ser un profundo conocedor del mercado en el que trabaja.

- Ha de demostrar una trayectoria empresarial adecuada.
- Ha de disponer de proyectos viables de expansión.

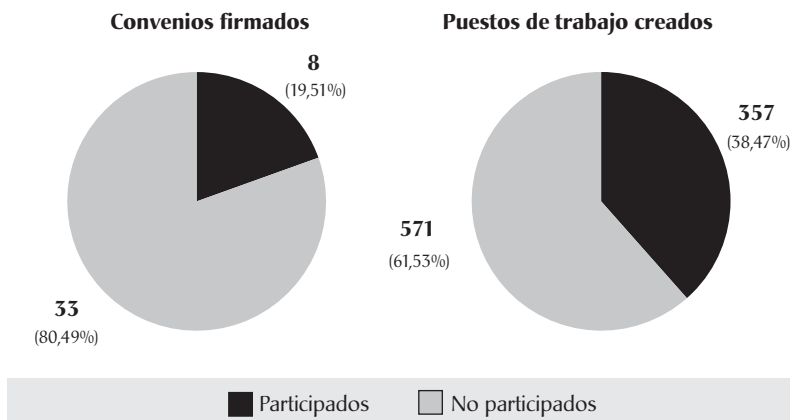
Se puede establecer una amplia gama de acuerdos, como la creación de empresas coparticipadas, la participación en empresas existentes aportando el potencial de la Fundación ONCE o la colaboración de la Fundación ONCE en áreas concretas de una empresa o proyecto:

- *Área de Recursos Humanos:* Búsqueda y preselección de candidatos discapacitados conforme al perfil necesario.
- *Área Económico-Financiera:* Apoyo en la gestión de obtención de las subvenciones públicas que sean aplicables.
- *Área de Gestión:* Garantizando la adecuada integración de los trabajadores discapacitados en el ámbito de la empresa.

Los convenios INSERTA firmados por empresas familiares y PYMES, pese a suponer tan sólo un 24% del total, han generado el 54% de los puestos de trabajo para personas discapacitadas, frente al 46% de los puestos generados por las multinacionales y las grandes empresas. Cada convenio firmado con una empresa familiar o PYME genera una media de 50 empleos, mientras que cada convenio firmado con una multinacional o una gran empresa genera una media de 14 empleos.

Hasta el día 31 de diciembre del año 2000 han sido firmados 41 convenios INSERTA con empresas de los más diversos sectores de la economía nacional, generándose 928 contratos de trabajo para personas discapacitadas.

Gráfico 3.



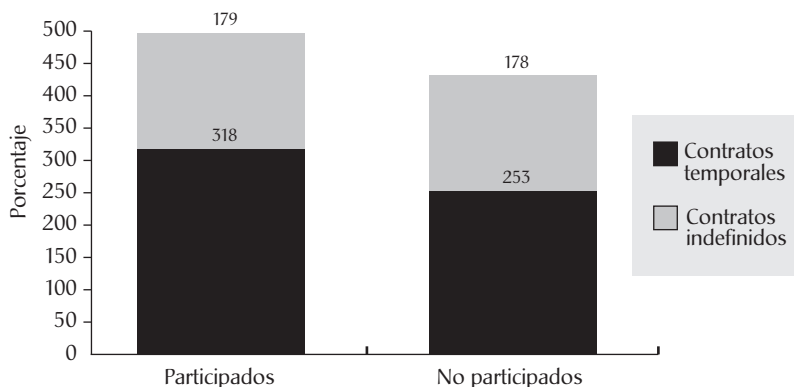
FUENTE: Elaboración propia.

Los convenios firmados pueden clasificarse en dos categorías que, aunque distintas, han supuesto una complementariedad en el objetivo de generar el mayor número de puestos de trabajo estables:

- *Convenios INSERTA con participación accionarial*: La Fundación ONCE, por medio de su grupo de empresas (Grupo Fundosa), ha participado en el capital social de la empresa generadora de empleo para discapacitados. No alcanzan el 20% de los convenios firmados, pero ha producido el 53% del empleo total y el 80% del empleo indefinido.
- *Convenios INSERTA sin participación accionarial*: Su capacidad de generar empleo ha sido menor pero han permitido que ésta se diversificara. La mayor dispersión geográfica y la diversidad de cualificaciones solicitadas, res-

pecto de los trabajadores discapacitados, por parte de las empresas firmantes, ha llevado a una generación de empleo que en ningún momento ha presentado problemas por una saturación de la oferta.

Gráfico 4. Empleo generado por tipo de convenio



FUENTE: Elaboración propia.

Para analizar la rentabilidad de estos acuerdos se hará un estudio comparativo de un convenio INSERTA real correspondiente a cada una de las categorías anteriores. Este análisis de la rentabilidad ha sido realizado a partir de los beneficios producidos por los proyectos:

1. *Beneficios de Inversión:* Diferencial en el Capital Fijo necesario para acometer el proyecto, determinado por el número de puestos de trabajo generados y por características intrínsecas del proyecto. Podemos diferenciar:

- *Cuota de capital social del promotor:* Capital social aportado por el promotor y porcentaje del capital social asumido por la Fundación ONCE.

- *Subvenciones por generación de empleo*: Subvención a la que se tiene opción por la generación de empleo para discapacitados.
 - *Bonificación en la cuota del Impuesto de Sociedades*: Bonificaciones de las que se puede beneficiar la empresa por generar empleo para discapacitados.
 - *Adaptación de puesto de trabajo*: Subvenciones a las que podría optar la empresa por adaptar los puestos de trabajo.
 - *Selección de personal*: Coste de la selección del personal necesario para incorporarse al proyecto.
 - *Formación inicial del personal*: Coste de la formación inicial del personal incorporado.
 - *Seguimiento del plan de puesta en marcha del proyecto*: Coste de un equipo que siga la puesta en marcha del proyecto y el cumplimiento de todos los hitos de éste.
2. *Beneficios de Gestión*: Beneficios generados por la contratación de personal discapacitado. Entre estos beneficios tenemos:
- *Seguros Sociales*: Bonificación en la cuota de la Seguridad Social de los trabajadores discapacitados a la que se tendrá derecho en cada caso.
 - *Gastos salariales*: Subvención que se percibirá para cubrir parte del coste salarial de los trabajadores discapacitados en el caso de que la empresa haya sido calificada como Centro Especial de Empleo (en adelante CEE).
 - *Selección de personal*: Gastos necesarios para mantener una base de datos con candidatos adecuados para su incorporación inmediata.

- *Formación*: Gastos en la formación continua de los RRHH.
- *Cuota de reserva del 2%*: Coste del cumplimiento de las medidas alternativas de la cuota de reserva del 2%. Se ha supuesto que la empresa que no contrata a personas discapacitadas realizaría una donación según establece el Real Decreto 27/200 de Medidas alternativas.
- *Seguimiento*: Coste de un equipo que realice un seguimiento exhaustivo de la marcha del proyecto.

3. *Beneficios adicionales* (Generados por las características sociales del proyecto). Estos beneficios adicionales son:

- Una mayor *dedicación y atención a los recursos humanos*.
- La plantilla, respecto a empresas de su entorno, tiene un *nivel mayor de formación*.
- La empresa tiene argumentos adicionales en la solicitud de *Subvención de incentivos regionales*.
- Notable mejora del *ambiente laboral*.
- La empresa contará con los *beneficios generados por el marketing social*.

Estos beneficios son el resultado de la contratación de trabajadores discapacitados y tienen su origen en:

- *Las ayudas que otorga la legislación a la contratación de personas discapacitadas*.
- *Las ayudas ofrecidas por la Fundación ONCE para la generación de empleo para personas discapacitadas*.
- *Los beneficios generados por el carácter social del proyecto y por las características de los trabajadores contratados*.

6 CONVENIOS INSERTA CON PARTICIPACIÓN ACCIONARIAL

Se ha analizado el convenio firmado con Grupo SIRO: Proyecto *Snacks de Castilla y León, S. A.*:

El objetivo era generar 27 puestos de trabajo indefinidos para personas discapacitadas. Para ello se ha construido una fábrica de patatas fritas en la que la Fundación ONCE participa con el 35% del capital social. Grupo SIRO asume la responsabilidad comercial, de gestión y organización de Snacks de Castilla y León, S.A. y Fundosa Grupo asume la responsabilidad de reclutamiento, selección y formación del personal discapacitado necesario para la fábrica.

El objetivo inicial ha sido superado con creces. La plantilla de la fábrica, a fecha 31 de agosto de 2000, era de 98 personas discapacitadas, 31 de ellas con contrato indefinido el número de trabajadores no discapacitados se mantenía en ocho trabajadores.

Beneficio anual generado por el convenio INSERTA

Participación de F.O.	Beneficio/ Trabajador (4)	Beneficio total
Inversión	2,9 mill. de ptas.	77,6 millones de pesetas + 35% de capital social
Gestión	1,8 mill. de ptas.	49,5 mill. de ptas. + Bº concursos públicos
Adicionales	El proyecto gozará de un envidiable clima laboral, gran reconocimiento y notoriedad pública y de un valor añadido del producto generado por su carácter social.	
Total 1.º año	4,7 mill. de ptas.	127,1 mill. de ptas. + otros
Total resto de años (5)	1,8 mill. de ptas.	49,5 mill. de ptas.+ otros

(4) Ha sido calculado para los 27 trabajadores pactados en la firma del convenio. No han sido incluidos los beneficios generados por la participación de Fundación ONCE en el capital social ni los beneficios adicionales.

(5) El incremento de empleo que se ha producido en el proyecto ha provocado un incremento proporcional en los beneficios disfrutados por la empresa.

**Beneficios generados en caso de contratar a personas discapacitadas
sin contar con la FO**

Participación de FO	Beneficio/Trabajador	Beneficio total
Inversión	2,3 mill. de ptas.	63,6 millones de pesetas
Gestión	1,4 mill. de ptas.	40 mill. de ptas. + B° concursos públicos
Adicionales	El proyecto gozará de un envidiable clima laboral, gran reconocimiento y notoriedad pública (menor que en el caso de desarrollar el proyecto bajo la formula de un acuerdo INSERTA) y de un valor añadido del producto generado por su carácter social.	
Total 1.º año	3,7 mill. de ptas.	103,6 mill. de ptas. + otros
Total resto de años (6)	1,4 mill. de ptas.	40 mill. de ptas. + otros

En el primer año de actividad se han reducido los costes de inversión en más de 77 millones de pesetas. Más importante aún es el ahorro en costes de gestión generado anualmente y que asciende a casi 50 millones de pesetas.

7

CONVENIOS INSERTA SIN PARTICIPACIÓN ACCIONARIAL

Se ha analizado el convenio firmado en 1997 con MRW. Este proyecto pretendía la generación de 100 puestos de trabajo para personas discapacitadas. El convenio tenía una duración de tres años y afecta a todo el ámbito geográfico nacional.

El convenio fue todo un éxito y a fecha *29 de abril de 2000* eran ya *124 los trabajadores discapacitados* contratados por MRW. Estos resultados tan satisfactorios han propiciado la

(6) El incremento de empleo que se ha producido en el proyecto ha provocado un incremento proporcional en los beneficios disfrutados por la empresa.

firma de un segundo convenio INSERTA en el que se establece el compromiso de alcanzar la cifra de contratación de 200 personas discapacitadas.

En este tipo de proyectos los beneficios económicos son menos notables que en los proyectos en los que se genera empleo indefinido, pero aún así la empresa se ha beneficiado de disponer de personal formado para su inmediata incorporación a la empresa.

Beneficio anual generado por el convenio INSERTA

Participación de FO	Beneficio/Trabajador (7)	Beneficio total
Inversión sin indefinidos	0,2 mill. de ptas.	13,5 mill. de ptas.
Inversión con indefinidos	1,6 mill. de ptas.	158,5 mill. de ptas.
Gestión	2,2 mill. de ptas.	220,7 mill. de ptas. + Bº concursos Públicos
Adicionales	El proyecto gozará de un envidiable clima laboral, gran reconocimiento y notoriedad pública y de un valor añadido del producto generado por su carácter social.	
Total 1.º año sin indefinidos	2,4 mill. de ptas.	234,2 mill. de ptas.
Total 1.º año con indefinidos	3,8 mill. de ptas.	379,2 mill. de ptas.
Total resto de años (8)	2,2 mill. de ptas.	220,7 mill. de ptas.

(7) Ha sido calculado para los 100 trabajadores pactados en la firma del convenio. No han sido incluidos los beneficios generados por la participación de Fundación ONCE en el capital social ni los beneficios adicionales.

(8) El incremento de empleo que se ha producido en el proyecto ha provocado un incremento proporcional en los beneficios disfrutados por la empresa.

8 CONCLUSIÓN

La rentabilidad de cada uno de los proyectos ha cubierto todas las expectativas económicas y sociales esperadas y ha generado una rentabilidad económica muy superior a la que se hubiera conseguido en el caso de haber desarrollado el proyecto sin contemplar el objetivo social.

La rentabilidad de los proyectos éticos, generadores de empleo para personas discapacitadas, está garantizada por las ayudas económicas existentes. La participación de una entidad sin ánimo de lucro, en este caso la Fundación ONCE, como gestora de los proyectos INSERTA, ha sido una pieza clave para alcanzar estos resultados, pero no por los beneficios o ayudas económicas que ésta haya podido aportar, sino por haber roto la barrera existente entre el mundo de la discapacidad y el empleo, y por haber demostrado a los empresarios que una persona discapacitada puede ser productiva y el puesto de trabajo que ocupa es económicamente rentable.

El beneficio de los proyectos éticos es aún más significativo si analizamos la rentabilidad de la mayoría de las actividades económicas actuales y especialmente el margen medio de las actividades empresariales para las que se han firmado convenios INSERTA. Lo reducido de estos márgenes económicos ha provocado que, lo que en principio era un desarrollo de la política social por parte del empresario dentro de su actividad inversora, se haya convertido, en muchas ocasiones, en su área de actividad más rentable y en la pieza clave dentro de la estrategia empresarial como medio para conseguir una rentabilidad superior a la de su competencia. Esta rentabilidad, en algunos casos, puede llegar a suponer la supervivencia o no de algunas de las líneas de negocio de la empresa.

9

BENEFICIOS

1. *Beneficios para el colectivo de las personas discapacitadas.*
 - Normalización de la vida laboral de las personas discapacitadas afectadas por el proyecto.
 - Efecto rebote del proyecto en su entorno.
 - Efecto en la credibilidad de la capacidad laboral de las personas discapacitadas.
2. *Beneficios para las empresas inversoras.*
 - *Beneficios económicos:*
 - Beneficios de inversión.
 - Beneficios de gestión.
 - *Beneficios comerciales:*
 - Influencia positiva en la decisión del consumidor a favor de la empresa.
 - La Administración da preferencia, en las contrataciones públicas, a aquellas empresas que cumplan con el requisito legal del 2% de discapacitados en su plantilla.
 - Más de diez millones de españoles tienen algún tipo de relación personal o familiar con el problema de la discapacidad.
 - *Beneficios adicionales:*
 - Mejora del clima laboral.
 - Estabilidad de las plantillas.
 - Imagen social de la empresa.

3. Beneficios para el Estado:

- Disminución de los gastos sociales.
- Incremento del consumo y crecimiento de los ingresos del Estado por el pago de impuestos y cuotas de la Seguridad Social.

10 EFECTOS NEGATIVOS DE LOS ACTUALES SISTEMAS DE GENERACIÓN DE EMPLEO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

Aunque la generación de empleo para personas discapacitadas es positiva, la forma en que se está generando el empleo también tiene repercusiones que afectan de forma negativa al problema que intentan resolver. Estos efectos negativos son causa de las propias medidas de generación de empleo y de la política desarrollada desde el MTAS para la integración laboral de las personas discapacitadas. Los efectos negativos serían:

- La mayor parte de los puestos de trabajo generados son para la realización de actividades «manipulativas» o «repetitivas», las menos cualificadas.
- El nivel de ayudas existentes para la contratación de personas discapacitadas puede llegar a provocar una feroz competencia entre las empresas que tienen contratadas a personas discapacitadas y las de su competencia.
- Otro efecto negativo de la política de empleo es el deterioro del nivel retributivo de las personas discapacitadas.
- Los puestos de trabajo creados están generando *una desigualdad económica de los trabajadores discapacitados frente a otros trabajadores*.

La solución a los efectos negativos pasaría por el desarrollo de políticas de integración laboral implicadas en la consecución del objetivo de equiparación social plena de las personas discapacitadas. Las medidas políticas deberían ser lo suficientemente flexibles como para poder anticiparse a los efectos negativos que se están produciendo con las medidas actuales.

Para terminar habría que indicar que, aunque los ejemplos aquí analizados son una pequeña parte de lo que significaría acometer la gestión de una empresa de acuerdo a conductas éticas, parece evidente pensar que estas conductas éticas aplicadas a la gestión empresarial generarán numerosos beneficios, y que todos aquellos esfuerzos por normalizar y elaborar códigos de conducta éticos supondrán un enorme provecho para aquellas empresas que los implementen.

Reflexiones sobre desarrollo humano y discapacidad.

Propuestas sobre el futuro de las personas con discapacidad en el mundo

Rafael de Lorenzo
Asesor jurídico de la ONCE

Sumario

1. Aspectos introductorios.—2. Desarrollo humano y discapacidad: motivos y preocupaciones por su futuro.—3. Los anhelos de la discapacidad en las nuevas encrucijadas de la Humanidad.—4. Los caminos hacia el futuro. 4.1. El valor de la referencia ética de la inclusión. 4.2. Nuevas estrategias para enfrentar viejos problemas. 4.3. Principios y criterios que deben inspirar la nueva estrategia. 4.4. Desarrollo de políticas para la acción positiva—5. Epílogo: El valor de la diversidad.

RESUMEN

Las personas discapacitadas, a través especialmente de la reivindicación y trabajo del movimiento asociativo, han avanzado significativamente, supliendo así la falta de medios y superando el viejo concepto de bienestar social, de prestaciones graciables, para pasar a un reconocimiento de las necesidades de este colectivo como detentador de derechos constitucionales que exigen la igualdad de oportunidades, no como un favor.