



QUALIFYING DIFFERENCES



# ¿CÓMO CONTRATAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Un folleto para empleadores

España

# Tabla de contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1 Conceptos básicos: Discapacidad	2
1.2 El Certificado de discapacidad	2
1.3 Clasificación de la discapacidad	3
<b>SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>5</b>
2.1 El empleo como instrumento de integración	6
2.2. Algunas cifras sobre el empleo de las personas con discapacidad	7
2.3 Medidas para cubrir las necesidades laborales de los grupos sociales con menores oportunidades de incorporación al mercado laboral	7
2.4 Ventajas en la contratación de personas con discapacidad	8
<b>AYUDAS Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA</b>	<b>9</b>
<b>ITINERARIO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>14</b>
4.1 Agentes implicados en el proceso de integración laboral	15
4.2 Etapa 1: Formación Prelaboral	15
4.3 Etapa 2: Acceso al Puesto de Trabajo	16
4.4 Etapa 3: Entrada en la Empresa	16
4.5 Etapa 4: Seguimiento y valoración	17
<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>18</b>
FORD	19
MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL	19
ACCIONA	20
BANCO POPULAR	20
<b>REFERENCIAS</b>	<b>22</b>



# INTRODUCCIÓN

---

### 1.1 | Conceptos básicos: Discapacidad

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

En 2001, la Organización Mundial de la Salud, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, estableció una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición:

“Término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”.

De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el contexto social en el que nos desenvolvemos.

En España, la definición se recoge en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: “Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

A todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

### 1.2 | El Certificado de discapacidad

Se trata de un documento oficial que acredita la condición legal de persona con discapacidad expedido por la Administración Autonómica en el Centro Base correspondiente. Para que la discapacidad esté reconocida debe tener como mínimo un grado del 33%. La normativa legal por la que se rige es el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE 26 de enero de 2000).

La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades.

La valoración se realiza por un tribunal formado por un médico, un psicólogo y un trabajador social. A parte de la propia limitación física, sensorial y/o psíquica, se tienen en cuenta los factores sociales característicos de la persona, que obstaculizan o favorecen su desarrollo.

### 1.3 | Clasificación de la discapacidad

Vamos a explicar muy brevemente las clases de discapacidad que existen sin detenernos en exceso en la tipología que se encuadra en cada una.

**Física o motora:** La diversidad funcional motora se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia o alteración del movimiento; de una mano, brazo, pierna, pie; la totalidad o parcialidad de estos), disminuyendo el desenvolvimiento normal diario.

**Sensorial:** La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales y auditivas. Existen baremos para marcar distintos grados de discapacidad sensorial. Son patologías muy importantes de considerar dado que conllevan graves efectos psico-sociales. Producen problemas de comunicación del paciente con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de depresión.

#### **Psíquica:**

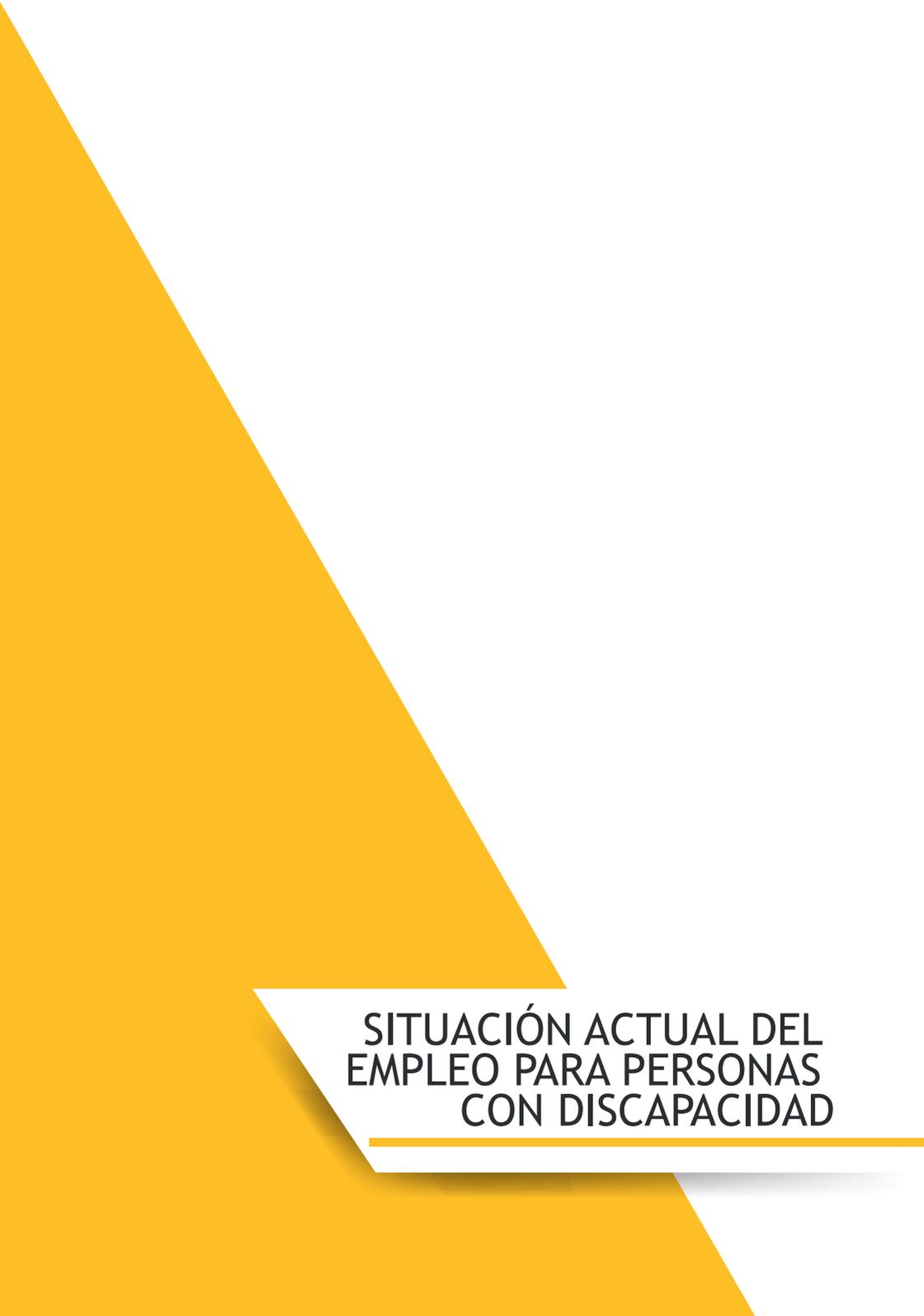
- Discapacidad Intelectual: La Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo ofrece en el año 2002, la siguiente definición:

“La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad intelectual se origina antes de los 18 años”.

Dicha definición evalúa a la persona utilizando un enfoque multidimensional: capacidad intelectual, conducta adaptativa, participación, interacción y red social, salud y contexto.

- Trastorno Mental: El concepto de enfermedad mental resulta difícil de definir de forma unificada, debido a que presenta un alto número de patologías de muy diferente índole, con mayor o menor gravedad, por lo que se debería hablar de cada enfermedad o trastorno de forma individual porque afecta de forma diferente a cada persona.

“Una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo que se traduce en trastornos del comportamiento, del razonamiento, de la adaptación a las condiciones de vida y de la comprensión de la realidad”.

The image features a white background with a large yellow geometric shape on the left side, consisting of a triangle and a trapezoid. A white rectangular box with a drop shadow is positioned in the lower right, containing the title text. A thin yellow horizontal line is located below the text box.

# SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## 2.1 | El empleo como instrumento de integración

Las personas con discapacidad es uno de los grupos sociales cuya protección viene especialmente garantizada por la propia Constitución Española en su artículo 49. En dicho precepto se impone a los poderes públicos la realización de una decidida política de inclusión de este grupo.

El empleo se ha convertido en uno de los factores más eficaces en la lucha contra la exclusión social, debido a que no solo es una fuente de ingresos, sino también el origen de una red de relaciones sociales que facilitan la inclusión. Ahora bien, esta realidad tropieza con las barreras que suponen tanto la inexistencia de empleo como la falta de calidad del mismo.

Los empresarios tienen a su disposición varios métodos para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad. Los explicaremos todos más adelante en el punto 2, pero ahora vamos a resaltar los 3 más efectivos:

1. Centros Especiales de Empleo
2. Enclaves Laborales
3. Programa de Empleo con Apoyo

**Centros Especiales de Empleo:** Uno de los métodos que hasta ahora han dado mejores resultados para la integración de las personas con discapacidad ha sido el desarrollado a través de la Ley de integración social del minusválido (LISMI) de 1982, que creó los Centros Especiales de Empleo, mejorando con ello la situación de los trabajadores con discapacidad. Los destinatarios de los Centros Especiales de Empleo son las personas con discapacidad que se encuentren en alguno de estos supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los Centros Especiales de Empleo cuentan con servicios de ajuste personal y social tales como rehabilitación, terapias, integración social, cultural y deportiva. Estos centros constituyen una de las claves para la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de su triple función:

- Por una parte, son una empresa en sí misma y como tal ofrecen productos y servicios

que compiten en un mercado libre y abierto.

- Por otro lado, tienen un carácter social destacado, al ofrecer oportunidades, desarrollar y mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

- Por último, normalizan la actividad laboral de las personas con discapacidad. Esto permite ir reduciendo las retenciones a la contratación de personal con discapacidad y normalizando su incorporación al mercado laboral mediante la prestación de servicios o la elaboración de productos.

**Enclave Laboral:** Se entiende el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad normal. Para la realización, un equipo de trabajadores con discapacidad se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

**Programa de Empleo con Apoyo:** Son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestada por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario.

## 2.2 | Algunas cifras sobre el empleo de las personas con discapacidad

La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,8% en el año 2018 mientras que las correspondientes cifras de la población general fueron bastante superiores, en torno al 50% (<https://ine.es/>).

Es verdad que la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha venido mejorando en los últimos años ya que tanto la participación laboral como el empleo han crecido. No obstante, la distancia con respecto a la población general no se ha reducido.

## 2.3 | Medidas para cubrir las necesidades laborales de los grupos sociales con menores oportunidades de incorporación al mercado laboral

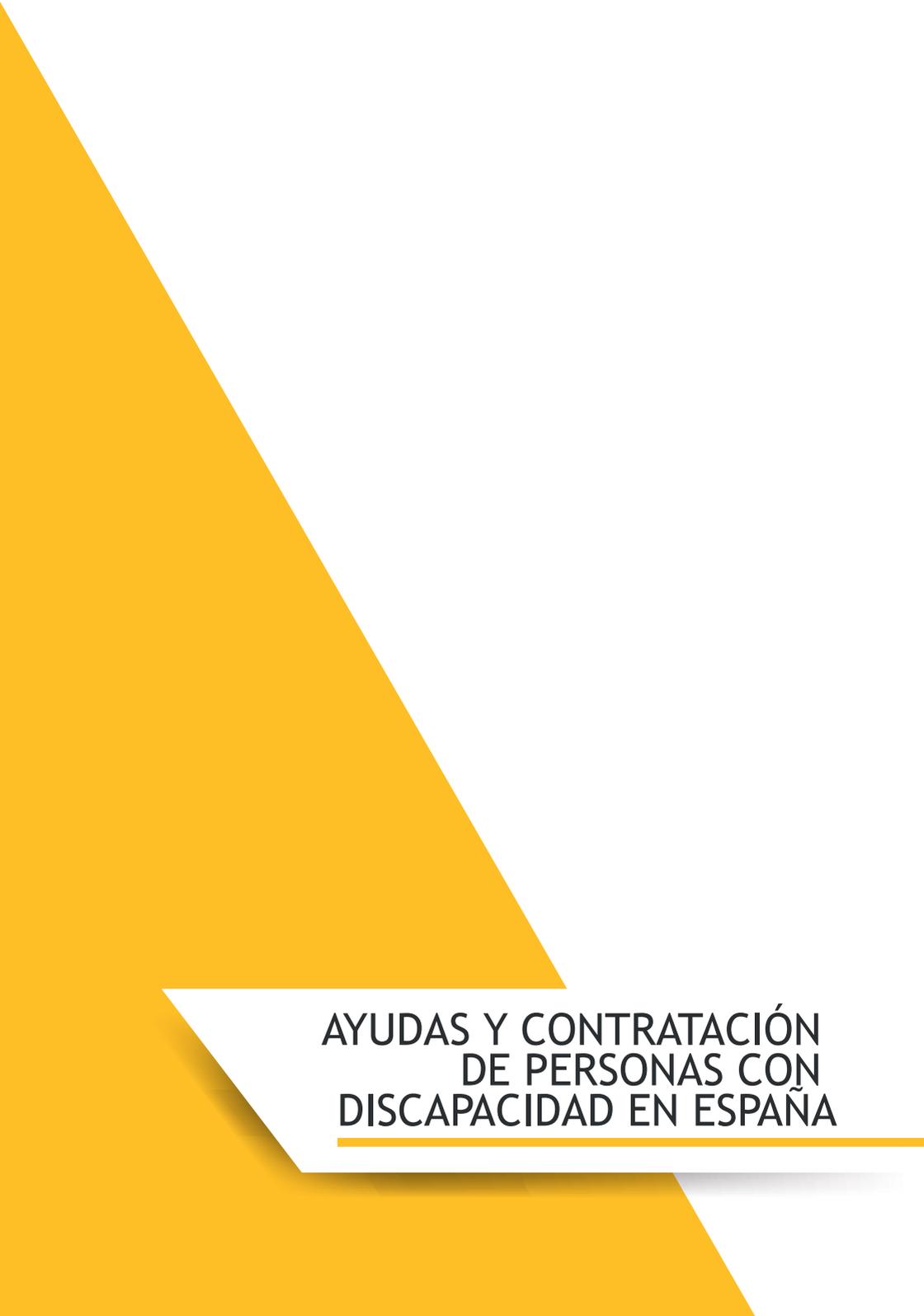
Las Administraciones Públicas han venido aprobando e implementado una serie de acciones, a lo largo de estos años, entre las que podemos destacar las siguientes:

- la aprobación de algunos incentivos para la contratación indefinida de personas con discapacidad,
- la creación de agencias directas de colocación o intermediación en el mercado de trabajo,
- la organización de servicios de información y de orientación laboral,
- la formación profesional específica y adaptada de los trabajadores,
- el asesoramiento para el autoempleo y el apoyo constante a los emprendedores,
- el impulso a la creación de empresas de inserción,
- la aprobación de programas de empleo social protegido o la exigencia de “cuotas de reserva” de ciertos puestos de trabajo para personas en situación de exclusión social en las empresas. A pesar de las mejoras sociales y económicas que estas acciones han producido, la sociedad actual continua sin vencer las desigualdades, no solo respecto a la temporalidad o precariedad de los puestos de trabajo, sino también al complicado acceso a los mismos de las personas con discapacidad, grupo que cuenta con una tasa de desempleo mucho más alta que el resto de trabajadores.

### **2.4 | Ventajas en la contratación de personas con discapacidad**

Entre otras podemos destacar las siguientes:

- El trabajador con discapacidad muestra una mayor fidelización a la empresa circunstancia que hace disminuir la rotación del personal, y por tanto reduce el tiempo invertido en adaptación y formación de trabajadores.
- El capital humano de la empresa se enriquece con la contratación de trabajadores con discapacidad ya que la diversidad es un valor en sí misma.
- Respeto del Principio de igualdad de oportunidades con independencia de la discapacidad de los trabajadores.
- Las ventajas económicas entre las que se encuentran incentivos económicos como las deducciones de las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones para la contratación, ayudas para adaptar el puesto de trabajo y eliminación de las barreras arquitectónicas que dificulten el acceso y la movilidad.
- El fomento de una imagen y mayor reconocimiento social que puede llegar a ser un modelo para otras empresas.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the title text in a bold, black, sans-serif font.

**AYUDAS Y CONTRATACIÓN  
DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN ESPAÑA**

---

En este punto vamos a hacer un recorrido por todos los tipos de contratación y ayudas que se destinan a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El compendio de las medidas existentes hasta el momento se encuentra publicado en la “Guía para la Integración laboral de las personas con discapacidad” realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (NIPO: 858-19-062-0. Febrero 2019), que pretende servir de guía tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores. <http://publicacionesoficiales.boe.es>

### **Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo**

- Cuota de reserva
- Medidas alternativas
- Contratación por cuenta ajena
  - Contrato indefinido
  - Contrato temporal de fomento de empleo
  - Contratos formativos
    - Para la formación y el aprendizaje
    - Prácticas
  - Contrato de interinidad
- Empleo por cuenta propia
  - Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad
  - Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social
  - Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social
- Empleo con apoyo

### **Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo**

- Centros Especiales de Empleo

### **Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario**

- Enclaves laborales

A continuación, vamos a desarrollar estas medidas de integración de los trabajadores con

discapacidad en el sistema ordinario de trabajo.

### **Cuota de reserva**

Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad

### **Medidas alternativas**

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).

- Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- Constitución de Enclaves Laborales.

### **Contratación por cuenta ajena**

- **Contrato indefinido:** Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida. Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902€.

También se aplicarán una serie de bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social y deducciones en el Impuesto de Sociedades durante la vigencia del contrato.

- **Contrato temporal de fomento de empleo:** Se trata de un contrato de duración entre doce meses y tres años, donde el trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado. Se aplican una serie de bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

- **Contratos formativos:**

- **Para la formación y el aprendizaje:** Duración mínima de 1 año y máxima de 3,

con posibilidad de ampliación hasta 4 años mediante autorización al Servicio Público de Empleo. No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad. El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser superior el 75% de la jornada laboral el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer años. En caso de personas con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.

Entre los incentivos, una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores o del 75% en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores. Además, una bonificación del 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

- **Prácticas:** Duración entre 6 meses y 2 años. El trabajador debe poseer un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o de certificado de profesionalidad. Entre los incentivos, una reducción del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

- **Contrato de interinidad:** Su objetivo es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad. Aplica una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

### **Empleo por cuenta propia**

- **Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad:** Subvención de hasta un máximo de 10.000€. Además, reducción de los intereses de los préstamos (en su caso) de hasta 4 puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera, reducción del 75% del coste de los servicios de asistencia técnica y reducción del 75% del coste de los cursos para formación.

- **Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social:** las personas con una discapacidad mayor o igual al 33% pueden solicitar el 100% de la prestación contributiva en un pago único.

- **Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social:** Cuando se cause alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o no hubieran estado en alta

en los últimos 2 años inmediatamente anteriores.

Por último, el **Programa de Empleo con Apoyo**, los **Centros Especiales de Empleo** y el **Enclave Laboral** han sido desarrollados en el punto primero de este documento.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the title text in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned below the banner.

**ITINERARIO DE LA INTEGRACIÓN  
LABORAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD**

#### 4.1 | Agentes implicados en el proceso de integración laboral



El trabajo normalizado de las personas con discapacidad es hoy una realidad cada día más habitual y su generalización es un reto a nuestro alcance. Una planificación profesional detallada junto a la colaboración y el compromiso constante de la familia, facilitarán los procesos de inserción laboral.

Si bien en dicho proceso intervienen varios agentes, en el desarrollo de este apartado vamos a analizar las diferentes etapas del proceso de integración laboral desde la perspectiva del profesional/experto ya sea Orientador Laboral, Facilitador, Formador, Psicólogo, etc...

#### 4.2 | Etapa 1: Formación Prelaboral

En un principio, se trata de una formación más generalizada y útil para el desarrollo de habilidades (soft skills), que después se completará con una formación más específica para un puesto determinado.

En esta etapa inicial, el profesional debe:

1. Realizar una evaluación continua del mercado de trabajo, obteniendo información detallada sobre los requerimientos de los distintos puestos de trabajo.
2. Orientar al individuo y su familia sobre la importancia de formarse en habilidades

sociolaborales, antes de la inserción laboral.

3. Ofrecer estrategias psicológicas para afrontar adecuadamente la fase de formación.

#### **4.3 | Etapa 2: Acceso al Puesto de Trabajo**

En esta etapa, el profesional debe:

1. Dotar de los apoyos psicológicos necesarios a la persona con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo.
2. Elaborar el itinerario de inserción personalizado junto con el individuo, utilizando criterios de realismo y de satisfacción de necesidades, expectativas e intereses.
3. Identificar y proponer estrategias para que la persona con discapacidad que busca trabajo se promueva ella misma (técnicas de elaboración de currículum, cómo hacer una entrevista de trabajo, cómo acceder a las ofertas de empleo a través de los medios de comunicación...).
4. Facilitar al individuo toda la información sobre la oferta de forma clara, asegurándose de que la entiende y dedicando todo el tiempo necesario a resolver las dudas que plantee.
5. Propiciar una actitud de tolerancia hacia la opinión del candidato, ayudándole a comunicar sus opiniones de forma clara y razonada.
6. Facilitar la libertad de decisión de la persona con discapacidad, prestándole apoyo para tratar con la empresa, cuando sea él mismo el que negocie directamente la oferta.
7. Fomentar la igualdad de oportunidades.

#### **4.4 | Etapa 3: Entrada en la Empresa**

En esta etapa, el profesional debe:

1. Buscar estrategias que faciliten el aprendizaje de las tareas y que mejoren el ritmo de trabajo.
2. Favorecer un "apoyo natural" en el puesto de trabajo (compañero/s de trabajo).
3. Reforzar las tareas y habilidades necesarias, fuera del ámbito de la empresa.
4. Reunirse a menudo con responsables y compañeros de trabajo para conocer la evolución del trabajador.
5. Establecer contacto periódico con la familia.
6. Adoptar siempre una actitud de empatía con el trabajador, familia y empresa.

7. Informar a la empresa sobre todos los asuntos legales relacionados con la contratación.
8. Realizar apoyo psicológico para afrontar con éxito esta nueva etapa.
9. Trabajar en equipo con el preparador laboral, para reforzar conductas positivas y reconducir conductas no adecuadas.
10. Realizar el seguimiento psicológico del individuo durante todo este periodo.

#### **4.5 | Etapa 4: Seguimiento y valoración**

En esta etapa, el profesional debe:

1. Llevar a cabo la valoración y evaluación del proceso de inserción individual atendiendo a la información ofrecida por los agentes implicados en el proceso de inserción.
2. Analizar y evaluar la repercusión que, a nivel psicológico, ocasiona el desarrollo del período laboral en el individuo.

The image features a bright yellow background with a large white banner that has a folded, ribbon-like appearance. The banner is positioned in the lower right quadrant of the page. The text 'BUENAS PRÁCTICAS' is centered on the banner in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line runs across the page, passing behind the banner.

**BUENAS PRÁCTICAS**

## **FORD**

La multinacional de automóviles Ford se ha implicado tanto en la contratación de personas con discapacidad que, más allá de limitarse a incorporarlas en sus factorías, ha puesto en marcha, conjuntamente con Fundación ONCE y la Generalitat Valenciana, dos centros especiales de empleo.

En el año 2000, con la colaboración de Fundación ONCE, Ford creó un centro especial de empleo que llegó a tener 49 de trabajadores. Posteriormente, en 2004 la automovilística decidió fundar otra empresa que ha crecido hasta sumar entre ambas 260 empleados -el 95% tiene una discapacidad- que trabajan en la realización de submontajes que envían a la central. A estos centros de empleo se les exige por parte de la dirección de Recursos Humanos de Ford la misma exigencia de calidad que con cualquier otro proveedor ya que es una condición necesaria en un mercado tan competitivo como el automovilístico.

Actualmente en la plantilla de Ford España trabajan 174 empleados con discapacidad, cifra que presumiblemente crecerá en los próximos años ya que la compañía renueva cada año el Convenio Inserta de inserción laboral con Fundación ONCE.

## **MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL**

Dentro de su estrategia de mejora del nivel de satisfacción de sus clientes, la dirección de Meliá se dio cuenta de que una adecuada atención a sus clientes con discapacidad y la incorporación de candidatos con discapacidad a sus procesos de selección, podía fortalecer su negocio. Fruto de ello, la estrategia actual de Meliá HI se centra en 3 ejes:

- la inserción laboral directa de las personas con discapacidad,
- la accesibilidad de sus hoteles
- el trato a los clientes con discapacidad.

Para llevar a cabo la primera de estas estrategias, esto es, sensibilizar a los directivos de la empresa hostelera en la contratación e involucración de las personas con discapacidad, Meliá HI creó un grupo de diálogo en 2011 conformado por sus directivos, los representantes del movimiento asociativo de la discapacidad y una serie de expertos en accesibilidad e integración laboral de las personas con discapacidad.

Fruto de este grupo de trabajo fueron la eliminación progresiva de las barreras arquitectónicas según los criterios de accesibilidad para hoteles, así como el impulso de las compras en Centros Especiales de Empleo con el objetivo de fomentar el empleo indirecto de las personas con discapacidad. Todo ello unido a un aumento de las contrataciones en España de personas con discapacidad, lo cual refleja un cambio sustancial en la estrategia empresarial de Meliá Hiporacer de la discapacidad una referencia en sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

### **ACCIONA**

Como miembro de la Asociación para la Contratación Pública Socialmente Responsable (CON-R), Acciona trabaja activamente en el fomento de la inclusión de cláusulas éticas en todos los contratos públicos. En 2011 dio un paso ejemplar al incorporar nuevas cláusulas en todos sus pedidos y contratos a las bases de licitación.

Entre ellas destaca una especial en la que se exige a los proveedores el cumplimiento de la LISMI en materia de inserción laboral: cada proveedor “manifiesta su voluntad de cumplir con la normativa vigente relativa a la cuota de reserva de empleo para trabajadores con discapacidad”.

Una condición que ha de ser respetada y cuyo incumplimiento constituye una causa justa para la resolución del contrato.

Acciona fomenta además el empleo indirecto entre sus proveedores ya que éstos se obligan a presentar en el plazo máximo de seis meses desde la firma del contrato “la declaración responsable de cumplimiento de la normativa vigente para la contratación directa o indirecta” de personas con discapacidad.

Dentro de los Planes Estratégicos de la compañía, Acciona prioriza sus estrategias de RSC-Discapacidad que desarrolla a través de su Plan de Proyecto, una metodología que incluye análisis de áreas de negocio, análisis de puestos, búsqueda activa de candidatos y sensibilización de empleados.

### **BANCO POPULAR**

Para la integración de la discapacidad de forma normalizada en su organización, la Dirección de RSC de Banco Popular desarrolló un Plan Global en materia de discapacidad. Este Plan

supuso la implicación directa de diferentes áreas y departamentos del Banco que definieron distintas líneas de actuación cuya meta común fue la integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad. Planificada la estrategia, se sirvieron de sus canales de comunicación (Intranet, portales del Empleado y de Voluntariado, Newsletter y revista corporativa) para, en primer lugar, difundir y sensibilizar a todos los componentes de la organización y, en segundo lugar, conseguir la plena integración de sus empleados con discapacidad.

A partir de aquí, han sido muchas las acciones que se han seguido poniendo en marcha, destacando especialmente la formación a empleados para dar a conocer el compromiso del Banco con la discapacidad. Una muestra de ello, es la acción formativa integrada en el programa 'Impulsando Talento'. Este programa, está dirigido tanto a recién licenciados como a candidatos con postgrado con proyección en la entidad, e incluye un plan de formación integral y desarrollo a medida, con rotación por diferentes áreas del Banco con vistas a asumir responsabilidades a medio plazo. Dentro de este programa, los potenciales directivos deben asistir al taller "Compañeros con discapacidad" en las instalaciones de Vía Libre, empresa que ofrece soluciones integrales en accesibilidad. Se trata de una formación para reconocer las barreras físicas y sociales que dificultan la integración laboral de las personas con discapacidad y las oportunidades que ofrece una visión inclusiva.

## REFERENCIAS

- DOWN ESPAÑA: [www.sindromedown.net](http://www.sindromedown.net)
- FUNDACIÓN ONCE: [www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: [www.ine.es](http://www.ine.es)
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE): [www.sepe.es](http://www.sepe.es)
- AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO: [www.boe.es](http://www.boe.es)



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare  
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”