



LA FUNDACIÓN ONCE Y SU GRUPO EMPRESARIAL. UNA ORGANIZACIÓN SINGULAR

Carlos Rubén Fernández Gutiérrez ¹

1. Empleo, accesibilidad e igualdad de oportunidades

Resulta difícil entender por qué un número importante de personas con discapacidad en edad de trabajar no accede al mercado laboral en igualdad de oportunidades si el entorno reúne las condiciones necesarias para su integración, su productividad es equiparable a la del resto de empleados, y, por lo general, su nivel de motivación es mucho mayor.

A pesar de que en los últimos cuatro años el crecimiento del empleo entre las personas con discapacidad ha sido incluso superior al experimentado por la población en general, la realidad es que este crecimiento resulta insuficiente para garantizar tasas próximas a la media de la población en general. Todavía hoy, dos de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar no tienen empleo.

En la Fundación ONCE llevamos más de quince años trabajando con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad e impulsar su acceso al mercado laboral. La Fundación ONCE nació con el firme convencimiento de que el empleo para las personas con discapacidad era la mejor vía hacia la integración social y que éste debía ser impulsado de una forma consecuente con el desarrollo económico y social. A día de hoy, contamos con los instrumentos necesarios para llevar a cabo nuestro objetivo, sin embargo, alcanzar la meta de plena ciudadanía de los más de tres millones y medio de ciudadanos con discapacidad de nuestro país es un asunto que nos concierne a todos y en el que todos debemos contribuir.

1.1. Medidas de acción positiva

La discapacidad es el resultado de la interacción de circunstancias personales y de factores sociales, siendo más notoria la desventaja social que la propia deficiencia. En este contexto, las *medidas de discriminación positiva* pueden lograr que los integrantes de los grupos que están en desventaja tengan una igualdad de oportunidades real, no sólo formal. La acción

1 Presidente de Fundación ONCE y Grupo Fundosa. Vicepresidente de CEPES. Secretario General del CERMI.

positiva se concreta, por consiguiente, en la eliminación de barreras, impedimentos, obstáculos o cualquier circunstancia que limite o restrinja la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Equiparar a las personas en oportunidades significa, ni más ni menos, que las personas con discapacidad puedan llevar una vida digna, plena y sin impedimentos, sin tener que renunciar, no sólo al trabajo, sino también a la cultura, al ocio y a la sociedad de la información.

Como se ha puesto de manifiesto en Norteamérica, una legislación de no discriminación en el campo del empleo por sí sola resulta insuficiente para mejorar la tasa de empleo de las personas con discapacidad. No es fácil poder demostrar que una empresa que no ha contratado a una persona con discapacidad lo ha hecho por su discapacidad o porque la persona contratada en su lugar estaba mejor preparada. Más aún, hay personas con discapacidad cuya productividad media es menor a la de las personas sin discapacidad, con lo que siempre quedarían fuera de un proceso de selección.

Para dar sus frutos, las normas de legislación básica de no discriminación han de ser complementadas con medidas de acción positiva: subvenciones a empresas, entidades especializadas en empleo para personas con discapacidad o el establecimiento de sistemas de cuotas de reserva son algunos ejemplos de medidas que han dado resultados.

A pesar de los esfuerzos desplegados, según la *Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo* (EFT) de 2002, incluida en nuestra *Encuesta de Población Activa*, la tasa de empleo del colectivo de personas con discapacidad apenas alcanza el 28%, veinte puntos por debajo de la registrada por el conjunto de la población en edad laboral. Colaborar con otros agentes sociales para reducir este diferencial se ha convertido en una de las prioridades de la Fundación ONCE.

Con las medidas de adaptación necesarias, las personas con discapacidad pueden ser tan eficientes para el trabajo y la creación de riqueza como las no discapacitadas. En la práctica, la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad no es producto de su deficiencia sino de la existencia de múltiples barreras físicas, psicológicas y sociales. Las limitaciones o carencia de ciertas capacidades de algunas personas no son relevantes para su integración laboral y, en la mayoría de los casos, pueden paliarse o eliminarse, sin que ello influya negativamente en los resultados empresariales.



1.2. Ciudadanos de pleno derecho

Como reza el Artículo I de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]” y como matiza la Constitución Española,² “corresponde a los poderes públicos [...] remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos pero, en la práctica, no los disfrutan. Un informe reciente³ elaborado a instancias del Foro Europeo de Personas Discapacitadas indica que los principales factores que generan la exclusión de las personas con discapacidad son el acceso restringido o nulo al entorno social y a los servicios, el desempleo, la falta de enseñanza adecuada, la estigmatización que padecen y la compensación insuficiente de los costes adicionales derivados de la discapacidad.

Con respecto a este último punto, según Bárbara Murria, de la Organización Internacional del Trabajo, las políticas pasivas destinadas a las personas con discapacidad consistentes en prestaciones sustitutivas de ingresos suponen un elevado coste para los Estados. En los Países Bajos, por ejemplo, absorben el 6% del PIB, un 3,5% del PIB en Alemania y el 2,5% en Francia⁴. Otro coste asociado a las prestaciones es el que deriva del hecho de que muchas personas con discapacidad que pueden trabajar quedan excluidas del mercado de trabajo. Un estudio llevado a cabo por el Banco Mundial cifró entre 1,37 y 1,94 billones de dólares (Metts, 2000) la pérdida del PIB total anual del mundo por las discapacidades.

2. Empleo y papel del tercer sector

Las políticas de empleo a favor de las personas con discapacidad, gracias sobre todo al impulso del movimiento asociativo, han experimentado un notable avance en los últimos años. Cada vez se hacen más esfuerzos y se dedican más recursos para mejorar las oportunidades de acceso al mercado de trabajo ordinario y protegido.

La crisis del Estado del bienestar obligó a un replanteamiento de la función social y se demostró que muchas actividades atribuidas a aquél se podían hacer con más eficacia desde el tejido social, lo cual no supone dejarlas en manos del mercado ya que la regulación y control de los resultados sigue siendo de los poderes públicos.

2 Constitución Española de 1978, Título Preliminar, Art. 9, punto 2.

3 *Disability and social exclusion in the European Union: time for change, tools for change*, informe elaborado por ocho organizaciones de discapacitados a instancias del Foro Europeo de Personas Minusválidas y realizado por la Universidad de Atenas.

4 LORENZO GARCÍA, R. (2003): “El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo humano y discapacidad”, *Informe al Club de Roma*, Fundación ONCE.

Entró así en juego el sector no lucrativo o Tercer Sector, cuyo campo de actuación se ha ido incrementando con el tiempo, abarcando ámbitos como el empleo -incluyendo educación y formación-, los servicios sociales, el medio ambiente, la atención de colectivos desfavorecidos, la sanidad, el deporte o la cultura, entre otros. Y en todos estos campos, la gestión solidaria y participativa se han convertido en una alternativa a la gestión estatal, a veces menos ágil y siempre insuficiente.

La intervención del Tercer Sector se ha convertido, además, en fuente generadora de empleo puesto que enlaza con los esfuerzos por generar nuevas oportunidades laborales que constituye la aparición de nuevos yacimientos o nichos de empleo, tal como puso de manifiesto el Libro Blanco de Delors a principios de la pasada década. En dicho informe, se seleccionaron cuatro grandes campos de actuación en los que el Tercer Sector podía cumplir un papel central: servicios a la vida diaria, mejora de las condiciones de vida, cultura y tiempo libre y servicios al medio ambiente.

Según algunos estudios ⁵, el Tercer Sector ha sido un gran creador de empleo desde la década de los años 80. En países como Alemania, Francia o el Reino Unido, dicho sector genera alrededor del 4% del empleo total y el 10% de la ocupación en el área de los servicios. En nuestro país, se estima que las Organizaciones No Gubernamentales de servicios sociales ocupan a unas 450.000 personas, el 3,5% de la población activa.

El Tercer Sector actual puede decirse que es tanto un producto como una necesidad de las economías y sociedades adelantadas, cada vez más abiertas y plurales. Ocupa una posición relevante para encarar los problemas básicos derivados de las economías desarrolladas por cuanto conjuga los intereses individuales con los intereses colectivos, defendiendo y aplicando los principios de solidaridad, participación y responsabilidad con los de rentabilidad y eficacia empresarial.

Y éste es precisamente el mayor desafío de las empresas del Tercer Sector; combinar valores con visión empresarial, es decir, hacer compatible solidaridad y eficiencia; aunar función social y viabilidad económica.

5 Universidad John Hopkins University Baltimore, 1994, citado por la Comunicación de la Comisión Europea sobre el papel de Asociaciones y Fundaciones en Europa.



3. La Fundación ONCE para la cooperación e integración social de las personas con discapacidad

Bajo estos valores de participación, eficacia, transparencia y apertura a la sociedad por los que se caracteriza el Tercer Sector, lleva a cabo su actividad la Fundación ONCE. Valores, sin duda, que vienen a garantizar una gestión eficiente de los recursos en beneficio de las personas con discapacidad, que son los verdaderos destinatarios de la labor de la Fundación ONCE.

La Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de las Personas con Discapacidad, nació en febrero de 1988, por acuerdo del Consejo General de la ONCE y se presentó ante la sociedad como un instrumento de cooperación y solidaridad de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) hacia el resto de colectivos de personas con discapacidad.

El objetivo con el que se fundó y que permanece en el tiempo es la realización a favor de las personas con discapacidad de programas de integración laboral y de accesibilidad universal. Con este fin, a lo largo de estos quince años, hemos dedicado más de 940 millones de euros a programas y acciones en campos como la formación, el empleo, la eliminación de barreras de todo tipo, la cooperación con entidades públicas y privadas con intereses afines, siempre en colaboración con los poderes públicos en su compromiso y obligaciones específicas (señaladas por la Constitución y las Leyes) de atención a los discapacitados⁶.

Para cumplir con nuestros objetivos, la Fundación ONCE cuenta en cada ejercicio con una financiación de alrededor de un tercio de los recursos de la ONCE dedicados a servicios sociales, unos 75 millones de euros anuales aproximadamente. En estos últimos años, nuestro presupuesto se ha visto incrementado gracias a fondos procedentes de la Unión Europea (FEDER y Fondo Social Europeo), los cuales hemos empleado para acometer programas de *Lucha contra la Discriminación* de las personas con discapacidad.

Desde 1999, en nuestro objetivo de crear empleo como vía indispensable hacia la integración social de las personas con discapacidad, la Fundación ONCE ha venido participando en el desarrollo del Plan 20.000/40.000. Un plan a diez años (1999-2008) para todo el Grupo ONCE cuyo propósito era crear y/o consolidar 20.000 nuevos empleos y plazas ocupacionales para discapacitados, así como impartir 40.000 acciones formativas como puente hacia la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral.

6 "Informe anual 2002. Fundación ONCE".

En tan sólo cuatro años cumplimos con este objetivo, fijándonos un nuevo reto a partir de enero de 2004; la creación de 8.000 nuevos puestos de trabajo y plazas ocupacionales a favor de personas con discapacidad con una media de 1.000 por año, así como el impulso y desarrollo de cursos de formación para 16.000 discapacitados, a un promedio de 2.000 beneficiarios por año.

4. Grupo FUNDOSA: Un modelo empresarial a favor de las personas con discapacidad

En 1989 la Fundación ONCE, creó el Grupo Fundosa, un grupo empresarial singular, en las que más del 70% de su plantilla presenta algún tipo de discapacidad, cuyo objetivo primordial es la gestión y creación de empleo para personas con discapacidad, bien directamente, bien mediante acuerdos con instituciones o empresas.

En este contexto podemos afirmar, por tanto, que la actividad empresarial del Grupo Fundosa no constituye un fin en sí mismo, sino que es un vehículo hacia la integración social de las personas con discapacidad.

4.1. Actividades empresariales del Grupo Fundosa

En la actualidad, el Grupo Fundosa agrupa a 70 empresas, 34 filiales y 36 sociedades participadas no mayoritariamente por Fundación ONCE, con más de 150 centros de trabajo distribuidos por toda la geografía española, muchos de ellos Centros Especiales de Empleo (CEE).

Estas empresas operan en cinco sectores: industrial, nuevas tecnologías, servicios, socio-sanitario y accesibilidad.

- Dentro del sector industrial, cabe destacar su presencia en alimentación, medios informáticos, lavandería y textil.
- En el sector de nuevas tecnologías; está presente en el área de planes de urgencia y emergencia, telemarketing, digitalización, diseños y mantenimiento de páginas Web.
- En el sector servicios la empresa más relevante es *Fundosa Social Consulting* (FSC) ya que constituye el instrumento más útil que tiene la Fundación ONCE para cumplir el objetivo de integración laboral. FSC opera por todo el territorio nacional a través de bases de datos y servicios de intermediación laboral para la integración de las perso-



nas con discapacidad. Otra de las empresas del sector servicios es *Galenas* que agrupa tiendas de conveniencia presentes principalmente en hospitales y universidades.

- En el área de accesibilidad, destaca *Fundosa Accesibilidad* encargada del desarrollo de ayudas técnicas, ortopedia, adaptaciones de vehículos para personas discapacitadas y planes de eliminación de barreras en edificios y ciudades. Cabe destacar también *Sport y Ocio*, empresa dedicada a la integración y normalización de la vida de las personas con discapacidad a través del ocio
- Recientemente el Grupo Fundosa ha entrado en el sector socio-sanitario con dos sociedades: *Sistemas Integrales Sanitarios (SIS)*, dedicada al tratamiento de residuos sanitarios y *Personalía S.A.*, que trata de promover y gestionar proyectos relacionados con la tercera edad y/o discapacidad, tanto residencias como asistencia domiciliaria.

En el caso de las sociedades participadas, para que el Grupo Fundosa entre a formar parte del accionariado de otras empresas, es condición indispensable que dichos proyectos sirvan para generar empleo para personas con discapacidad. Los sectores en los que operan las empresas participadas son, principalmente, el sector de la alimentación y de fabricación de apoyo a la industria del automóvil. En este segundo caso, el socio de referencia es Ford España. Otros socios destacados son, por ejemplo, el Grupo SIRO, con el que se participa en dos proyectos, y la empresa Gallina Blanca.

La trayectoria recorrida hasta el momento por el Grupo de empresas de la Fundación ONCE se caracteriza por un importante crecimiento en términos cuantitativos. Los resultados sociales se concretan en disponer de una plantilla que supera los 11.600 trabajadores, de las cuales el 71% tiene algún tipo de discapacidad. En términos económicos, la facturación en 2003 ascendió a 163 millones de euros en las empresas filiales y 160 millones en las participadas, cerrando el ejercicio con un resultado consolidado de 50.000 euros, lo que nos sitúa en el quinto año consecutivo que se salda con un resultado consolidado positivo. Estos resultados vienen indudablemente a demostrar que *la eficacia y la rentabilidad económica son compatibles con el compromiso social*.

Desde principios de la década de los noventa teníamos claro que la creación de puestos de trabajo y, por supuesto, su mantenimiento, no debía hacerse en solitario dentro del propio grupo, sino que se debía abrir a la colaboración empresarial ordinaria. Para ello, primero era necesario convencer al tejido empresarial de que *eficacia y rentabilidad económica eran compatibles con compromiso social*, es decir, que las personas con discapacidad, con las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo, podíamos trabajar y ser igual de rentables. Y bien, en la actualidad, el Grupo cuenta con experiencias de éxito que se pueden demostrar y con un equipo humano de profesionales capaz de desarrollar eficazmente los proyectos y poner en marcha nuevas oportunidades empresariales generadoras de empleo. Ahora sólo queda el compromiso de la empresa de insertar personas con discapacidad en sus plantillas.

5. Responsabilidad social corporativa

En este campo de la integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, tiene mucho que ver la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

El Libro Verde presentado por la Comisión Europea, titulado *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, señala acertadamente qué se entiende por responsabilidad social: “*la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*”. Con esta idea, que involucra a las empresas y a su dimensión interna -sus propios trabajadores-, se trata de conciliar el cambio con una mayor calidad en el empleo, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor salud laboral y un mayor desarrollo de prácticas no discriminatorias que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo hacia colectivos en riesgo de exclusión, como es el caso del colectivo de discapacitados.

5.1. ¿Por qué esta idea puede ser atractiva para las empresas?

Estamos convencidos de que la incorporación de personas con discapacidad a muchas actividades productivas no sólo no le resta competitividad a las empresas sino que, por el contrario, contribuye a estabilizarlas y les genera un valor añadido. No se trata de recordarles a las empresas que tienen obligaciones legales (integrar el 2% de la plantilla con personas con discapacidad en empresas de más de 50 empleados), sino que también tienen mucho que ganar incorporando a personas con discapacidad, o personas de otros grupos con riesgo de exclusión social.

Las prácticas de responsabilidad social de las empresas ofrecen además una dimensión externa que abarca a los consumidores, a las comunidades locales o a las organizaciones no gubernamentales. Las empresas que integran en su gestión valores respetuosos con los derechos humanos -como la no discriminación laboral y el fomento del empleo de personas en riesgo de exclusión-, mejoran su imagen social hacia los propios consumidores y hacia el entorno donde trabajan, integrándose mejor en el tejido social y económico de las comunidades en las que desarrollan su actividad. Cada vez se da más importancia a la imagen, al prestigio y al compromiso social de las empresas, lo cual implica que las empresas adopten medidas de igualdad de oportunidades y no discriminación y, por tanto, una actitud positiva hacia el empleo de personas con discapacidad.

En este marco, desde la Fundación ONCE, se vienen desarrollando proyectos que han recibido diferentes nombres con el paso del tiempo (“Colaboración con Grandes Empresas”, “Inserción laboral en Grandes Empresas”, “Joint Ventures”) y que hoy se denomina Programa INSERTA. Básicamente, el objetivo de dichos programas es conseguir que los empresarios se



comprometan, al menos en nuevos proyectos y con los apoyos y ayudas que sean necesarias, a la creación de empleo para personas con discapacidad al igual que lo hacen con personas no discapacitadas. De este modo, las posibilidades de integración laboral no se limitan al Grupo empresarial FUNDOSA, sino que se amplían a todo el sector empresarial sensibilizado.

Para materializar esta idea en la práctica, habría que hacer al empresariado una propuesta que no pudiera rechazar, que fuera realmente atractiva y que no supusiera prácticamente ningún riesgo empresarial añadido. Al mismo tiempo, el Grupo FUNDOSA debía erigirse como un modelo de experimentación del cual se pudieran obtener indicadores, resultados, reflexiones ..., que sirvieran para volver a repetir la experiencia de forma más generalizada.

El primer proyecto de colaboración se firmó en 1994 con una empresa líder en el sector de la repostería industrial, *La Bella Easo*. Dicho acuerdo suponía la creación inicial de 47 puestos de trabajo para personas con discapacidad. Al tiempo, FUNDOSA participaba en el capital de aquella sociedad. Mientras que el Grupo Siro aportaba su *know how* en el negocio de los *snacks*, la Fundación ONCE incorporaba las condiciones idóneas desde el colectivo de la discapacidad para desarrollar el proyecto participando accionarialmente en la sociedad.

5.2. Programa INSERTA

El programa INSERTA, una vía más para la creación de empleo que ya estaba recogido en el Plan 5000 ⁷, cuyo objetivo es la inserción de empleados con alguna discapacidad en empresas solventes ajenas al entorno de la Fundación ONCE, sigue dando los mejores resultados como instrumento para la creación de empleo.

El concepto de fondo del Programa INSERTA es llegar a un acuerdo de colaboración entre la Fundación ONCE y una empresa cuyo propósito sea crear nuevos empleos, siendo siempre nosotros los que nos adaptamos a las necesidades del empresario. Podemos hablar de tres niveles.

- En el primero, cuando un empresario o director de Recursos Humanos tiene una vacante, nosotros seleccionamos un candidato con discapacidad que posteriormente el empresario seleccionará o no.

⁷ Plan de integración laboral puesto en marcha por la Fundación ONCE dirigido a crear 5.000 puestos de trabajo para discapacitados, así como realizar 10.000 acciones formativas para personas con discapacidad en el período comprendido entre 1997-2000. Los resultados del Plan desbordaron las previsiones más optimistas y en solo dos años (1997-1998) se rebasaron los objetivos establecidos.

- En un segundo nivel, de mayor compromiso, formamos a los candidatos con discapacidad en la materia específica que nos solicite el empresario y de nuevo, él mismo elige entre el/los candidatos que nosotros le ofrecemos los más idóneos al puesto.
- Y una tercera modalidad de participación conjunta, en el que la Fundación ONCE entra a formar parte minoritariamente con otro empresario en un nuevo proyecto empresarial que éste decide emprender. El empresario aporta su *saber hacer* y la Fundación ONCE se encarga de la formación y selección de las personas con discapacidad adecuadas a los distintos puestos de trabajo.

Se trata en todos los casos de un plan hecho *a medida*, en el que los empresarios pueden elegir el grado de participación y colaboración con la Fundación ONCE.

El Programa INSERTA facilita asimismo el cumplimiento de las obligaciones empresariales de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, mediante la aplicación de las Medidas Alternativas a dicha obligación y que están reguladas en el Real Decreto 27/2000. Se trata de facilitar la creación indirecta de empleo para el colectivo mediante la compra de bienes y/o servicios producidos o prestados por Centros Especiales de Empleo. Con el fin de impulsar esta otra vía de empleo, el Grupo Fundosa puso en marcha la unidad de Medidas Alternativas en el año 2001.

Es cierto que generar puestos de trabajo en una empresa requiere de una inversión económica. Para afrontar este coste, en el caso de contratación de personas con discapacidad, las empresas cuentan con recursos que aporta el Estado en forma de subvenciones e incentivos para fomentar el empleo. Además, las empresas disponen de los recursos materiales y técnicos que aporta la propia Fundación ONCE para la adaptación de puestos de trabajo. Por último, se hace necesario un inversor particular que se convierta en gestor de empleo, garantice la continuidad de los puestos de trabajo y genere el retorno económico esperado. Cuando analizamos los convenios INSERTA, vemos que el éxito de los mismos es mayor cuando el inversor particular se implica en el objetivo social. En este contexto, son las PYMES y las empresas familiares los inversores más involucrados. De hecho, este tipo de empresas son las que han creado el 54% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en los últimos años. Los resultados del plan INSERTA han sido muy notables: hasta el momento estos convenios han generado más de 1.300 contratos para trabajadores con discapacidad.



5.3. Centros Especiales de Empleo

Otra vía de éxito en la creación de empleo a favor del colectivo de la discapacidad y que sirve de auténtico puente entre el trabajo protegido y las empresas que operan en el marco del sistema ordinario, son los Centros Especiales de Empleo (CEE), una opción más de participación de las empresas del Grupo Fundosa. Estos centros constituyen, además, una realidad para aquellas personas con discapacidad, que por la naturaleza o consecuencias de su minusvalía, no van a poder ejercer una actividad laboral en la empresa ordinaria.

En este contexto, disponemos de una bien desarrollada normativa que contempla las particularidades de la regulación laboral del colectivo de la discapacidad tales como subvenciones salariales de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional, exenciones en sus cotizaciones sociales, subvenciones de capital o para la adaptación de los puestos de trabajo, etc.

No obstante, y a pesar de la importante creación de empleo por esta vía, su regulación requeriría de una mayor adaptación a las nuevas realidades del mercado de trabajo y a las necesidades de los trabajadores con discapacidad. Por ello, el Acuerdo del CERMI con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para los años 2003-2004 ha incluido dos nuevas líneas de trabajo:

- La primera es la modernización de los servicios de ajuste personal y social y el empleo con apoyo en los centros especiales de empleo destinados a personas con retraso o enfermedad mental, parálisis cerebral y personas con graves discapacidades (igual o superior al 65%).
- La segunda línea de trabajo es la regulación estatal de los *enclaves laborales* que permiten implantar, en un tejido productivo ordinario, unidades de producción dependientes directamente de un centro especial de empleo mediante contratos de arrendamiento de servicios. En dichas unidades, prestarían servicio trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo que gozarían de todas sus garantías y derechos laborales. La experiencia resulta de gran interés, por un lado para ampliar el empleo de estas personas y, probablemente, para que muchos trabajadores pasen a incorporarse a la empresa ordinaria, y, por otro, para que la empresa cumpla la reserva de empleo del 2%. Ya existen experiencias en algunas Comunidades Autónomas que están teniendo bastante éxito, aunque la medida necesita de un impulso definitivo con la regulación estatal.

Los CEE han sido una fórmula criticada en algunas ocasiones, llegándose a hablar incluso de competencia desleal. La realidad es que estos centros dan empleo a más de 40.000 trabajadores con discapacidad, cifra difícil de alcanzar de otra manera. *¿Cuántas empresas, cuantos responsables de Recursos Humanos, contratarían hoy a una persona tetrapléjica?*

6. Un nuevo paradigma, el diseño para todos

Para una persona con discapacidad, el que su entorno inmediato no sea perfectamente accesible ya es una merma en su capacidad de integración y, por tanto, una vulneración de sus derechos básicos. El acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad implica, no sólo la propia adaptación al puesto de trabajo, sino el itinerario a seguir para acceder a su lugar de trabajo, el acceso a la información y demás recursos a utilizar. En este sentido, la Fundación ONCE dedica parte de su presupuesto a programas de eliminación de barreras y potenciación de la accesibilidad. Estos programas se dirigen fundamentalmente a cuatro ámbitos:

1. Eliminación de barreras arquitectónicas.
2. Potenciación de la comunicación de las personas sordas en sus entornos familiares, laborales, etc.
3. Eliminación de barreras mentales y psicosociales.
4. Accesibilidad a la Sociedad de la Información.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fundación ONCE firmaron en julio de 2001 un Convenio Marco por el que el Ministerio, a través del IMSERSO y la Fundación ONCE, colaborarían en el desarrollo de un programa de accesibilidad global. En dicho programa, a desarrollar en tres años (2001, 2002 y 2003), se han invertido 44,47 millones de euros y se han llevado a cabo acciones que inciden en la accesibilidad arquitectónica, urbanística, en la comunicación sensorial, en el transporte, en el taxi accesible, en la sociedad de la información y las nuevas tecnologías. El acuerdo se ha trasladado a las diferentes comunidades autónomas y corporaciones locales para que puedan adherirse al mismo en el desarrollo de programas de accesibilidad global.

En julio de 2003 se presentó el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través del IMSERSO, que tiene como meta superar los muchos obstáculos que todavía hoy impiden conseguir la plena igualdad de oportunidades y una mayor calidad de vida para todos, desde la perspectiva y el paradigma del *Diseño para todos*.

Tabla 1. Población con discapacidades de 16 a 64 años por actividad económica (%)

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Activos	32,19	40,37	23,59
Trabajando	23,80	31,52	15,86
Parados	8,29	8,85	7,72
Inactivos	67,80	59,52	76,31
No Consta	0,10	0,11	0,10
TOTAL	100,00	100,00	100,00
Tasa de Paro	25,84	21,91	32,74

Tabla 2. Nivel de estudios de las personas con discapacidades y de la población en general (%)

	General	Con discapacidades
Estudios Superiores	16,9	5,2
Secundaria, 2º ciclo	20,3	9,2
Secundaria, 1º ciclo	19,3	13,7
Primarios	32,6	37,0
Sin estudios	9,7	24,1
Analfabetos	1,3	10,8

Tabla 3. Personas con discapacidad por Comunidad Autónoma

Comunidad	Varones	Mujeres	Total
Andalucía	300.601	408.230	708.831
Aragón	34.995	61.052	96.047
Principado de Asturias	45.830	55.173	101.003
Islas Baleares	26.480	30.469	56.949
Canarias	46.175	60.110	106.285
Cantabria	20.162	27.988	48.150
Castilla y León	116.665	158.645	275.300
Castilla-La Mancha	70.005	94.891	164.896
Cataluña	231.842	332.671	564.513
Comunidad Valenciana	133.446	179.429	312.875
Extremadura	40.724	61.567	102.291
Galicia	113.103	158.302	272.190
Comunidad de Madrid	48.185	215.697	347.800
Región de Murcia	48.185	63.074	11.259
Comunidad Foral de Navarra	18.380	21.995	40.375
País Vasco	57.862	85.739	143.601
La Rioja	6.197	7.906	14.103
Ceuta y Melilla	4.719	7.459	12.178
Total de 6 años y más	1.448.247	2.030.399	3.478.646
Total de 0 a 6 años	24.723	24.853	3.528.222
TOTAL NACIONAL	1.472.970	2.055.252	3.528.222

7. Conclusiones

Sin duda, a lo largo de los últimos años hemos conseguido importantes avances para las personas con discapacidad en diferentes ámbitos. El pasado año 2003, declarado el Año Europeo de las Personas con Discapacidad, ha supuesto un paso adelante en la lucha por superar el *déficit de ciudadanía* que siempre ha acontecido al colectivo de personas con discapacidad. Esta conmemoración ha producido, por un lado, un cambio a la hora de abordar políticamente la discapacidad; hemos incorporado la discapacidad en las agendas políticas y hemos incrementado el grado de sensibilización de la sociedad en general en cuanto a la realidad de la discapacidad, modificando ese concepto de atención desde un punto de vista asistencialista, para pasar a un nuevo concepto, el de los derechos fundamentales del ciudadano. Además, durante este pasado año, se han experimentado importantes avances normativos. Destaca la aprobación de La ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal, que viene a complementar a la antigua LISMI que data de 1982, y que nos conforma un marco incomparable de actuación. A partir de aquí nos queda un largo desarrollo normativo que acometer.

En los más de quince años que la Fundación ONCE lleva trabajando para lograr la plena integración y normalización de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, hemos creado cerca de 50.000 empleos y plazas ocupacionales, de las que el 90% han sido para personas con discapacidad, hemos impartido formación a casi 40.000 beneficiarios con discapacidad, y hemos destinado más de 290 millones de euros a la eliminación de barreras de todo tipo, físicas, sociales y de comunicación.

Pese a todo, la realidad de la discapacidad en España sigue llena de obstáculos y necesidades sin cubrir. En este sentido, la Fundación ONCE como una entidad ágil, dinámica y atenta a la realidad y a las necesidades de las personas con discapacidad, continuará en su empeño llevando a cabo sus acciones bajo los criterios de eficacia, transparencia, participación y apertura a la sociedad, mediante una gestión eficaz que contribuya a la estabilidad de los empleos generados y a una mejora, no sólo cuantitativa, sino también cualitativa, del empleo generado para las personas con discapacidad.

El Grupo Fundosa, por su parte, se plantea el establecimiento de metodologías de planificación que permitan compatibilizar sus objetivos sociales con la consolidación de las empresas actuales, *posicionarse* en nuevos mercados y sectores con potencial económico y de creación de empleo para discapacitados. En términos cualitativos, la meta es alcanzar tasas de creación de empleo para personas con discapacidad más altas, centrando esfuerzos en promover acciones orientadas a mujeres, colectivos de edades con mayores dificultades de inserción y de discapacitados gravemente afectados.



Estos retos tienen el denominador común de situar a la discapacidad en la esfera de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, considerando a cada una de las personas afectadas como ciudadanos de pleno derecho.

En un país en el que tres millones y medio de ciudadanos y ciudadanas se ven afectados por algún tipo de discapacidad, hay que hacer un esfuerzo entre todos para permitir que ese colectivo pueda acceder al mercado laboral. Porque, como ciudadanos, tenemos garantizado este derecho y porque la sociedad no se puede permitir prescindir de un colectivo de población activa de más de un millón de personas.

Retomando las palabras del filósofo francés René Descartes, *“Dos cosas contribuyen a avanzar: ir más deprisa que los otros, o ir por el buen camino”*. Las personas con discapacidad no siempre podemos ir más rápido que los demás, pero sí que podemos ir por el camino correcto.