

LA FLEXIBILIDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS FACILITA LA INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Uno de los factores clave para la integración de discapacitados es que la empresa transmita claramente las capacidades que necesita en el puesto a cubrir y que considere el impacto que ello puede generar en el entorno laboral

Las empresas adolecen de falta de flexibilidad en la selección que se solventarían con la adopción de los procesos y la planificación de las necesidades específicas de ambas partes

Madrid, 13 de diciembre de 2006.

La adopción de procesos de selección más flexibles y teniendo en cuenta las necesidades de trabajador y empresario es una de las claves para facilitar la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral, según se desprende de la jornada de trabajo 'Soluciones para el cumplimiento efectivo de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) desde las vertientes jurídica y práctica' que la Fundación Prevent y MC MUTUAL organizaron ayer de manera conjunta en Madrid.

Andreu Cruañas, director del Programa de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad UNOMAS de la Fundación Prevent, analizó en su intervención la vertiente práctica de la integración de las personas con minusvalía y expuso los puntos clave que deben cumplirse para una integración satisfactoria, llamando la atención sobre la actitud de los directivos.

Cruañas subrayó como uno de los factores clave para esta integración la necesidad de que la empresa transmita claramente las capacidades que necesita el puesto a cubrir y la consideración del impacto que puede generar esta circunstancia en el entorno laboral. Además, a la hora de contratar a una persona con discapacidad, hay que tener en cuenta que el proceso puede alargarse hasta un 20% más que en los procesos de selección ordinarios, por lo que la empresa debe procurar un plan de acogida al trabajador.

El director del Programa UNOMAS describió las posibles causas que llevan al fracaso de la contratación de discapacitados, haciendo especial hincapié en que no se puede eximir al trabajador con discapacidad del régimen de disciplina y rendimiento que tenga el resto de la plantilla, de manera que la integración sea efectiva en todos los aspectos.

Un ejemplo de integración eficaz

Cruañas puso, asimismo, de manifiesto que la integración se ha logrado en el caso concreto de Repsol YPF, gracias a su colaboración con el Programa UNOMAS, con el que la petrolera ha conseguido integrar en su cadena de tiendas SPRINT a varias personas con minusvalía. Las tiendas SPRINT se encuentran fuera de los cascos urbanos, permanecen abiertas 24 horas y sus trabajadores realizan turnos rotatorios, lo que exige una gran versatilidad.

Por su parte, Dolores Zamorra Arjonilla, consultora de selección de Repsol YPF-Marketing Europa, coincidiendo en los puntos básicos para la contratación con Andreu Cruañas, recordó algunas barreras que deben eliminarse aún, como la falta de flexibilidad en la selección, y apuntó como posible solución la adopción de los procesos y la planificación de las necesidades de la empresa.

Para Zamorra, la eliminación de esas barreras, junto al apoyo de la dirección, es lo que permiten a Repsol YPF contar con 247 trabajadores con discapacidad, o lo que es lo mismo, un 2,5% del total de su plantilla, según datos de la empresa del mes de julio de 2006.

El análisis de la vertiente jurídica corrió a cargo de Jorge Pérez, subinspector de Empleo y Seguridad Social y Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona, quien, partiendo de los artículos 49 y 35 de la Constitución Española, que reconocen el derecho de integración de los minusválidos y el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, respectivamente, se detuvo en el artículo 38.1 de la LISMI, que exige que aquellas empresas con más de 50 empleados, deben tener un 2% de trabajadores minusválidos.

Pérez explicó que este pronunciamiento legal, que data de 1980, no ha podido llevarse a la práctica con plenitud, por lo que añadió que, en el año 2000, el legislador estableció una serie de excepciones que permiten, a los empresarios, justificar ante las autoridades su imposibilidad de contratar minusválidos, optando entonces por cumplir con medidas alternativas.

Según relató el subinspector de Empleo y Seguridad Social, otro problema para la integración de personas con discapacidad radica en que apenas el 1% de las empresas en España cuentan con más de 50 empleados, por lo que la obligación de incorporar a este colectivo en la plantilla es menor de lo deseado, aunque precisó que ese porcentaje posee una importantísima influencia social al tratarse de empresas unipersonales o de carácter familiar.

Sobre FUNDACION PREVENT

Fundación Prevent, es una entidad sin ánimo de lucro, constituida con el objetivo de promover y contribuir al fomento de una verdadera Cultura Preventiva, que garantice un futuro entorno laboral más seguro, derivado de una mayor concienciación social. Contribuye a la prevención de riesgos laborales desde diversas vertientes: la formación, la concienciación entre los trabajadores y empresarios de la importancia de la seguridad laboral, el apoyo a la investigación y la inserción laboral y social de personas con discapacidad.

Sobre MC MUTUAL

MC MUTUAL, nacida de la fusión de Mutua Cyclops y Midat Mutua, es la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales número 1 de España, y la que atesora más años de experiencia en el sector. Sus orígenes se remontan a la primera mutua que empezó a operar en el mercado en el año 1901. Los más de 1.900 profesionales de MC MUTUAL trabajan con la vocación de llegar a las empresas que necesitan agilidad, profesionalidad y un trato cercano en términos de salud laboral, y están enfocados a proteger a los más de 1.300.000 trabajadores con el mejor servicio y con más de 100 centros de atención repartidos por todo el territorio español. La entidad también está absolutamente comprometida con la prevención de riesgos laborales por su contribución a la reducción de la siniestralidad laboral.