

Lugar y fecha:	Madrid	11 de noviembre de 2013
----------------	--------	-------------------------

[Estudio Randstad: "La movilidad regional de los trabajadores con discapacidad"](#)

La tasa de movilidad de los profesionales con discapacidad alcanza el 6,4%

- La Rioja, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Navarra son las comunidades autónomas con un índice de movilidad más elevado, por encima del 8%
- Las regiones que se posicionan como las CCAA más receptoras de profesionales con discapacidad son Madrid, Cataluña y País Vasco
- Fundación Randstad propone, a través del I Informe por la Diversidad, fomentar el uso de servicios públicos y privados de selección especializados en personas con discapacidad y comunicar experiencias de éxito que transmitan de forma realista su integración en empresas, entre otras medidas
- "Los trabajadores con discapacidad viven una realidad diferente al resto de trabajadores, ya que, en muchos casos, su discapacidad va asociada a un procedimiento psicoterapéutico y/o farmacológico que obliga a mantener su residencia y les impide una movilidad geográfica más amplia", afirma María Viver, directora de Fundación Randstad

Madrid, 11 de noviembre de 2013. – La **Fundación Randstad** ha analizado las circunstancias laborales de los profesionales con discapacidad a partir de una encuesta realizada a diversas empresas del panorama nacional, cuyos resultados se han reflejado en el I Informe por la Diversidad. Además, se han valorado los datos oficiales de contratación de trabajadores pertenecientes a este colectivo, presentes en el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), correspondientes al año 2012.

Fundación Randstad ha detectado que el 6,4% de las contrataciones a trabajadores con discapacidad implica movilidad interprovincial. Este dato se encuentra a más de cinco puntos del porcentaje correspondiente al mercado laboral nacional en España (11,92%). Esta diferencia está provocada por las particularidades propias de este colectivo, que precisan de mayor apoyo económico, social y familiar.

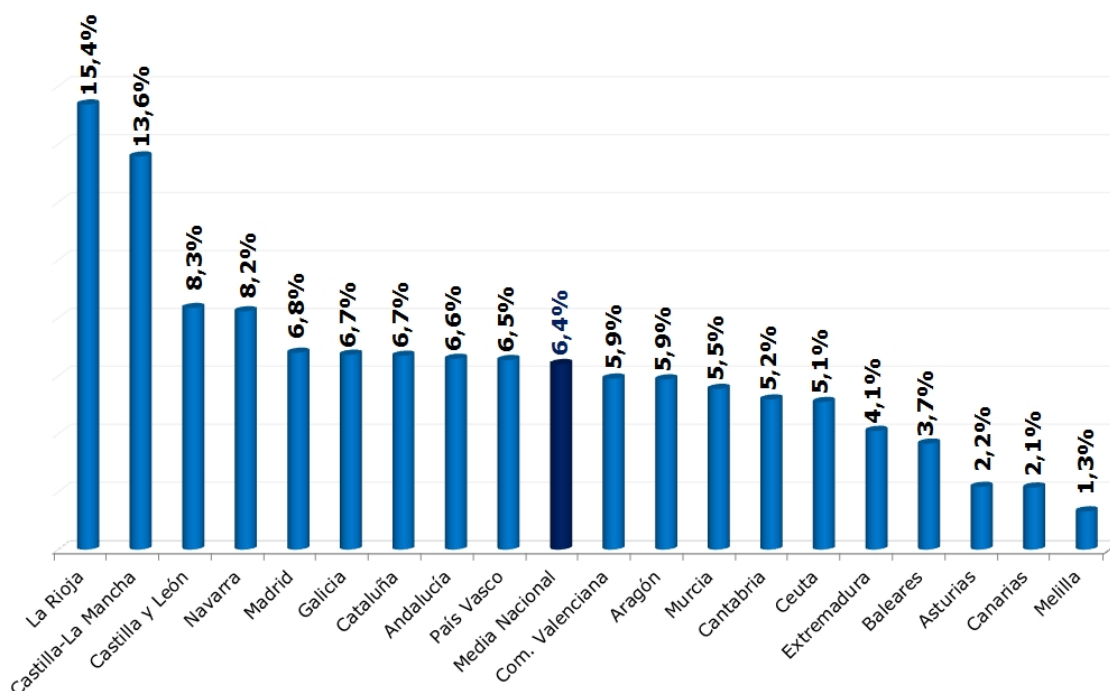
En términos absolutos, en España hay más de 150.000 personas con discapacidad ocupadas (150.278 a 31 de diciembre de 2012), de las que casi 10.000 han tenido que cambiar de región para incorporarse al mercado laboral.

Se considera movilidad interprovincial al hecho de que el domicilio del empleado y su lugar de trabajo se encuentren en diferentes regiones. Es necesario, pues, que se produzca un desplazamiento de la persona, independientemente de que éste sea diario, temporal o de manera permanente.

La Rioja y Castilla-La Mancha tienen la tasa de movilidad más elevada

A nivel nacional, el número de contratos que ha generado desplazamiento interprovincial en profesionales con discapacidad ha experimentado un aumento del 3,7% en el último año, lo que ha situado la tasa de movilidad en el 6,4%. La comunidad autónoma con la tasa más elevada es La Rioja, ya que el 15,4% del total de sus contrataciones conlleva desplazamiento de sus trabajadores. Le siguen Castilla-La Mancha, con 13,6%, Castilla y León, y Navarra, ambas con una tasa en torno al 8,3%.

Tasa de movilidad por CCAA



Fuente: Fundación Randstad 2013 a partir de datos del SEPE

(Se pueden consultar las tablas de datos completas por provincias y CCAA en la página 7)

Por el lado contrario, si se observan las regiones con un menor índice de movilidad, Fundación Randstad destaca el bajo índice de movilidad de Canarias y Asturias que supera por poco el 2%. Baleares alcanza un índice de 3,7%, mientras que Extremadura se sitúa en el 4,1%. Las comunidades autónomas con un mayor volumen de contrataciones de personas con discapacidad son Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana. En todas ellas su tasa de movilidad se sitúa a medio punto porcentual, o menos, de la media nacional, que se encuentra en 6,4%.

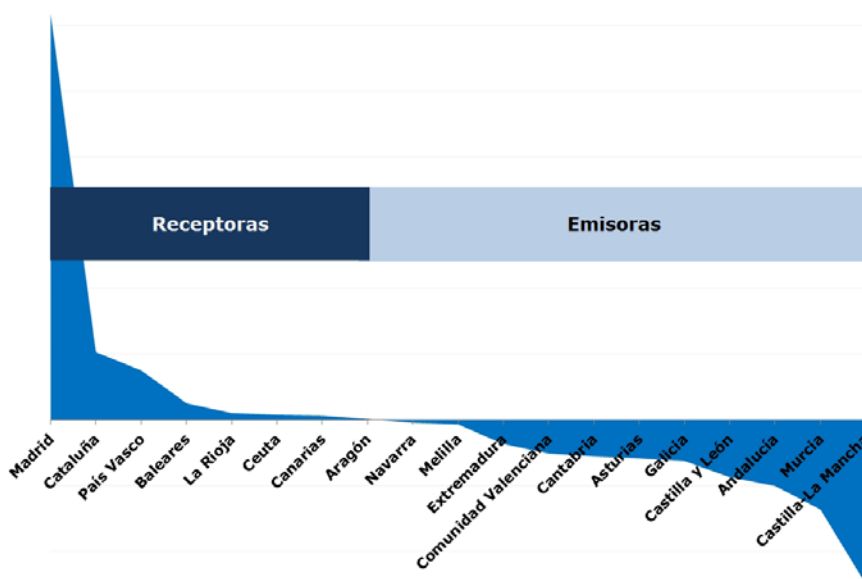
Madrid, Cataluña y País Vasco, las regiones más receptoras de trabajadores

Además de hacer referencia a la tasa de movilidad, se debe tener en cuenta si la comunidad autónoma obtiene un saldo migratorio positivo o negativo, que refleja la diferencia entre profesionales que entran en la región para trabajar y aquellos que deben emigrar para incorporarse al mercado laboral.

En este sentido, destaca el saldo positivo de Madrid, que se sitúa por encima de las 1.200 personas. En esta comunidad entraron más de 1.750 trabajadores con discapacidad para trabajar, y salieron de ella 520. En segunda y tercera posición en este ranking de regiones receptoras se encuentran Cataluña y País Vasco, con saldos de 206 y 151.

En el lado opuesto se encuentra Castilla-La Mancha, cuyo saldo negativo roza las 500 personas. La elevada tasa de movilidad de esta región viene provocada por el número de trabajadores que deben emigrar a otras regiones para acceder a un puesto de trabajo. Murcia y Andalucía son la segunda y tercera comunidad más emisora de España, con un saldo negativo de 272 y 201 trabajadores respectivamente.

Saldo migratorio laboral por comunidades autónomas



Fuente: Fundación Randstad 2013 a partir de datos del SEPE

El tipo de discapacidad de estos profesionales influye en su movilidad

La movilidad de estos profesionales difiere en función del tipo de discapacidad que éstas tengan. María Viver, directora de Fundación Randstad, afirma en este sentido que “las personas con discapacidad sensorial o incluso orgánica son más propensas a buscar oportunidades laborales en otras regiones, frente a aquellas personas con discapacidad mental o física donde esta movilidad se ve reducida ya que en muchas ocasiones necesitan del apoyo familiar para su vida diaria”.

“Además, hay que tener en cuenta que las personas con discapacidad viven una realidad distinta del resto de trabajadores, ya que en muchos casos su discapacidad va asociada a un procedimiento psicoterapéutico y/o farmacológico que les obliga a mantener su residencia en un determinado lugar y que les impide una movilidad geográfica más amplia”, sentencia Viver.

El compromiso de las empresas con LISMI

Otro punto a tener en cuenta es que la movilidad de los trabajadores con discapacidad viene provocada, en gran parte, por las posibilidades de acceso a un empleo, el cual está directamente relacionado con el volumen de oferta de las empresas y, por tanto, con el cumplimiento que éstas hacen de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). En este sentido, es fundamental conocer cómo afrontan las compañías la contratación de personas con discapacidad, qué conocimiento tienen de su obligación como empresas y que dificultades se encuentran.

A partir de estas premisas, Fundación Randstad ha elaborado el “I Informe por la Diversidad”, una encuesta a entidades privadas de todos los sectores productivos. Uno de sus primeros objetivos de este estudio es analizar el conocimiento de la LISMI y su aceptación y cumplimiento por parte de empresas para identificar las medidas pertinentes para mejorar.

Esta Ley de Integración establece, para las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de profesionales con discapacidad igual o superior al 2% del total de empleados.

El 56% de las empresas encuestadas admite conocer la LISMI, sus obligaciones, beneficios y objetivos. La encuesta se realiza a entidades de diversos tamaños, incluidas aquellas que cuentan con menos de 50 trabajadores y su cumplimiento es voluntario. El porcentaje de empresas que contrata a profesionales con discapacidad alcanza un porcentaje similar, rozando el 55%.

Para empresas con más de 50 trabajadores, este ratio se eleva hasta el 80%, si bien el 64% de ellas reconoce que el motivo principal por el que ha incorporado a un empleado con discapacidad es el cumplimiento de la LISMI.

Principales motivos para contratar a personas con discapacidad

		Total empresas participantes	Empresas de más de 50 trabajadores
1	Cumplimiento de la LISMI	43%	64%
2	Apuesta la empresa por la diversidad, especialmente, por la discapacidad	33%	32%
3	Cumplen con el perfil requerido por la empresa	31%	35%
4	Por la actitud y motivación que poseen hacia el trabajo	17%	14%
5	Por las bonificaciones a la contratación	16%	12%
6	Los trabajadores con discapacidad ya estaban contratados	13%	19%
7	Satisfacción y buenas experiencias anteriores	10%	12%
8	Apoyo recibido por entidades especializadas en discapacidad (fundaciones, asociaciones, etc.)	5%	4%
9	Otra	16%	7%

Fuente: Fundación Randstad 2013

El grado de conocimiento detectado disminuye cuando se hace referencia a cuestiones más profundas dentro de la LISMI. Por ejemplo, existen medidas alternativas que las empresas tienen a su alcance en el caso de imposibilidad de contratar a personas con discapacidad, ya sea por ausencia de candidatos o por causas internas.

Se encuentran, en este sentido, medidas como la contratación de Centros Especiales de Empleo, con un grado de conocimiento inferior al 40%; la donación o acciones de mecenazgo, con un 32%; la contratación de profesionales autónomos con discapacidad, y los enclavamientos laborales¹, ambos en torno al 15%.

Medidas de apoyo a profesionales con discapacidad por parte de las empresas

En los últimos años hay tres aspectos que están tomando más relevancia en cuanto a la gestión del personas: medidas que se toman para favorecer la conciliación socio-laboral; apuesta por el talento y la diversidad; beneficios sociales. Entre las medidas que las empresas destacan para fomentar la accesibilidad y la integración se encuentran la eliminación de barreras arquitectónicas, la adaptación de puestos y la colaboración con fundaciones y asociaciones.

Medidas de apoyo por parte de las empresas



Fuente: Fundación Randstad 2013

A pesar del esfuerzo de muchas empresas para la eliminación de barreras, aún queda un largo camino por recorrer para integrar a los profesionales con discapacidad. Según las conclusiones que se extraen de la encuesta, las empresas destacan especiales dificultades para hallar candidatos que cumplan el perfil. En este sentido, Fundación Randstad propone varias medidas para facilitar esta labor:

- Fomentar el uso de servicios públicos y privados de selección especializada en profesionales con discapacidad.

¹ “Se entiende por enclavamiento laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario, nombrada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de ésta y por la cual un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo se desplacen temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. Fuente: www.lismi.es

- Profesionalizar los servicios de selección de estas entidades para trabajar sobre los perfiles teniendo en cuenta las características de las empresas, la accesibilidad, las funciones y las posibilidades reales de llevar a cabo las tareas por parte de los candidatos, todo ello basado en sistemas estandarizados de selección para detecta adecuadamente a los candidatos más válidos.
- Transmitir a los departamentos de Recursos Humanos de las empresas los aspectos más importantes a tener en cuenta cuando se inicia un proceso de selección en el que se incluye a personas con discapacidad.
- Definir adecuadamente los puestos y realizar las adaptaciones oportunas para permitir a la persona con discapacidad llevar a cabo las tareas de la forma más autónoma posible.
- Comunicar experiencias de éxito que transmitan de una forma realista las posibilidades de integración en diferentes empresas y sectores.
- Informar a las empresas de las distintas ayudas a la contratación existentes.

Randstad en el mundo y en España

Randstad es líder en soluciones de recursos humanos en Iberia. Nuestra gama de servicios va desde el trabajo temporal y fijo hasta soluciones inhouse, profesionales, selección y reclutamiento y soluciones de recursos humanos. El Grupo Randstad es el segundo mayor grupo de servicios de recursos humanos en el mundo: tiene más de 29.300 empleados en 4.600 oficinas ubicadas en más de 40 países alrededor del mundo. Durante 2012 Randstad Holding obtuvo unas ventas de 17.086 millones de euros. Randstad fue fundada en 1960 y tiene su sede central en Diemen, Holanda. Para más información: www.randstad.es

Departamento Comunicación Randstad	Leticia Serrano	prensa@randstad.es
Román y Asociados	Anabel Palacio	Tel.: 91 591 55 00
		prensa@randstad.es