



ALBERTO DURÁN,
vicepresidente ejecutivo
de Fundación ONCE,
presidente del Grupo
Fundosa y CEOSA

// Contratar trabajadores con discapacidad, su inversión más rentable

¿Por qué a su empresa le interesa contratar a personas con discapacidad? La respuesta, lejos de circunscribirse al mero cumplimiento legal, hay que buscarla en la alta motivación y compromiso del propio trabajador con discapacidad y en la reputación corporativa de su empresa, sin desdeñar los incentivos que las administraciones públicas le van a facilitar por su contratación.

Para empezar, resulta absurdo desperdiciar el talento de cuatro millones de ciudadanos. Pero, además, póngase usted en la piel de un trabajador con discapacidad, que -no olvidemos- pertenece a un colectivo cuyo índice de ocupación (28%) es sustancialmente inferior al de las personas sin discapacidad (67%) y que, por tanto, ha tenido más dificultades a la hora de conseguir un trabajo. ¿No iría más motivado a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad, teniendo en cuenta que tendría estadísticamente muchas menos posibilidades de encontrar otro empleo si le despiden? ¿Y no sería su lealtad hacia la empresa y, en particular, hacia sus directivos, mayor que la del otro trabajador sin discapacidad? Debe usted también tener en cuenta como un valor importante de su empresa su reputación corporativa. En este sentido, por poner un ejemplo, es innegable el impacto positivo que puede generar en los telespectadores con discapacidad y en sus familias una campaña de publicidad de una petrolera en la que aparecen trabajadores con discapacidad en sus estaciones de servicio. Si usted tuviese una discapacidad, ¿llenaría el depósito en una gasolinera de esa empresa o en otra? Pero hay más razones. No se olvide de los numerosos incentivos que el Estado le ofrece por contratar a personas con discapacidad. ¿No inciden los beneficios fiscales, las deducciones de las cuotas de la seguridad social y las subvenciones a la contratación indefinida en la cuenta de pérdidas y ganancias de su empresa?

Y, por último, es fundamental que reflexione sobre cómo el incumplimiento de la LISMI -que reserva a personas con discapacidad un 2% de los puestos de las empresas de más de 50 trabajadores- puede afectar negativamente a la cuenta de resultados de su empresa, no sólo ya en forma de sanciones sino en términos de imagen de marca. En definitiva, el mundo empresarial está cambiando hacia una mayor inclusión de la discapacidad. ¿El motivo? Es una aspiración de los consumidores. Unos, porque tienen una discapacidad; otros, porque sus familiares son discapacitados; y, por último, otra gran parte, porque se preocupa por este tipo de causas sociales. Ya no tiene sentido debatir sobre si su empresa debe contratar a personas con discapacidad o no. La sociedad le está exigiendo que las contrate. La cuenta de resultados de su empresa lo agradecerá.

// Nuevas fórmulas de colaboración empresas-ONG

En el desarrollo de su acción social con ONG, las empresas han apostado en los últimos años por pasar de colaboraciones basadas en la mera donación a acciones más complejas que suponen implicarse más activamente en el trabajo de las ONG. Entre ellas se encuentran los programas de voluntariado corporativo. Al mismo tiempo, cada vez son más las compañías que permiten a sus empleados aportar su *expertise* en áreas como el asesoramiento legal, la consultoría o la comunicación. Estas nuevas fórmulas de colaboración, que permiten identificar sinergias entre empresas y ONG, han pasado a ser más valoradas por ambos sectores.

En el actual contexto de crisis con menos recursos disponibles para atender las crecientes necesidades sociales, las ONG ven a las empresas como socios y aliados. ONG y empresas son instituciones complejas y, por ello, las organizaciones del tercer sector son conscientes de que pueden aprender de los procesos de gestión, calidad y control de las compañías.

A la hora de establecer colaboraciones exitosas, las ONG deben vencer sus recelos sobre las intenciones de las empresas, mientras que las compañías deben confiar más en las ONG, en el destino que éstas dan a los fondos captados y en el impacto de sus actividades. En este sentido, parece razonable que como a cualquier otro tipo de entidad, se exija también a las ONG unos principios mínimos de transparencia y una gestión eficaz.

El acceso a información independiente sobre las prácticas de gestión de las ONG y su nivel de transparencia informativa, no sólo limita posibles riesgos reputacionales, sino que permite a su vez a las empresas dotarse de herramientas objetivas para identificar las ONG con las que colaborar. Aplicar a las decisiones de acción social con ONG el mismo nivel de rigor que al resto de las decisiones empresariales no sólo es deseable sino que resulta fundamental a la hora de implicar en estas actividades a diferentes públicos objetivos de la empresa (clientes, empleados, etc.).

Aplicar a las decisiones de acción social con ONG el mismo nivel de rigor que al resto de las decisiones empresariales resulta fundamental



PATRICIA DE RODA,
directora general de la
Fundación Lealtad