

**“DIVERSIDAD, NUEVAS NECESIDADES, NUEVOS SERVICIOS,
DEPENDENCIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. EL EJEMPLO DE LA
ONCE Y SU FUNDACIÓN”.**

*Por el Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna, Director de Relaciones Sociales e
Internacionales y Planes Estratégicos de Fundación ONCE*

**En I Congreso Internacional Alares: Calidad de Vida y Competitividad
Empresarial, Madrid 20 y 21 de febrero de 2008**

VALORIZACIÓN DEL TRABAJO Y DIVERSIDAD.

Nuestras sociedades se han organizado en torno al mundo de las ocupaciones y el empleo, y muchos de nuestros valores y principios morales se basan en la relación de los individuos con las actividades productivas. Disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social, mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social.

Siendo esto una realidad incuestionable, no habría que olvidar a aquellas personas cuyas limitaciones funcionales físicas o mentales condicionan la realización de muchos trabajos en la lógica de los valores dominantes: máxima productividad y mínimo coste del factor trabajo para obtener una máxima rentabilidad.

Un cambio de valores debe abrirse paso, que ponga más en el centro al hombre, sus necesidades, diferencias y aspiraciones, frente al solo valor de la economía y el máximo beneficio. Esto es coherente con la importancia de hacer hincapié en las ideas de derechos humanos y diversidad. Y esto enlaza también con la idea de la responsabilidad social empresarial.

Es necesario restituir el valor del trabajo a la persona, personificar el trabajo como la relación que vincula a los individuos, sea cual sea su capacidad, con el grupo social, y ofrecer las nuevas oportunidades que el desarrollo económico propicia a todos los miembros de la sociedad. En ese contexto, el potencial que entrañan las nuevas tecnologías, sustancialmente las de la comunicación y la información, se convierte en

una herramienta de poder incalculable, susceptible de ser aprovechada para evitar la dualización y la exclusión.

Junto a ello la aparición de nuevos servicios vinculados a nuevas necesidades, ofrece oportunidades de empleo a las personas en riesgo de exclusión del mercado laboral, si se saben canalizar y aprovechar convenientemente.

UNION EUROPEA: COMPETITIVIDAD Y COHESIÓN SOCIAL.

En marzo de 2000, el Consejo de Europa celebrado en Lisboa sirvió de escenario para dar luz verde a una hermosa promesa: hacer de la economía europea la más dinámica y competitiva del mundo en tan sólo diez años.

El diagnóstico tenía estos rasgos: “El índice de empleo es demasiado bajo y se caracteriza por una participación insuficiente de las mujeres y de los trabajadores de edad más avanzada en el mercado laboral. En algunas partes de la Unión siguen siendo endémicos el desempleo estructural de larga duración y fuertes desequilibrios regionales de desempleo. El sector de servicios está subdesarrollado, en particular en los ámbitos de las telecomunicaciones e Internet. Hay una necesidad cada vez mayor de cubrir la demanda de cualificaciones, sobre todo en tecnología de la información, sector en el que hay un número cada vez mayor de puestos de trabajo desocupados. Con la actual mejora de la situación económica, es el momento de emprender reformas sociales y económicas como parte de una estrategia positiva que combine competitividad y cohesión social.”

El objetivo no es sencillo; la estrategia propuesta para su logro es configurar una economía europea global basada en el conocimiento, con un crecimiento sostenido, con más y mejores empleos, mayor cohesión social y que respete el medio ambiente. ¿Es esto posible? La respuesta es sí. De hecho, algunas organizaciones ya lo están consiguiendo.

Debemos ser capaces, por consiguiente, de dar respuesta al doble reto: competitividad y cohesión social.

Para ello deberían potenciarse los recursos de las empresas en dos ámbitos: innovación y responsabilidad social, que, a continuación, desarrollaré.

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN LAS EMPRESAS.

Cuando hablamos de competitividad hay un concepto que manda: la innovación. Una meta cuyo cumplimiento descansa en dos variables estratégicas: la tecnología y el capital humano. Dos elementos determinantes del potencial de innovación de la sociedad y, consecuentemente, de su productividad y de su creación de riqueza.

En un momento en el que los procesos han acelerado vertiginosamente su ritmo y los ámbitos de actuación se han globalizado, el mejor salvavidas es conocer a fondo el entorno en el que estamos. En este sentido, aquella organización que tenga la visión más cercana a la realidad y sea capaz de transformarla en oportunidad será la que lidere su segmento.

Pero ¿cómo se consigue esa habilidad? La respuesta es con creatividad. Todos sabemos que para ser buenos debemos ser eficientes pero, para ser excelentes, debemos ser, además, creativos. Ni equipos homogéneos, ni doctrinas ortodoxas. Para salir de la rutina y conseguir un posicionamiento diferenciador, una vía rápida viene dada por la diversidad, es decir, configurar grupos de trabajo mixtos y plurales.

Vivimos en un mundo en el que la abundancia de información nos aleja de la realidad y la diversidad puede ser clave a la hora de incrementar la creatividad de las ideas, la frescura de las decisiones y, lo más importante, el conocimiento del mercado. Porque, a mayor contacto con la realidad, mayor sabiduría y porque, como dice la máxima de gestión, los grupos heterogéneos son los que resuelven mejor los problemas complejos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

De la RSE nos interesan las dos potentes dimensiones que desarrolla: la interna, hacia la propia empresa, y la externa, hacia la sociedad.

La **dimensión interna** supone disponer de una política comprometida hacia sus propios recursos humanos, sus propios trabajadores, que trata de conciliar el cambio con una mayor calidad en el empleo. En esta faceta, la empresa responsable se debería comprometer a:

- Primero, **cumplir escrupulosamente las normas laborales**. Este aspecto se suele olvidar, pareciendo que la RSE es solo un “regalo” que se hace a los empleados y una “imagen de marca” de cara a la sociedad.
- Segundo, desarrollar políticas que desarrollen la mejora continua de la **calidad en el empleo**, por encima de las regulaciones normativas mínimas. Estos cuatro aspectos me parecen básicos:
 - ✓ Un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio.
 - ✓ La salud laboral
 - ✓ El desarrollo de prácticas no discriminatorias que favorezcan el mantenimiento y la creación de empleo hacia personas en riesgo de exclusión.
 - ✓ La información y participación de los trabajadores.

La RSE va más allá de las conductas reguladas por la normativa, que se espera cumplan escrupulosamente las empresas. La RSE contempla pautas adicionales para una conducta ética, socialmente responsable y sobre nuevos contenidos en el orden laboral, social o medioambiental.

Las prácticas de responsabilidad social de las empresas también ofrecen 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, la no discriminación laboral, el fomento del empleo de personas en riesgo de exclusión social, mejoran su imagen social hacia los propios consumidores y hacia el entorno social donde trabajan. Se imbrican 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, el prestigio y el compromiso social de las

empresas. Esto incluye que las empresas adopten medidas de igualdad de oportunidades y una actitud positiva hacia el empleo de personas con discapacidad.

Aparece, por tanto, un nuevo modelo de hacer empresa que trata de interiorizar en la acción económica comportamientos que se apoyan en valores éticos, respetuosos con los derechos de las personas y con el medio ambiente. Es, como han manifestado las ONG presentes en el Foro de expertos que convocó el Gobierno actual, una “*nueva ética de las relaciones*”, que concita la aportación de los poderes públicos, de las empresas y de la sociedad civil.

Sin embargo debo decir que la praxis de las empresas no siempre tiene como guía este valor de la responsabilidad social. Por ejemplo, la existencia de prácticas discriminatorias cada vez más frecuentes en la selección de trabajadores que afectan, no solo, pero también, a las personas con discapacidad. Por ejemplo, la que afecta a las personas de mayor edad o la que margina a las personas por su aspecto físico o su origen racial. Parece que determinados empleos, sobre todo los que se realizan cara al público, solo los pueden realizar jóvenes de una talla y aspecto determinado. ¿Nuestra sociedad quiere o puede permitirse una ética empresarial que margine a amplias capas de la población, a las que se lleva a ocupar los trabajos de peores condiciones? Hay una gran hipocresía: nadie reconoce discriminar a las personas con discapacidad, pertenecientes a otras razas, de mayor edad o con un aspecto físico “diferente”, pero a la hora de la verdad muchas personas no los quieren tener cerca. En el caso de las personas con discapacidad tales actitudes proceden de prejuicios y un gran desconocimiento sobre las potencialidades de dichas personas.

En suma, la adopción por las empresas de prácticas sociales y solidarias hacia el respeto a los principios de igualdad de oportunidades con independencia de, por ejemplo, el sexo, raza o discapacidad de los trabajadores y la puesta en práctica de acciones positivas para incorporar dichos valores le aportan valor, dinamismo y competitividad a la empresa. Es una idea a profundizar, por consiguiente, en el marco del dialogo civil y social, entre las ONG, los empresarios, los Sindicatos y las propias Administraciones Públicas. Por ello se debe felicitar al gobierno por la iniciativa de crear un Consejo Estatal de la Responsabilidad Empresarial.

Las medidas para desarrollar las políticas de RSE deben ser múltiples y por supuesto no se limitan al ámbito normativo. Algunas de las que enunciaré a continuación coinciden con las que han avanzado las principales organizaciones no gubernamentales que forman parte del Foro de Expertos de RSE, entre ellos el propio CERMI. De cara a dicho Foro, diversas organizaciones o gubernamentales, de entre las más importantes de nuestro país involucradas en el trabajo social y el desarrollo sostenible, han definido sus posiciones sobre la RSE.

Los poderes públicos no deben asistir pasivos ante las iniciativas de RSE, sino que deben convertirse en agentes activos.

Se debe combatir la idea, frecuentemente extendida de que la RSE debe ser solo asumida voluntariamente por las empresas. Eso no es así. La RSE es el conjunto de obligaciones legales y éticas de la empresa, que surgen de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad de la que se derivan impactos en el ámbito social, ambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global. La RSE es una iniciativa voluntaria pero debe ir apoyada por políticas públicas que propicien, fomenten y generen cambios en las empresas en esta línea de actuación

El desarrollo de la RSE implica a las empresas, las Administraciones y a la sociedad civil organizada.

A las **empresas** les corresponde incorporar estrategias de gestión reales de la RSE.

Otorgamos la mayor atención a la evolución de los programas de RSE, tanto en nuestro país como fuera de él.

En ese sentido, estamos muy atentos a las evoluciones de este concepto en el ámbito europeo e internacional.

En el **europeo**, especialmente desarrollado por la Comunicación de la Comisión de 2 de julio de 2002 (COM (2002) 347) “*relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*”, tras el célebre Libro Verde “*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”, presentado por la Comisión Europea en julio de 2001. Recientemente, nos parece muy útil la herramienta facilitada por la Comisión europea titulada “ABC of the main instruments

of Corporate Social Responsibility”. Finalmente, el CES prepara un dictamen sobre *“Instrumentos de información y evaluación de la responsabilidad social de las empresas en una economía globalizada”*

En el **internacional**, es imprescindible tener presente la aprobación en agosto de 2003 de las *“Normas sobre responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales respecto a los derechos humanos”*, aprobada en el seno de la ONU.

En el ámbito **español**, también se están moviendo las cosas en este terreno. Existen iniciativas muy interesantes como la del Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa, creado en el año 2004 por diversas organizaciones de la sociedad civil y universidades como plataforma de pensamiento, investigación y generación de opinión. Pero con la iniciativa que estamos realmente expectantes, aparte de la creación de esta Subcomisión, es con la creación en el MTAS del Foro de Expertos de RSC y la próxima creación del Consejo Estatal de RSE.

Con anterioridad, funcionó un Foro multilateral europeo sobre RSE (Octubre 2002 a junio 2004), que reunió a una veintena de organizaciones empresariales y sindicales, redes de empresas y e interlocutores de la sociedad civil, cuyas conclusiones, identificando obstáculos y definiendo incentivos, también debería ser tenido en cuenta por la Subcomisión del Congreso.

MERCADO DE TRABAJO Y DISCAPACIDAD.

Sin embargo, la experiencia norteamericana demuestra que una legislación de no discriminación en el campo del empleo es, por sí sola, 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 lo ha hecho porque la persona contratada en su lugar estaba mejor preparada. Más aún, hay personas con discapacidad cuya productividad media es menor a las personas sin discapacidad. Estas personas siempre quedarían fuera de la cobertura de una legislación de no discriminación que solo "protege" a aquellas personas con discapacidad que, con o sin una adaptación de su puesto de trabajo, pueden rendir a un nivel "normal".

Medidas de acción positiva tienen que complementar una legislación básica de no discriminación. Subvenciones a empresas, entidades especializadas, sistemas de cuotas, son algunos ejemplos de medidas que han dado resultados.

Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos desplegados, según la “Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo” (EFT), incluida en nuestra “Encuesta de Población Activa” y efectuada en el año 2002, el porcentaje de persona con discapacidad inactivas, es decir las que ni trabajan ni buscan trabajo, superaba el 66%. Solo el 28% estaban ocupadas, mientras que la tasa de empleo del conjunto de la población en edad laboral es del 48%.

Ese diferencial de 20 puntos, y su reducción, constituye, por consiguiente, la preocupación básica de la Fundación ONCE, aunque no es la única, como luego se analizará. Nuestro afán es demostrar que las personas con discapacidad pueden ser tan eficientes trabajando y creando riqueza como las no discapacitadas siempre que se seleccione para el puesto de trabajo la persona adecuada. Se trata de mostrar en la práctica que la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad no es producto de su deficiencia sino de múltiples barreras físicas, psicológicas y sociales. Es necesario demostrar que las limitaciones o falta de ciertas capacidades de algunas personas no son relevantes para su integración en el mundo trabajo y en la mayoría de los casos estas pueden ser paliadas o eliminadas sin influir negativamente en los resultados empresariales.

LA FUNDACION ONCE Y SU GRUPO EMPRESARIAL. UNA ORGANIZACION SINGULAR QUE INCORPORA VALORES ETICOS Y QUE ATIENDE NUEVAS NECESIDADES Y NUEVOS SERVICIOS.

El nacimiento de la Fundación ONCE es consecuencia de la convicción de que el empleo de las personas con discapacidad debía ser impulsado de una forma consecuente con el desarrollo económico y social de España operado tras la transición política.

Desde sus orígenes, el colectivo de personas ciegas ha tenido vocación solidaria con otros colectivos de discapacitados, en función de las posibilidades de cada momento histórico. A mediados de los ochenta, con la reforma del cupón, la ONCE pudo incorporar progresivamente vendedores de cupón no ciegos, integrando más de 10.000

personas con otras discapacidades entre 1985 y 1987. Un paso más en este esfuerzo solidario se produce en 1988 con la creación de la Fundación ONCE, concebida como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles con el resto de las personas con discapacidad para la mejora de sus condiciones de vida.

Además de la propia ONCE, como entidad fundadora, están presentes en la Fundación ONCE, a través de su Patronato, las principales organizaciones de discapacitados de España, como son:

FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual)

COCEMFE (Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España)

CNSE (Confederación Nacional de Sordos de España)

FIAPAS (Federación Española de Asociaciones de Padres y Amigos de los Sordos)

También forma parte del Patronato de la Fundación ONCE el CERMI

La Fundación ONCE cuenta con una fuente de financiación para cada ejercicio del 3% de los ingresos brutos obtenidos con la comercialización del cupón; una cifra que supone, prácticamente, un tercio de los recursos de la ONCE dedicados a servicios sociales, alrededor de 75 millones de euros. Además, en los últimos años, el presupuesto de la Fundación se ha visto incrementado con algunos fondos procedentes de la Unión Europea (FEDER y Fondo Social Europeo), que sirven para acometer programas de “Lucha contra la Discriminación” de las personas con discapacidad.

Desde 1988, la Fundación ONCE ha dedicado un importante volumen de recursos programas y acciones en favor de personas con discapacidad en campos como la formación y la integración laboral, la accesibilidad global - supresión de barreras de todo tipo- y la colaboración con entidades públicas y privadas con intereses afines,

colaborando con los poderes públicos en su compromiso y obligaciones específicas - señaladas por la Constitución y las Leyes- de atención a los discapacitados.

El objeto principal de la Fundación ONCE, tras el Acuerdo General sobre Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la estabilidad de futuro de la ONCE firmado por esta institución con el Gobierno de España en marzo de 1999 consiste en la realización de programas de integración laboral, formación y empleo para personas discapacitadas, y accesibilidad global para la superación de todo tipo de barreras.

En el año 2004, se ha llegado a otro Acuerdo General entre Gobierno y la ONCE. En el mismo se mantiene el compromiso histórico de dedicar a la solidaridad con otros discapacitados. Los fines sociales a los que deberá dedicarse la Fundación ONCE continúan siendo el empleo y la formación a favor de las personas con discapacidad, y la accesibilidad universal.

La Fundación ONCE ha venido participando en los últimos años en el desarrollo del Plan 20.000/40.000. Este programa del Grupo ONCE ha tenido como objetivo crear y/o consolidar 20.000 nuevos empleos y plazas ocupacionales para discapacitados, así como el de realizar 40.000 acciones formativas que faciliten su acceso al mercado laboral.

Una vez cumplido, en sólo cuatro años, el anterior objetivo de creación de empleo y formación, pactado a diez años, se estableció un nuevo plan que tiene como objetivos:

- 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.
- El impulso y desarrollo de cursos de formación a favor de 16.000 beneficiarios discapacitados, a un promedio de 2.000 por año.

La actuación de la Fundación ONCE, como una entidad ágil, dinámica y atenta a la realidad y a las necesidades de las personas con discapacidad, se ajusta a los principios de eficacia, transparencia, participación y apertura a la sociedad, únicos criterios que garantizan una gestión eficiente de los recursos en beneficio de las personas con discapacidad, verdaderos destinatarios de toda la labor de la Fundación ONCE.

Contamos con dispositivos muy potentes para incrementar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Ha tenido particular relevancia en este ámbito la firma de dos Acuerdos entre el CERMI y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El primero de estos Acuerdos se suscribe en octubre de 1997 y el segundo se ha firmado el 3 de diciembre de 2002, y se desarrollará en el periodo 2003-2004.

Los resultados de las políticas de empleo protegido u ordinario precisarían de una evaluación más completa, pero estamos en condiciones de afirmar que han contribuido muy poderosamente a la creación de empleo de las personas con discapacidad en la atención a nuevas necesidades. El crecimiento del empleo, en los últimos cuatro años, ha sido muy superior al del crecimiento del empleo de la población general, aunque aún es insuficiente para garantizar a las personas con discapacidad ni siquiera tasas de empleo y desempleo próximas a las de la población en general.

FUNDOSA GRUPO: LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La actividad empresarial de Fundación ONCE y Fundosa Grupo no es un fin en sí mismo, sino uno de los vehículos para la integración laboral y social de las personas con discapacidad. Por lo tanto, ambas entidades actúan con rigor empresarial suficiente, de manera que los recursos de que disponen sean optimizados y aplicados de la manera más eficiente posible.

Pero junto a la actividad empresarial propia, desde principios de la década de los noventa del siglo pasado teníamos claro que la creación masiva de puestos de trabajo y, por supuesto, su mantenimiento, no debía hacerse en solitario dentro del propio grupo, sino se debía abrir a la colaboración con el empresariado. Para entonces el Grupo ya tenía experiencias con éxito que poder mostrar. Al mismo tiempo se había conformado un equipo humano de profesionales dentro de FUNDOSA que era capaz de desarrollar eficazmente los proyectos y poner en marcha nuevas oportunidades empresariales generadoras de empleo.

Empresas que trabajan por y para la diversidad.

La Fundación ONCE es, por consiguiente, una entidad consagrada a la defensa y promoción de los derechos fundamentales del colectivo de personas con discapacidad que trata de aplicar, tanto en su cometido empresarial y social como internamente, medidas positivas que garanticen la igualdad de oportunidades en su sentido más amplio. Programas de conciliación, democracia en la toma de decisiones, apoyo a la formación y al desarrollo personal de los trabajadores, y políticas de responsabilidad social son algunas de las políticas que rigen la gestión de una organización que trabaja por y para la diversidad.

A fin de reforzar su objetivo social y demostrar que contratar a personas con discapacidad era rentable, la Fundación ONCE creó el holding empresarial Grupo FUNDOSA. La organización da empleo directo a más de 12.000 personas de las que al menos un 70% son personas con discapacidad, más de la mitad son mujeres y la media de edad está por debajo de los 35 años. Un perfil atípico para un grupo empresarial que consiguió su equilibrio financiero en tiempo récord, que cuenta con empresas que son líderes en su sector y que cerrará el ejercicio 2005 con un resultado positivo por séptimo año consecutivo. ¿La clave? Valorar la capacidad de la persona y su bienestar personal y profesional por encima de los objetivos financieros.

En su intensa pero corta trayectoria, el grupo empresarial FUNDOSA nos ha enseñado que se puede ser rentable, socialmente responsable y conseguir no sólo generar empleo, sino que éste sea de calidad y que dé prioridad a los colectivos que más lo necesitan: personas con discapacidad, mujeres y jóvenes.

La estrategia es que la diversidad presente en la sociedad, fuente inagotable de creatividad e innovación, esté perfectamente representada a lo largo y ancho de nuestra organización, incluyendo el área directiva. No se trata de imponer cuotas sin más, sino

de controlar los procedimientos de selección y promoción de forma personalizada a fin de asegurar que las necesidades de todos los colectivos están cubiertas y que la igualdad de oportunidades es real.

OPORTUNIDADES QUE OFRECE EL SISTEMA DE ATENCION A LA DEPENDENCIA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD¹.

1. **Reducir cargas económicas:** Fundamentalmente, al incrementarse el apoyo económico a Centros de Servicios Sociales de Personas con Discapacidad y al establecerse nuevas Ayudas Económicas para facilitar la autonomía personal previstas en la disposición adicional tercera.

2. **Fomento de empleo y Accesibilidad:**
 - *Se refuerza la cuota de reserva de empleo del artículo 38 de la Ley 13/1982, así como las medidas alternativas, ya que la disposición adicional 14 establece que* las entidades privadas que aspiren a gestionar por vía de concierto prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia deberán acreditar con carácter previo, en el caso de que vinieran obligadas a ello, el cumplimiento de aquella obligación

 - *Formación y cualificación de profesionales y cuidadores, dado que el artículo 36 ha previsto fomentar* programas y las acciones formativas que sean necesarios para la implantación de los servicios que establece la Ley, así como la formación básica y permanente de los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia

 - *Accesibilidad y supresión de barrera, garantizándose en la disposición adicional 15* las condiciones de accesibilidad en los entornos, procesos y

¹ Se ha basado en la ponencia “Impacto de la Ley de dependencia en la Fundación ONCE y Grupo FUNDOSA”, Miguel Angel Cabra de Luna, Seminario organizado por Fundación ONCE sobre la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, 2007

procedimientos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

- *La creación de empleo se estima en 300.000 puestos de trabajo, según el Libro Blanco.* Esto genera oportunidades para las personas con discapacidad la atención de estas necesidades y en la prestación de mayores servicios.
- *Oportunidades de fomento empresarial generador de empleo en sectores tales como el asistencial, el de las empresas de productos y servicios de Accesibilidad, la Promoción de Autonomía Personal, las Ayudas Técnicas (disposición adicional 3ª); las empresas proveedoras de formación y de Sistemas de Información.*

3. Terminología y conexión con pensiones de invalidez de la Seguridad Social.

- *Terminología: Proclamando la disposición adicional 8ª que las referencias que en los textos normativos se efectúan a «minusválidos» y a «personas con minusvalía», se entenderán realizadas a «personas con discapacidad».*
- *Pensiones No Contributivas: La disposición adicional 16ª refuerza la compatibilidad real relativa de dichas prestaciones con el trabajo, con el fin de que no desincentiven la actividad laboral.* En concreto, se ha previsto, por una parte, que las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez son compatibles con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 25 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, se deducirá del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje. Por otra parte, se deja a salvo lo dispuesto en el Art. 147 de la Ley General de la Seguridad Social, que es el que regula la compatibilidad de la

pensión de invalidez no contributiva con el trabajo remunerado. En el supuesto de pensiones no contributivas de invalidez, si los ingresos del pensionista provienen del trabajo en las condiciones previstas en la Ley 8/2005, el pensionista puede compatibilizar el percibo de la pensión con el trabajo remunerado, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad laboral, hasta el límite del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). A partir de dicho límite, se minoraría el importe de la pensión en el 50 por ciento del exceso, sin que en ningún caso la suma de la pensión y de los ingresos por trabajo pueda superar 1,5 veces el IPREM.

- *Efectividad del reconocimiento de las situaciones vigentes de gran invalidez y de necesidad de ayuda de tercera persona. De conformidad con la disposición adicional 9.* Quienes tengan reconocida la pensión de gran invalidez o la necesidad de asistencia de tercera persona según el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, tendrán reconocido el requisito de encontrarse en situación de dependencia, en el grado y nivel que se disponga en el desarrollo reglamentario de esta Ley.

5. *El CERMI como garante del Sistema, ya que participa en los órganos consultivos del SAAD:* El Consejo Nacional de la Discapacidad y el Consejo Estatal de Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social.

15 de febrero de 2008