

¿Cómo citar este artículo?

Apellidos, Nombre (del autor del texto elegido) (2011). "Texto" (del artículo), en Giménez Rodríguez, S.; García Manso, A. y Díaz Cano, E. *Innovaciones en la sociedad del riesgo*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo elegido).

La RSC y la inserción sociolaboral de personas con discapacidad: La suma de capacidades sociales y humanas.

Sara Cabero Sánchez.

Universidad Rey Juan Carlos.

1. Un primer acercamiento a la RSC, en términos sociales

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) viene definida por la práctica organizacional activa que pretende una mejora social, económica y medioambiental. Esta directriz apoyada por la generación de nuevas disposiciones normativas y la aplicación de sucesivas estrategias empresariales, permiten la implantación de diversas acciones comunicativas destinadas a mostrar una imagen más solidaria y responsable con el medio ambiente y con los derechos sociales, en términos de sostenibilidad. Este compromiso viene incentivado por la búsqueda de un beneficio sustancial y equitativo entre todos los actores sociales que componen el compendio organizacional, donde destacan los stakeholders (grupos de interés), accionistas, socios, trabajadores, proveedores, distribuidores, clientes y la comunidad en su conjunto.

Sus cercanos orígenes se remontan al siglo XIX, junto con la finalización de la Revolución Industrial, momento en que el cual varios empresarios sintieron la necesidad de mantener un comportamiento más comprometido con la sociedad, debido a la debilidad del Estado. Años más tarde, aunque este fenómeno ha sufrido diferentes ritmos de desarrollo no ha dejado de evolucionar, expandiéndose internacionalmente por medio de la globalización y el avance tecnológico, entre otros factores.

Hoy en día, existe una fuerte investigación de la RSC desde heterogéneas ciencias (económicas, empresariales, políticas, sociales,

naturales y medioambientales entre otras), sin embargo, su definición sigue siendo deficitaria debido a la inexistencia de una teoría previa. Bjorn Stigson, presidente del WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) afirma que su definición "depende de la cultura, religión o tradición de cada sociedad" (Fernández, 2009:25) lo que genera un desajuste universal en la comprensión y entendimiento de ésta.

A pesar de ello, la RSC está adquiriendo un gran auge en el mundo empresarial mostrándose como una filosofía que aporta un amplio valor a la empresa, distinción social y mayor competitividad institucional, lo que se traduce en la visibilidad de una imagen más positiva, afable y solidaria, junto con altas posibilidades de promoción.

Las acciones encaminadas para estos fines, se producen sobre los factores que afectan al medio ambiente, a los propios trabajadores, o incluso a la sociedad en su conjunto. De hecho, el *patrocinio* y el *mecenazgo* se han convertido en dos formulas muy utilizadas en este ámbito, puesto que "representan una nueva forma de pensar de la organización, un estilo de conducta de la entidad patrocinadora y una manera distinta de enfocar la actividad y el negocio empresarial" (Sabaté, 2009:10). Como movimiento parejo, eclosionan las fundaciones sociales de las organizaciones con el mismo sobrenombre.

Según la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) la adquisición de una verdadera Responsabilidad empresarial debería implicar: "la asunción de una serie de *nuevos valores* necesarios para que las empresas progresen en su responsabilidad y sostenibilidad, contribuyendo asimismo al cambio de valores de la sociedad", puesto que la empresa desempeña un papel esencial en la vida de cualquier ser humano, siendo su principal base de sustento, generadora de riqueza, reconocimiento social, centro de autorrealización, ámbito de crecimiento profesional y personal, creadora del sentido de pertenecía y modeladora de la propia imagen personal del trabajador.

Así, las primeras transformaciones positivas deben de producirse dentro de las fronteras de la empresa, atendiendo a las características sociales y laborales, con intencionalidad de optimizar la calidad de vida del trabajador. Por ello, en 1948 de la mano de la ética y de la moral, surgieron los Derechos Humanos (DDHH) - que recogen los derechos básicos de carácter civil, político, social, económico y cultural - que son insertados en el ámbito de la empresa, facilitando un primer acercamiento hacia la cultura corporativa socialmente responsable.

Los DDHH han estimulado la creación de diversas regulaciones internacionales, como es el caso del *Pacto Mundial*, calificado como "la mayor iniciativa internacional en responsabilidad social de las empresas a nivel mundial". Sin embargo, dentro de los derechos laborales, los más notorios son convenios de la OIT, que en la actualidad cuentan con 178 países miembros y eventualmente incorporan a la legislación nuevas normativas adaptadas a las situaciones y problemáticas actuales.

2. La inserción laboral de personas con discapacidad (ILPD)

El trabajo implica importantes aportaciones en el desarrollo profesional y personal de todo ser humano, adquiriendo mayor relevancia entre el colectivo de discapacitados debido a su difícil inserción en el mundo laboral, que puede verse superada por la implantación de políticas activas de RSC. Favorablemente, en los últimos años, hemos asistido a un cambio de visión en torno a la problemática de este colectivo, donde el objetivo principal se traduce en la igualdad de derechos sociales y laborales. Este nuevo enfoque reveló que una parte fundamental de las desventajas son atribuibles a las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social. Pese a esto, este colectivo sigue padeciendo una fuerte exclusión social, que se presenta de manera patente en el mundo profesional.

El estado de discapacidad puede surgir en cualquier momento de la vida, y puede ser producida por causas natales, hereditarias, accidentales, o debido a una enfermedad, pero esta disfunción no solo afecta a la propia persona, sino que también genera un gran impacto en los seres de su

entorno. Para ser más exactos, la OMS define la discapacidad como “las deficiencias (problemas que afectan a una estructura o función corporal), las limitaciones de la actividad (dificultades para ejecutar acciones o tareas) y las restricciones de la participación (problemas para participar en situaciones vitales)”, siendo un fenómeno complejo, “entre las características del organismo humano y de la sociedad en la que vive”.

Actualmente casi 4 millones de españoles (8,5%) sufren de alguna discapacidad reconocida (el 10% de la población mundial), siendo el colectivo femenino el más perjudicado, mostrándose en el 60% de los casos. El análisis de este colectivo, conlleva a la creación de los “*criterios*” que delimitan la discapacidad en función de las dimensiones biológicas, físicas, psicológicas, intelectuales, físicas, sensoriales y sociales del individuo, que son utilizadas desde perspectivas multidisciplinares o multiprofesionales. Sin embargo, éstos se encuentran meramente basados en las *incapacidades*, disimulando las *capacidades* más notorias de cada individuo.

Posteriormente, fue instaurado el “*certificado de minusvalía*” como documento oficial, que pretende garantizar la igualdad de condiciones, derechos económicos y sociales. A pesar de ello, aunque el grado de discapacidad oscila entre el 0% y el 100%, es necesario alcanzar un mínimo del 33% para que sea reconocida la condición de minusvalía.

En cuanto a la normativa, uno de los mayores pasos se logró en 1982, con la instauración de la Ley LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) que proponía la igualdad de trato y la no discriminación en materia de empleo y ocupación, mediante unas cuotas de reserva a favor de las personas con discapacidad. A pesar de esta innovadora normativa, muy pocas empresas cumplían con esta obligación legal, por lo que en el año 2000 tuvieron que generarse unas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la propia Ley, siendo necesario un año más tarde, el establecimiento de la Ley LIONDAU (Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad) que permitía una adaptación conceptual. Más modificaciones han

proseguido posteriormente (Ley 62/2003, Ley 49/2007, etc.) emanadas del mismo origen común, sin que exista la instauración de una normativa global y adaptada a la realidad.

De cara a la empresa, el sistema legal vigente concede un gran soporte de ventajas a ésta para facilitar la contratación de personal discapacitado, destacando la concesión de incentivos económicos en forma de subvenciones, bonificaciones y deducciones de impuestos sobre sociedades. Aunque los mayores beneficios son los sociales, mostrando una gran responsabilidad con el entorno, donde cabe destacar la mejora del clima laboral y la optimización de la imagen de la empresa, entre otros.

3. Formación personal y profesional para la inclusión

Un punto imprescindible para la perfecta inserción laboral, responde al tipo de formación adquirida antes y durante la ejecución de la labor profesional. Esta formación, debe ser adaptada tanto a las capacidades de la propia persona como a las posibilidades que ofrece el mercado en relación a éstas, con el objetivo de tener mayores posibilidades de obtener un empleo en el menor tiempo posible, y en las condiciones más adecuadas. Ya que el mundo de la discapacidad es extremadamente amplio, no existe un tipo de formación general que incluya a todo el colectivo, sino que la más adecuada es aquella que se transmite teniendo en cuenta las particulares de la persona, facilitando los apoyos necesarios para ello, tal como si de un "traje hecho a medida" se tratase. De hecho, la mayoría de discapacitados físicos (DF) pueden realizar una formación ordinaria totalmente normalizada, generándose más inconvenientes en el caso de las discapacidades intelectuales (DI), debido a la incapacidad de poder seguir el ritmo formativo estandarizado. Momento en el cual, se hace más imprescindible la transmisión de una formación adaptada y dirigida al desempeño de herramientas apropiadas para su uso en el mundo laboral.

Nuevamente la Ley LISMI posibilitó un marco sociopolítico y constitucional adecuado para el establecimiento de una educación apropiada a las personas con problemas de inadaptación, facilitando la incorporación a

la vida social y laboral, sin embargo, su regulación depende del ejercicio de las competencias en educación de cada comunidad autónoma, por lo su puesta en práctica depende directamente de las cuotas económicas destinadas a este fin. No obstante, la enseñanza de este tipo se asienta sobre tres trayectorias diferenciadas, como son: los centros ordinarios, la educación especial y los servicios externos de apoyo.

En el caso del empleo, el tránsito a la vida laboral se produce mediante diversas vías diferenciadas según las cualidades del propio discapacitado, el tipo de contratación o normativa, como es:

- *El Empleo ordinario:* Se rige por la normativa general de trabajadores.
- *Empleo ordinario con medidas de fomento:* Mediante ajustes en el acceso al empleo.
- Empleo ordinario con apoyo profesional, tanto dentro, como fuera del centro.
- *Empleo protegido:* Focalizado en los Centros Especiales de Empleo (CEEs).
- *Centros ocupacionales:* Realizan actividades pre-laborales

4. La RSC en la empresa

Aunque la RSC es un fenómeno conocido internacionalmente, su falta de base teórica, hace que cada entidad en función de sus intereses, haga un uso particular de la misma, permitiéndole no ocuparse de ciertas causas sociales o incluso acaparando esta terminología para esconder otro tipo de acciones imprudentes, que generalmente son producidas en el seno de la propia organización. Así mismo, este hecho está generando una multiplicidad terminológica basada en las diversas estrategias utilizadas, según el caso. Por ello, cuando más evoluciona su composición se torna más difusa, y aunque actualmente se encuentra de "moda", sin embargo, corre

el peligro de que sea pasajera al no existir unas líneas concretas de actuación.

Por otro lado, aunque la globalización ha permitido expandir esta filosofía, también está consintiendo la deslocalización de las multinacionales en su línea productiva, hacia países donde las normativas son más permisivas, pudiendo mostrarse como socialmente responsable ante la sociedad de origen, mientras actúa de manera totalmente irracional. Sin embargo, la verdadera RSC debe de comenzar en el seno de la empresa, valorando por igual a todos los trabajadores que la componen, como uno de los mayores compromisos de la organización.

Pese a esto, la inserción de esta filosofía se topa con grandes inconvenientes, si la empresa no pronostica con su ejecución, el logro de beneficios a corto plazo, ya que se necesita de un periodo de análisis y adaptación de la situación. Además de ello, su carácter de voluntariedad hace más complicado un cambio ideológico en la cultura corporativa, aunque quizás los mayores inconvenientes son los que provienen de las diversas reticencias, la ignorancia o los miedos de la empresa. Sin embargo, la RSC bien entendida, debe de mover valores éticos, sociales y medioambientales, mientras promueve un sinfín de beneficios en el entorno global.

Como se comentaba anteriormente, en nuestras fronteras encontramos multitud de normativas generales que regulan el ámbito social y laboral, pero a pesar de ello, siguen sucediéndose los abusos sobre el medio ambiente y los derechos humanos, especialmente entre los colectivos más desfavorecidos. Centrándonos en el cumplimiento de la normativa en relación a la ILPD, resulta que son muchas empresas las que la incumplen, debido a la poca vigilancia existente en este aspecto. De hecho, algunas de éstas acceden a contratar a gente discapacitada, impulsadas por el factor meramente económico, llegando incluso a generarse situaciones de fraude, y produciéndose importantes secuelas en los propios afectados. Pero no se trata de buscar a una persona discapacitada por la subvención que puede generar, sino por todo lo que ésta puede aportar, al igual que, no solo se

debe poner la atención en la intencionalidad de cumplir con la normativa vigente, sino que se debe tener una filosofía ética, en concordancia con la realidad del entorno y del contexto.

En cuanto a la aplicabilidad de la RSC, muchos empresarios lo ven como algo que debe de producirse de manera externa, con fines promocionales, sin embargo, las medidas básicas, deben de incidir sobre la gestión y organización de los recursos humanos de manera responsable. Así mismo, en el caso de la discapacidad, algo que debe de ser básico, es la adaptabilidad del puesto de trabajo a las circunstancias de la propia persona. Sin embargo, en muchas ocasiones no suelen darse este tipo de ajustes, sino que el propio discapacitado es el que debe de esforzarse para encajar dentro de los parámetros requeridos por la empresa, como es el caso de la cultura empresarial, que no siempre se reparte de igual manera entre todos los trabajadores de la plantilla.

Finalmente, las consecuencias de una mala gestión interna, además de provocar el incumplimiento de la normativa legal vigente, generan mal ambiente laboral, un mayor número de bajas laborales, afecta a la productividad de la empresa y a su propia imagen. Así, la RSC interna adquiere una mayor relevancia, pues cualquier organización es creada y desarrollada por personas, independientemente de sus razones personales, sociales, psíquicas o físicas.

5. La ILPD en la empresa

Esta comprobado que la contratación de personas con discapacidad genera innumerables bendecíos. A pesar de ello, diversas organizaciones rechazan este compromiso social, influidos por una percepción económica, bajo la base de una serie de mitos y prejuicios socialmente infundados. Si éstos fueran eliminados, dejarían paso a la gran potencialidad profesional que este colectivo puede ofrecer mediante las adaptaciones concretas, mostrándose así, un contexto social muy diferente al actual y permitiendo que más personas discapacitadas consigan una oportunidad en el mercado

laboral, quedando menos camino tanto para la destrucción de pensamientos perjudiciales, como para la normalización del proceso.

No debemos de olvidarnos de la influencia que genera el actual *fenómeno económico negativo* que se muestra de manera devastadora en los índices de paro, con una tasa de desempleo del 21%, siendo la cifra más alta de los últimos trece años, en un momento donde se da el mayor porcentaje de población con estudios superiores y el menor número de puestos de trabajo. Situación de la que muchas empresas se aprovechan acogiéndose a la problemática actual para justificarse ante sus actividades perjudiciales, a pesar de que en algunos casos, lejos de sufrir un déficit económico, siguen manteniendo sus ingresos, e incluso pueden llegar a aumentarlos al ahorrarse costes laborales.

Ante este panorama, la temporalidad de los contratos es mucho mayor (2 de cada 10 trabajadores ha cambiado de empleo en los últimos 6 meses) y la ILPD se muestra más complicada o casi inexistente, haciéndose más que nunca necesaria una política activa de empleo para todos los sectores y colectivos, con especial incidencia sobre los más desfavorecidos, que no se manifieste tan preocupada por lo económico y se base en acciones reales que supongan una beneficio a largo plazo.

6. La ILPD en cifras

Si actualmente la inserción laboral entre personas que no sufren de ningún impedimento personal o social es complicada, en el caso de poseer alguna discapacidad, la problemática se hace aún mayor. De hecho, atendiendo a las estadísticas del INE, del total de personas discapacitadas de España, el 38,51% se encuentra en edad de trabajar (de 16 a 64 años) o lo que es lo mismo, casi un millón y medio de personas, que representan el 4,65% sobre la población total en edad de trabajar. Lo que demuestra que, la normativa legal vigente no se adapta a la realidad, pues en el caso de contrataciones en empresas de más de 50 trabajadores solo se reserva un 2%.

Analizando la tasa de empleo, el colectivo de discapacitados mantiene una diferenciación negativa del 38% sobre el resto de la población, con una mayor incidencia sobre la mujer, que en todos los casos mantiene una tasa mayor de paro sobre el hombre, aumentando ésta en el caso de padecer alguna discapacidad, y demostrando así, mayores dificultades para la inserción laboral.

Atendiendo al grado de discapacidad, se observa que cuanto mayor es el grado de minusvalía, menor es la tasa de empleo, llegando incluso a tan solo el 14% a partir del 65% de discapacidad. Aunque si nos fijamos en la edad, se descubre que las personas discapacitadas entre 16 y 24 años son las que mayor paro padecen con un 42,80%. Posiblemente este dato se debe a que las personas con necesidades especiales necesitan un mayor tiempo de formación, alargando el proceso hasta la inserción laboral.

Algo que ya no sorprende a estas alturas, es que independientemente de la edad, el sexo u otras características, las personas con discapacidad sufren una mayor tasa de paro, frente a las personas que no sufren de ninguna discapacidad, reflejando la dificultad de este colectivo para lograr una inserción laboral satisfactoria.

7. La confianza social hacia la empresa

Un punto relevante en este proceso, es el grado de confianza que la sociedad mantiene hacia las empresas o las instituciones públicas en su labor socialmente responsable. Tras lo cual, un estudio de la Fundación Alternativas (2008) revela que la sociedad mantiene poca confianza (41%) con las empresas y una mayor cordialidad con las instituciones públicas nacionales e internacionales (con un 60% y 62% respectivamente).

Por otro lado, los informes o memorias de sostenibilidad permiten conocer las acciones que realiza la compañía de manera tanto interna, como externa, sin embargo, en muchas ocasiones el contenido de este informe es motivo debate. Por ello, la mayoría de los sujetos (48%) afirman que éstos responden a un factor cosmético de la empresa, pues con ellos ocultan la información sobre otro tipo de asuntos relevantes. Este último dato es

también apoyado por un 25% de la población, e incluso hasta un 14% más opinan que no se tratan con suficiente detalle los asuntos más importantes. En definitiva, el 87% de la población no confía en la veracidad de sus datos.

En otro sentido, la opinión entre las compañías y los consumidores se muestra diferenciada debido a la disparidad de intereses entre ellos. Por ello, un factor determinante para la compra de un producto viene determinado por sus acciones, donde el 55% de los consumidores rechazaría adquirir los bienes o servicios de una compañía cuyo compartimiento social no fuera el adecuado, aumentando a un 66% en el caso de la compra de acciones, e incluso un 47% estaría dispuesto a rechazar un trabajo si la organización no se mostrase socialmente responsable. De hecho, hasta un 70% de la población estaría dispuesta a hablar mal de la empresa (el 30% lo haría también por Internet, e incluso el 32% estaría dispuesto a manifestarse activamente).

Este análisis viene a demostrar que la sociedad en su conjunto genera una gran influencia sobre la empresa, ya que además de ser los principales consumidores, éstos pueden emprender acciones activas contra la propia compañía, siendo de gran relevancia para el desarrollo fructífero de la entidad, el tratamiento adecuado de políticas basadas en responsabilidad social.

8. El bienestar social del trabajador

La empresa se crea y se desarrolla, por y para las personas, instaurando un efecto determinante en éstas. Así, desde la óptica de la empresa un 56% considera que la contribución social que realizan al bienestar social es eminentemente positiva, mientras que solo un 39% de los entes sociales tienen esta valoración, ya que su opinión mayoritaria con un 42% es que esta sensación solo se produce en ocasiones. Lo curioso de este análisis es que solo un 3% del total considera que su contribución es fundamentalmente negativa, resaltando los efectos favorables que genera el desarrollo profesional, obteniendo si cabe más relevancia en los casos de discapacidad.

9. La ILPD desde diferentes perspectivas

La información contenida en este apartado fue obtenida de la realización de varias entrevistas abiertas.

10. Los Centros Especiales de Empleo (CEEs)

Los CEEs actualmente dan trabajo a más de 5.000 personas con discapacidad (generalmente DI), por ello, su objetivo principal radica en promover y potenciar las alternativas generadoras de un empleo estable y de calidad. En esta labor siempre tienen presente la normativa legal vigente, aunque las mayores dificultades las encuentran a hora de llegar a nuevas empresas, ya que éstas no tienen suficiente información, no saben la potencialidad profesional del colectivo o desconocen los beneficios que pueden obtener.

Otra problemática principal responde a la adaptabilidad de los accesos o del mobiliario, factor que deja entrever la necesidad una mayor concienciación empresarial mediante una mayor información y conocimiento acorde. Situación que se muestra más preocupante en los casos de discapacidad sobrevenida, pues la empresa suele prescindir de la persona afectada, y si atendemos a la crisis económica actual, se da una mayor incapacidad para llegar a las empresas, ya que éstas limitan su producción o incluso se muestran más escépticas que nunca.

Los CEEs son una buena salida para todas aquellas personas que no logran acceder a un empleo en el mercado de trabajo habitual, ya que a cada persona se le exige en función de sus capacidades, aunque en la práctica ellos mismos son los que más se exigen, debido a la satisfacción personal y profesional que obtienen.

En este sentido, aún queda mucho camino por recorrer mediante la inserción de medidas globales y la implementación procesos más dinámicos, junto con el desarrollo de acciones adaptadas a cada situación, que posibiliten la normalidad en todo el proceso.

11. El Servicio de Orientación Laboral (SOL)

Generalmente las oficinas de orientación laboral son centros de trabajo accesibles y adaptados para acoger a cualquier tipo de público, pero en cuanto al mercado de trabajo actual, las empresas reclaman a gente cualificada e incluso en algunos casos insinúan que no desean trabajadores inmigrantes, o muestran sus reticencias ante el trabajador discapacitado, pensando que no va a poder desempeñar la tarea como un trabajador más.

Por el contrario, en el caso de los demandantes con alguna discapacidad, en muchas ocasiones afirman no saber para qué trabajo se consideran cualificados e incluso reflejan en su Curriculum Vitae su grado de discapacidad, que representa un factor positivo a la hora de inscribirse en un curso formativo o en determinadas ofertas laborales.

12. Los discapacitados físicos (DF)

Sin un asesoramiento adecuado, la persona discapacitada tiende a pensar que no podrá ejercer un fructífero desarrollo profesional, o que incluso se encuentra ante una situación de gran desventaja frente una persona que no posee ninguna discapacidad, posibilitando una visión algo distorsionada de sus propias capacidades. En este sentido, reclaman necesitar de un mayor estímulo e información por parte de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto, pues aún a pesar de la propia limitación, sus necesidades son las mismas que las de cualquier ser humano.

Conclusiones

La RSC como fenómeno empresarial surgió de la intencionalidad de implantar e impulsar medidas socialmente responsables, en calidad de mejora social y medioambiental. Sin embargo, su incidencia en los últimos años se muestra difusa debido a la amplitud terminológica que representa dichas siglas, que permite la adaptabilidad su proceder a los intereses de las compañías, llegando incluso a producirse el efecto contrario mediante sobrenombres difíciles de descifrar, memorias confusas y otro tipo de acciones que reflejan el uso de la RSC como una estrategia de marketing y

patrocinio a nivel externo, mientras relegan de otro tipo de acciones de la comunicación interna.

A pesar de ello, cabe destacar la contribución positiva de las normativas que han permitido asentar unos mínimos nacionales sobre los que actuar responsablemente, aunque éstas se muestran incompletas o presentan ciertas porosidades en su ejecución, ya que los primeros cambios implantados en las empresas, además de ser algo básicos, son bastante difíciles de instaurar ante compañías con un largo recorrido histórico o una cultura empresarial muy definida, debido a las numerosas reticencias infundadas que evitan el logro de un espacio laboral, con una mayor accesibilidad y diversidad profesional. Aunque el mayor reto se produce en los casos de discapacidad sobrevenida, pues la normalización y readaptabilidad de ésta necesita de de apoyos efectivos y sólidos, proceso que en muchas ocasiones nunca llega a completarse.

Con este panorama, las empresas tienden a generar más prácticas socialmente responsables a nivel exterior con la intencionalidad de lograr una rápida optimización de su imagen entre sus socios y clientes, centrándose menos en la preocupación por sus trabajadores, aún a pesar de que éstos actualmente cuentan con diversas herramientas con las que influir en el entorno social. Por ello, existe una mayor confianza social, entre las instituciones públicas como generadoras de intereses comunes.

La ILPD generalmente viene producida por medio de itinerarios específicos dependiendo del tipo y del grado de discapacidad, pues en el caso de existir proyectos destinados para este fin, en la mayoría de las ocasiones son impulsados por asociaciones concretas o instituciones públicas, por lo que resaltan especialmente los CEEs como lugares de trabajo especializados para la ILPD, aunque debido a las diversas dificultades a las que se enfrentan (subvenciones, vinculación con empresas, etc.), en ocasiones, se acaban convirtiendo en centros meramente ocupacionales.

En cuanto a la normativa, aunque socialmente es conocida, se hace necesaria la creación de una ley más completa que incluya un plan global de actuación que comprenda las particularidades de cada colectivo, junto con una mayor vigilancia en su cumplimiento, pues aunque el factor económico remarcado por ésta facilita la inserción laboral, en algunos casos no siempre se produce una adaptabilidad al puesto de trabajo de manera duradera.

En lo que ha inserción laboral se refiere, las personas que sufren una Discapacidad Física pueden tenerlo algo más fácil que los Discapacitados Intelectuales, pues estos encuentran más impedimentos, siendo las mujeres con DI, mayores de 45 años y con un grado de discapacidad por encima del 65% las que más complicado lo tienen. Aunque como se ha observado, la ILPD genera multitud de consecuencias positivas en el entorno social, sin embargo, aún se da la existencia de una visión empresarial negativa, escéptica e reticente hacia el colectivo de discapacitados, que impide la normalización de una sociedad representada en igualdad de condiciones.

En definitiva, si las empresas mantuvieran realmente el valor ético que dicen procesar con la RSC que promueven, seguramente esta publicación no hubiera tenido lugar, no hubieran existido la mitad de los argumentos analizados y no hubiera despertado en mí la búsqueda activa de respuestas ante esta realidad tan insólita. Así, social y empresarialmente se hace necesario la introducción de un plan de actuaciones concretas en materia de RSC e ILPD, junto con una mayor obligatoriedad y vigilancia de éstas, unas políticas activas eficaces e inclusivas para todos (especialmente con los sectores más desfavorecidos), una concienciación empresarial más responsable con su entorno social, la existencia de unos planes adaptados a cada circunstancia...pero principalmente se hace necesario la eliminación de barreras y estereotipos infundados que evitan el desarrollo de las grandes capacidades que se esconden detrás de las personas que sufren algún tipo de discapacidad, pues "no es la discapacidad lo que hace difícil la vida, sino las acciones y pensamientos de los demás" .

Bibliografía.

IBÁÑEZ MARTÍNEZ, J. M., (2006), Libro verde, sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual, Badajoz, Junta de Extremadura.

AFEM., (2007), Congreso Nacional. Empleo y Discapacidad, Burgos.

AFEM.,(2008), Libro blanco, sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual.

AFEM. www.Ceeafem.org

ALEA GARCÍA, A., (2007), Responsabilidad Social Empresarial. Su contribución al desarrollo sostenible, en Internet: [http :// www. revistafuturos. info / raw_ tex /raw_ futuro17 / resp_ social_ empr.pdf](http://www.revistafuturos.info/raw_tex/raw_futuro17/resp_social_empr.pdf) (20 del 2 de 2011).

ALGAR JIMÉNEZ, C., (2010), La responsabilidad Social Corporativa, en Internet: [http:// www. difusionjuridica. es / portal / articulo.php ?id_ art=7175](http://www.difusionjuridica.es/portal/articulo.php?id_art=7175) (6 del 3 de 2011)

ALMAGRO, J; GARMENDIA, J; DE LA TORRE, I y JÁUREGUI, R., (2009), Responsabilidad Social. Una reflexión global sobre la RSE, Madrid, FT. Prentice Hall, Financial Times.

BOE. Boletín Oficial del Estado. Gobierno de España. Ministerio de la presidencia: www.boe.es

Cáritas. www.caritas.es

CAYO PÉREZ, L., (2010), Discapacidad, Derecho y Políticas de Inclusión. Madrid, Ed. Cinca.

CERMI., (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

COCEMFE. Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica: <http://www.cocemfe.es/>

CONACEE. Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo:
www.conacee.org/que_es.php

Cruz Roja. Quiero entender a un discapacitado. Revisado el 22 de Marzo del 2011. Documento en línea: http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12397445y_dad=portal30y_schema=PORTAL30

DISCAPNET. Portal de las personas con discapacidad: www.discapnet.es

EUROSTAT. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

FEMP (n.d.). Manual de la empresa responsable y sostenible: Conceptos, ejemplos y herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la empresa, en Internet: <http://www.femp.es/files/566-100-archivo/Manual%20RSE.pdf>

Fundación Adecco. Contrato indefinido para personas con discapacidad, en Internet: http://www.fundacionadecco.es/_data/LegislacionBonificaciones/Pdf/9.pdf

Fundación Alternativas. Informe 2008. La Responsabilidad Social Corporativa en España. La confianza Social en las empresas españolas. Edita Fundación Alternativas.

Fundación Luis Vives: www.fundacionluisvives.org

Fundación Mundo Ciudad: www.fundacionmundociudad.org

<http://www.webespera.es/Administracion/ReconocimientoGradoMinusval%203%20ADa.html>

IBÁÑEZ LÓPEZ, P. y MUDARRA SÁNCHEZ, M^a J., (2007), Integración sociolaboral. Trabajadores con discapacidad intelectual en centros especiales de empleo, Madrid, Dykinson.

INE. Instituto nacional de estadística: www.ine.es

Info Laboral: www.infolaboral.es

NAVARRO GARCÍA, F., (2008). Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica. Madrid, Ed. Esic.

OIT. Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org

OMS. Organización Mundial de la Salud: www.who.int/es

PINTO, V., (n.d.) Si la empresa privada piensa sólo en sus accionistas, en sus propietarios, la RSC no tiene sentido. Es así de simple. Revisado el 23 de abril del 2011. Documento en línea: <http://www.agorasocial.com/arts/interes.htm>

RAYA BAYONA, L., (2009), Empleo para personas discapacitadas, en Internet:http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2009/04/14/184631.php

Red Pacto Mundial España: www.pactomundial.org

SABATE JUNCOSA, M^aT., (2009). Responsabilidad Social Corporativa: Orígenes, estado actual y tendencias. Revisado el 12 de febrero del 2011, en Internet: <http://en.scientificcommons.org/48085499>

SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, R., (2011). Las empresas de trabajo temporal duplican su actividad en la ciudad debido a la crisis, en Internet:<http://www.hoy.es/20081027/badajoz/empresas-trabajo-temporal-duplican-20081027.html>

SID. Servicio de información sobre discapacidad: <http://sid.usal.es>

SOLANO SANTOS, L.F., (2008), Patrocinio y mecenazgo: instrumentos de Responsabilidad Social Corporativa", Madrid, Fragua.

TASCÓN LÓPEZ, R., (2008), Aspectos jurídico-laborales de la Responsabilidad Social Corporativa, Madrid, CEF.

TRUÑO I GUAL, J., (2006.), La Responsabilidad Social Corporativa en la Gestión empresarial, en Internet: <http://webs2002.uab.es/dep-economia-empresa/jornadas/papers/2006/truno.pdf>