

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO GRADO
EN TRABAJO SOCIAL

Trabajo Fin de Grado

Inserción laboral y deficiencia visual

Proceso de inserción laboral de las
personas con deficiencia visual

Alumnos: Asíñ Langa, Beatriz

Guallar Pérez, David

Directora: De Pedro Herrera, Dolores

Zaragoza, septiembre de 2013



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

Índice:

1	Presentación y justificación.....	5
1.1	Introducción.....	6
1.2	Metodología empleada.....	7
1.3	Estructura del trabajo.....	9
2	Fundamentación.....	11
2.1	Palabras Clave.....	12
2.2	Marco contextual.....	12
2.2.1	Definición de discapacidad.....	12
2.2.1.1	Tipos.....	13
2.2.1.2	Discapacidad visual.....	15
2.2.1.2.1	Diferencia entre ceguera y deficiencia visual	16
2.2.2	Inclusión social de personas con discapacidad.....	16
2.2.2.1	Empleo.....	18
2.2.2.1.1	Preparación laboral.....	19
2.2.2.1.2	Recursos para el empleo.....	20
2.2.3	La ONCE en la inserción laboral de personas con discapacidad visual.....	23
2.2.3.1	Servicio de apoyo al empleo.....	24
2.2.3.2	Orientación laboral.....	25
2.2.4	Marco normativo.....	29
2.2.4.1	Estrategia 2012-2020.....	29

2.2.4.2	Legislación Estatal sobre discapacidad.....	29
2.2.4.3	Servicios y prestaciones económicas IASS.....	31
2.2.4.4	Tipos de contrato.....	33
2.3	Análisis del colectivo con deficiencia visual.....	34
3	Recopilación y análisis de la información.....	41
3.1	Situación laboral de las personas con deficiencia visual.....	42
3.1.1	Tiflotecnología.....	42
3.1.2	Perfil laboral de las personas con deficiencia visual.....	43
3.1.3	Legislación laboral en materia de discapacidades.....	44
3.2	Procesos de inserción laboral de la ONCE.....	46
3.2.1	Programas.....	46
3.2.1.1	Orientación e información.....	46
3.2.1.2	Formación.....	48
3.2.1.3	Adaptación al puesto de trabajo.....	49
3.2.1.4	Prácticas profesionales.....	51
3.2.1.5	Apoyo al autoempleo.....	52
3.2.2	Evaluación del proceso.....	54
3.2.3	Aportación de los trabajadores sociales en la ONCE....	55
3.3	Posibilidades de acceso al mercado.....	56
3.3.1	Autoempleo.....	56
3.3.2	Free lance.....	58
3.3.3	Empleo ordinario.....	59

3.3.4	Centro especial de empleo.....	63
3.3.5	Venta de cupones.....	64
4	Consideraciones finales y conclusiones.....	65
5	Referencias.....	69
	Anexos.....	75
	A.1. GUIÓN ENTREVISTA TÉCNICO DE LA ONCE	
	A.2. GUIÓN ENTREVISTA DEFICIENTES VISUALES	
	A.3. INFORME DE LA INSTITUCIÓN	
	A.4. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE ARAGÓN	
	A.5. TIPOS DE CONTRATACIÓN	

1 . Presentación y justificación

1.1 Introducción

Esta investigación realiza un estudio sobre las condiciones laborales y sociales en las que se encuentra una persona con deficiencia visual, así como valora las posibilidades de acceso al mercado laboral en Zaragoza.

Dentro del colectivo de la discapacidad, la población específica objeto de estudio que seleccionamos como muestra, son las personas con deficiencia visual, es decir, que tienen una discapacidad moderada o grave de la visión pero no una deficiencia total o ceguera, centrándose en él y el aspecto laboral de estas personas como herramienta para conseguir su integración social.

El ámbito de estudio es el laboral, ya que se entiende que la inserción laboral es el mejor medio para conseguir la inclusión social del individuo. La obtención de un empleo estable lleva implícito un proceso de atención educativa, de promoción cultural y recreativa del individuo, además de favorecer la autonomía personal mediante la obtención de una remuneración.

El fin de la investigación es conocer el itinerario de inserción laboral de las personas con deficiencia visual en Zaragoza. Lo que se pretende es conocer los recursos sociales o laborales disponibles, y proporcionar un esquema específico de cómo un proceso de inserción laboral se lleva a cabo, dentro de un colectivo concreto y específico del ámbito de la discapacidad.

1.2 Metodología empleada

La investigación social pura es el proceso que permite obtener nuevos conocimientos en el campo de una realidad social y en las Ciencias Sociales en general. En Trabajo Social como disciplina aplicada en particular, permite estudiar una situación social para diagnosticar necesidades y problemas a los efectos de aplicar los conocimientos con finalidades prácticas, por supuesto, bajo las rigurosas pautas del método científico.

Esta investigación tiene una profundidad analítica descriptiva, combina los enfoques cualitativos y cuantitativos y tiene un alcance temporal sincrónico y prospectivo, orientados a cumplir los siguientes objetivos:

General:

- Conocer el itinerario de inserción laboral de las personas con deficiencia visual en la provincia de Zaragoza.

Específicos:

- Conocer la situación laboral las personas con deficiencia visual.
- Describir los procesos de inserción laboral que lleva a cabo la ONCE.
- Identificar las posibilidades de empleo de las personas con deficiencia visual.

En la primera fase del estudio se ha recurrido a fuentes de información primarias y secundaria mediante el empleo de las siguientes técnicas de investigación:

- Consulta de bibliografía, documentación digital y webgrafía relacionadas para la realización del marco teórico.

- Selección, análisis e interpretación de tablas y gráficos a partir de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Realización de Entrevistas semiestructuradas (Adjuntas en Anexos) a:
 - Entrevistada nº 1: técnico profesional de inserción laboral en la ONCE, con 12 años de experiencia.
 - Entrevista nº 2: pensionista con un grado de discapacidad del 80%, dejó de trabajar como auxiliar clínica a causa de la deficiencia visual.
 - Entrevistada nº3: trabajadora administrativa con un grado de discapacidad del 70%.

De las entrevistas señaladas se procedió a la transcripción y posteriormente al análisis de su contenido, que queda expuesto en el apartado tres de la investigación; los guiones de la entrevistas quedan reflejados en los anexos dos y tres (A.2. A.3.).

El sistema de citas y referencias bibliográficas empleados en la investigación son las Normas APA establecidas por la Universidad de Zaragoza para la realización de Trabajos de Fin de Grado.

1.3 Estructura del trabajo

La estructura utilizada para la presentación de la investigación consta de cuatro grandes apartados:

- Presentación y justificación del trabajo, que contempla la presentación e introducción al tema de estudio, población, localización, metodología empleada para la realización de la investigación y una breve explicación de la estructura del documento.
- Fundamentación de la investigación, constituido por las palabras clave, el marco contextual necesario para la investigación, tablas y gráficos de cifras representativas.
- Recopilación y análisis de la información obtenida mediante el desarrollo de técnicas de investigación anteriormente descritas.
- Consideración y conclusiones obtenidas en la investigación.

2 . **Fundamentación**

2.1 Palabras Clave

Discapacidad y empleo, Deficiencia visual, inclusión social, Itinerario de inserción laboral, medidas políticas de empleo, Recursos de empleo.

2.2 Marco contextual

2.2.1 Definición de discapacidad

Según la OMS, en su Informe Mundial sobre Discapacidad (2011), discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

La OMS (2011) informa de que más de mil millones de personas (un 15% de la población mundial) están afectadas por la discapacidad en alguna forma. Tienen dificultades importantes para funcionar entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) personas mayores de 15 años. Y dichas tasas están aumentando debido al envejecimiento de la población y al aumento de la existencia de enfermedades crónicas.

2.2.1.1 Tipos

Las deficiencias físicas

La categoría de deficiencia física responde a objetivos de delimitación de un espectro amplio, la OMS considera que una persona tiene deficiencia física cuando padece anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades; también las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos, entre otras, y por último las alteraciones viscerales (aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario).

Las deficiencias mentales

La Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, EDDES, (2008)¹ Incluye en la categoría de deficiencia mental el espectro del retraso mental en sus grados severo, moderado y leve, además del retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales.

Las deficiencias sensoriales

La categoría "deficiencias sensoriales" incluye a quienes presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje. Dentro del grupo de las deficiencias sensoriales se incluyen colectivos afectados por trastornos de distinta naturaleza.

Las deficiencias auditivas presentan a su vez distintos grados, desde las hipoacusias (mala audición) de carácter leve hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio. Se recurre a distintas estrategias técnicas y comunicativas (lenguaje de signos, implantes

¹ EDDES: Encuesta elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, publicada en noviembre de 2008

cocleares o audífonos), configurando un colectivo de rasgos muy heterogéneos, tanto por sus perfiles orgánicos como por sus estrategias de integración.

Otro gran colectivo incluido en las deficiencias sensoriales son las personas con trastornos visuales. Dentro de esta categoría se incluyen a las personas con discapacidad visual, donde a su vez distinguimos a personas con ceguera total y a personas con deficiencia visual, donde centramos el foco de nuestra investigación.

Grados de discapacidad

Según el CIF (2011)², se puede determinar el grado de discapacidad de una persona a través de una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles:

- Sin deficiencia: no hay deficiencia o es insignificante, 0-4%
- Grado ligero: poca o escasa deficiencia, 5-24%
- Grado moderado: deficiencia media o regular, 25-49%
- Grado grave: mucha o extrema deficiencia, 50-95%
- Grado completo: deficiencia total, 96-100%

En España, según la EDDDES existen 3.847.900 de personas con algún tipo de discapacidad. De los cuales, la tabla siguiente muestra la franja de edad de 16 a 64 años 1.482.100.

2 INFORME CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Elaborado por la Organización Mundial de la Salud, publicado en 2011.

2.2.1.2 Discapacidad visual

Con arreglo al CIE-10³ elaborado por la OMS (1992), se entiende que la función visual se subdivide en cuatro niveles:

- ✧ visión normal;
- ✧ discapacidad visual moderada;
- ✧ discapacidad visual grave;
- ✧ ceguera.

La discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave se reagrupan comúnmente bajo el término “baja visión” constituyendo el colectivo de las personas con deficiencia visual y junto con la ceguera representan el total de casos de discapacidad visual.

Las principales causas de discapacidad visual según la OMS (2011) se corresponden con errores de refracción (miopía, hipermetropía o astigmatismo) no corregidos: 43%; cataratas: 33%, glaucoma: 2%. Existen aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas y 246 millones presentan deficiencia visual, aproximadamente un 90% de los casos de discapacidad visual se concentra en los países en desarrollo, el 80% del total de casos de discapacidad visual se pueden evitar o curar.

En base a información extraída de la EDDES éstas son las cifras, en miles de personas de 16 a 64 años con:

- algún tipo de discapacidad: 1.482,1
- discapacidad visual: 295,6
- deficiencia visual: 238,5

3 CIE-10: Clasificación Internacional de Enfermedades, elaborada por la OMS en 1992, y actualizada cada 3 años.

2.2.1.2.1 Diferencia entre ceguera y deficiencia visual

Según la información que publica la ONCE (2008), cuando se habla de ceguera o deficiencia visual se refiere a una limitación total o muy seria de la función visual.

La ceguera se refiere a aquellas personas que no ven nada en absoluto o solamente tienen una ligera percepción de luz (pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos).

La deficiencia visual se refiere a aquellas personas que con la mejor corrección posible podrían ver o distinguir, aunque con gran dificultad, algunos objetos a una distancia muy corta (leer la letra impresa, generalmente de forma más lenta y utilizando ayudas especiales). En otras circunstancias, es la pérdida de la visión central o pérdida de visión periférica), la que se ve afectada en estas personas.

Por tanto, las personas con deficiencia visual forman parte de la población con discapacidad visual, pero a diferencia de aquellas con ceguera, conservan todavía un resto de visión.

2.2.2 Inclusión social de personas con discapacidad

El Observatorio Europeo sobre las Políticas Nacionales para Combatir la Exclusión Social (1994), considera que el término de exclusión social “se centra en el carácter multidimensional de los mecanismos a través de los cuales se niega a los individuos y a los grupos a participar en los intercambios, las prácticas y los derechos sociales, que son imprescindibles para la integración social y, por lo tanto, para su identidad”.

De lo que se desprende que para conseguir la integración social de los colectivos en riesgo de exclusión, como es el colectivo de los discapacitados

visuales, se debe favorecer el acceso a los recursos, así como el ejercicio pleno de sus derechos sociales.

Según Martínez Abellán, R. (2010), para favorecer la autonomía personal de las personas con discapacidad visual se deben prestar tres tipos de servicios:

- ✧ *Apoyo psicosocial*
- ✧ *Rehabilitación integral*
- ✧ *Comunicación y acceso a la información*

Según Abellán, M. (2010), para conseguir la integración social del individuo se precisa de:

- ✧ Atención educativa
- ✧ Promoción cultural, recreativa, artística, y deportiva
- ✧ Apoyo al bienestar social
- ✧ Apoyo al empleo

De estos medios para conseguir la integración social, consideramos que el apoyo al empleo es de los más importantes, ya que por un lado lleva implícito un proceso de atención educativa, y por otro favorece la autonomía personal y la promoción recreativa y cultural mediante la obtención de una remuneración.

2.2.2.1 Empleo

En las sociedades de Europa occidental, actualmente resulta muy complicado acceder a un puesto de trabajo para cualquier persona, y más aún cuando la persona presenta una discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial.

Además de luchar contra la discapacidad, las personas discapacitadas deben superar no solo barreras de tipo arquitectónico, sino también las denominadas barreras psicosociales, tales como la sobreprotección familiar, los déficits educativos y de formación o las secuelas que todo ello genera en la personalidad del individuo.

Para Jurado (2005), la incorporación de las personas con discapacidades al mundo del empleo plantea la relevancia de tres factores: aquellos vínculos con “la adaptación de los contextos, la utilización de tecnologías adaptadas y la formación previa a la incorporación al mundo del trabajo”. De esto se puede inferir en la necesidad de planteamientos y políticas eficaces para generar una transición desde la situación actual a un estado de inclusión total, puesto que las personas con discapacidad están sometidas, más que otras, a los estigmas sociales y a la atención institucional.

O'Reilly (2003), plantea que “las personas con discapacidad tienen 6 veces más posibilidades de estar sin trabajo y sin beneficios que las personas sin discapacidades” y que 1 de cada 3 personas con discapacidad leve realiza trabajo remunerado, 1 de cada 4 personas con discapacidad moderada realiza trabajo remunerado y solo 1 de cada 8 personas con discapacidad severa realiza algún tipo de trabajo remunerado. Sin embargo estamos hablando de cifras de hace 10 años, por lo que la situación actual es muy distinta, debemos tener en cuenta la importante variación en los niveles generales de empleo que se ha producido desde entonces.

Teniendo en cuenta el sistema social y económico como marco general en el que ha de desenvolverse la persona con discapacidad visual, corresponde a las organizaciones de dicho colectivo luchar ante las administraciones de los Estados y ante las Organizaciones, tanto Empresariales como Sindicales, para conseguir una efectiva formación e inserción laboral y consiguientemente una normalización e inclusión social. En este sentido, entendemos fundamental el papel que desempeña la ONCE.

El modelo empleado por la ONCE para las personas con discapacidad visual, además de contemplar la adaptación de acciones formativas idóneas para el colectivo, tiene en cuenta con carácter prioritario un conjunto de actuaciones de apoyo al empleo y orientación laboral, que tratan de favorecer la efectiva inserción laboral de los discapacitados visuales, y por consiguiente su inclusión social.

2.2.2.1.1 Preparación laboral

Para conseguir una integración social es necesaria una integración laboral, y conseguir esa integración laboral con éxito implica conocer, fomentar, entrenar, y aplicar las actitudes y aptitudes del demandante, con el fin de que su adaptación al medio laboral sea lo más rápida y estable posible.

Para lograrlo, la ONCE cuenta con una serie de líneas generales de actuación:

a) Orientación y asesoramiento. Es imprescindible definir el perfil social y laboral, que se realiza a través de los siguientes pasos: Diagnóstico inicial e identificación de necesidades; Evaluación; Itinerario de inserción.

b) Formación para el empleo. Trata de cumplir un doble objetivo, por un lado fomentar en la medida de lo posible el acceso a un puesto de trabajo, y por otro, adquirir, ampliar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores afiliados para incrementar su promoción profesional. Además, las prácticas profesionales pretenden cumplir los siguientes objetivos: facilitar la aproximación al mercado laboral; adquirir experiencia práctica; y mostrar al mundo empresarial las capacidades laborales de las personas con discapacidad visual.

Por otro lado, la ONCE cuenta además con una oferta formativa que se canaliza por una doble vía, los cursos que dependen de la Dirección de Educación, y los que dependen de la Dirección de Empleo.

2.2.2.1.2 Recursos para el empleo

Centros especiales de empleo

Según lo establecido en la LISMI art. 42, los centros especiales de empleo se definen como *"aquellos cuyo objetivo principal sea realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal"*.

Los centros especiales de empleo cumplen una doble función, por un lado presentan una finalidad empresarial, y por otro, una función social de acceso al mercado laboral de personas con discapacidad.

Enclaves laborales

Según la normativa, los enclaves laborales son el contrato entre una empresa del mercado ordinario, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Según Martínez Abellán, R. (2010) los enclaves laborales surgen a partir de una relación comercial entre una empresa del “mercado abierto” y un centro especial de empleo. Consiste en el desarrollo de una actividad productiva por parte de un grupo de trabajadores de un centro especial de empleo en las propias instalaciones de la empresa. Son una unidad dependiente del centro especial de empleo establecida en el seno de una empresa ordinaria. El centro especial de empleo acuerda una prestación de servicios o desarrollo de sus tareas productivas con la empresa contratante en los centros de trabajo de dicha empresa. Se trata de una especie de arrendamiento de servicios de una empresa a un centro especial de empleo, con la particularidad de que la prestación se realiza en las propias instalaciones de la empresa contratante. Los enclaves constituyen otro instrumento más para la creación de empleo para las personas con discapacidad, y una nueva herramienta para la posible incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Tabla nº 1: Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado en un Centro Especial de Empleo o en una Entidad sin ánimo de lucro⁴

	Total de discapacidades	Deficiencias visuales
Total	79,9	25,0
Centro Especial de Empleo	46,6	10,3
Entidad sin ánimo de lucro vinculada al sector de la discapacidad	58,2	21,8

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea]. <http://www.ine.es>

Empleo con apoyo

En muchas empresas del mercado ordinario, se encuentra este tipo de trabajo a través de la provisión de los apoyos necesarios tanto de dentro como de fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posibles en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. Este apoyo disminuye gradualmente a medida que la persona con discapacidad desarrolla aptitudes para trabajar independientemente.

Conforma el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral en condiciones de equidad, mediante la provisión de los apoyos necesarios a lo largo de su vida laboral.

⁴ Notas: Unidades: miles de personas de 16 y más años

1) Una persona puede tener varias deficiencias de origen y haber trabajado en ambos lugares

2) Los datos con menos de 5 mil personas han de ser tomados con precaución, ya que pueden estar afectados de elevados errores de muestreo.

Según la AEEA o AESE⁵ , el empleo con apoyo se fundamenta en los siguientes principios:

- ⤴ Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñan puestos equiparables; entrenamiento dentro del puesto de trabajo, de manera que primero se ubica a la persona en un puesto y allí mismo se le proporciona la formación necesaria para desempeñarlo.
- ⤴ Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador.
- ⤴ Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido, este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.

2.2.3 La ONCE en la inserción laboral de personas con discapacidad visual

La ONCE es una Corporación de Derecho Público, cuyo objetivo es ayudar a las personas con ceguera y deficiencia visual españolas, en aquellas necesidades derivadas de su discapacidad visual. Consecuentemente, entre sus fines se encuentran la integración de sus afiliados en la sociedad, así como el favorecimiento de su autonomía personal prestando los servicios sociales necesarios y fomentando su formación y empleo.

5 AEEA o AESE: Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2013, <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>.

Según Martínez y Berruezo (2005), la ONCE ofrece a sus afiliados un “conjunto de servicios y ayudas que se implementan a lo largo de su vida, como: rehabilitación integral, prestaciones económicas asistenciales, educación especializada, acceso a la cultura, deporte y fomento del empleo.” Si bien este conjunto de servicios constituye un pilar fundamental para conseguir la plena integración social del colectivo de las personas con discapacidad visual, la capacitación laboral y el desempeño de un empleo remunerado son los objetivos finales de integración que es preciso alcanzar.

2.2.3.1 Servicio de apoyo al empleo

Para responder a las demandas de los afiliados en materia de integración laboral, la ONCE dispone de una estructura específica dedicada a ese fin. El desarrollo de su actividad implica a múltiples agentes e instituciones: ONCE, Fundación ONCE, CEOSA, afiliados, empresas y organismos que ofertan empleo, centrales sindicales y organizaciones patronales, agentes promotores de empleo, administraciones públicas, proveedores de tecnologías específicas, etc.

Entre las funciones del Servicio de Apoyo al Empleo están las de articular, coordinar, promover, orientar y hacer el seguimiento de las acciones que se realicen desde la Organización con el fin de conseguir la integración laboral de sus afiliados.

La estructura técnico-administrativa cuenta con unos servicios centrales y otros territoriales. A nivel central, la *Dirección de empleo* se ocupa tanto de elaborar las líneas generales de actuación en materia de empleo como de vigilar el debido cumplimiento de las mismas. Para ello cuenta con dos departamentos:

Departamento de apoyo al empleo: elabora, coordina, y evalúa un conjunto de acciones necesarias para garantizar el mayor éxito posible en la inserción laboral por parte de las personas con discapacidad visual.

Departamento de accesibilidad al puesto de trabajo: se encarga de facilitar los medios materiales que permiten el adecuado desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad visual. Se suministran gratuitamente, en calidad de préstamo, toda clase de dispositivos físicos o lógicos procedentes del mercado ordinario o del mercado de productos tiflotécnicos, que permitan a la persona con discapacidad visual trabajar en igualdad de condiciones que el resto de la población.

A nivel territorial, cuenta con 33 centros (Delegaciones Territoriales y Direcciones Administrativas) distribuidos a lo largo del territorio nacional, los cuales tienen encomendadas las siguientes funciones, a desempeñar dentro de su ámbito geográfico de actuación:

- Detectar las necesidades de su colectivo de usuarios.
- Aplicar y desarrollar las políticas de actuación en integración laboral de la ONCE.
- Conocer y colaborar activamente con otras instituciones o centros que trabajen en el ámbito comunitario y local, con este mismo fin.

2.2.3.2 Orientación laboral

Con el objetivo de orientar adecuadamente a la persona con discapacidad visual hacia el mejor desarrollo de sus capacidades e intereses mediante la inserción laboral es importante partir del conocimiento de dichas limitaciones y posibilidades, de los puntos débiles y los puntos fuertes de la persona.

Como explica Martínez y Berruezo (2005), las características que pueden determinar la orientación para el empleo de las personas con discapacidad visual deben tomarse en consideración, distinguiendo a las personas que presentan ceguera de quienes presentan una deficiencia visual.

Las características diferenciales más significativas de la ceguera son las siguientes:

- Dificultades de aprendizaje por imitación.
- Imposibilidad de aprendizaje por imitación visual.
- Los canales de acceso a la información son auditivos y táctiles por lo que la percepción de la realidad es analítica, existiendo dificultad para recibir información completa del medio.
- La lentitud en el proceso de adquisición de los aprendizajes se debe tanto al tipo de material a utilizar (código de lectura braille, gráficos, mapas, etc., en relieve...) como a la forma de análisis para llegar al conocimiento de las cosas.

En las personas con deficiencia visual, por otra parte, los aprendizajes se ven influidos por dificultades en la percepción visual, falta de habilidad para procesar y comprender toda la información recibida a través de la vista, falta de organización espacial, memoria visual inestable, falta de relaciones espaciales. Esto se manifiesta en dificultades para recibir correctamente objetos de tamaños muy grandes o muy pequeños, representación de figuras tridimensionales, objetos en movimiento, objetos de poco contraste con el fondo, objetos poco iluminados o pequeños detalles de los objetos.

Además, la discapacidad visual en cualquiera de sus grados de afectación actúa como un factor de estrés añadido ya que actividades como el desplazamiento autónomo se deben llevar a cabo utilizando sistemas sensoriales no tan

eficaces como el visual, con el consiguiente esfuerzo suplementario. La ceguera total va a limitar el acceso a la recepción de gestos propios de la relación interpersonal, así como todos aquellos elementos comunicativos de base visual que estén alejados del alcance de las manos (dibujos, fotografías, señales, símbolos, etc.).

Con el fin de minimizar las limitaciones existentes tanto en los niños ciegos como deficientes visuales existen los equipos de orientación educativa y psicopedagógica específicos visuales, en los cuales, con un complejo abordaje multidisciplinar, se preparan los estudiantes para una futura vida laboral llevando a cabo una adecuada orientación profesional y laboral. La preparación para un acceso a una actividad laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo implica, por un lado, la orientación, información de apoyo en todos aquellos aspectos que sean necesarios y por otro lado, la participación directa y motivada de la persona en su propio proceso de inserción y desarrollo profesional.

Para el objeto del presente trabajo es importante destacar los diversos ámbitos de actuación en los que incide la ONCE:

a) Información y apoyo al demandante de empleo (o de mejora)

Se trata de que la persona que busca un nuevo o mejor empleo cuente con toda la información necesaria para su integración laboral. En este sentido conviene saber a cerca de:

- Becas y ayudas de los diferentes organismos públicos.
- Normativa laboral vigente.
- Posibilidad de contar con adaptaciones específicas del puesto de trabajo.

El apoyo se efectúa de manera individualizada, estableciendo contactos

periódicos para revisar las acciones realizadas en cumplimiento de su propio itinerario profesional.

b) Prospección, análisis y estudio del mercado laboral

La ONCE realiza de una manera continua un análisis de los cambios que se van produciendo en el mercado laboral, con vistas a identificar las profesiones más demandadas por las empresas, los sectores en auge, los nuevos ámbitos de trabajo, etc.

c) Capacitación, gestión, e intermediación de ofertas laborales:

A través de este proceso la ONCE se pone en contacto con empresas, tanto en el entorno interno como externo al grupo ONCE. De este modo, se establecen mecanismos destinados a captar ofertas de trabajo que puedan desempeñar las personas con discapacidad visual.

Las ofertas de trabajo pueden provenir de diversas fuentes:

- ✧ Bolsas de empleo de afiliados de la ONCE que media con las empresas que operan en el mercado laboral ordinario.
- ✧ Servicio público de empleo estatal.
- ✧ Medios de comunicación.
- ✧ Empresas de trabajo temporal.
- ✧ Agencias privadas de colocación. (Sin ánimo de lucro).
- ✧ Bolsas privadas de gestión de empleo.

2.2.4 Marco normativo

2.2.4.1 Estrategia 2012-2020

Según lo dispuesto en la Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020, los ámbitos de actuación y medidas estratégicas del plan de acción es importante mencionar la importancia de:

Favorecer la accesibilidad y la formación de las personas con discapacidad a la TIC's, para promover una accesibilidad universal y tomarla en consideración en las políticas públicas.

En cuanto de la educación y formación, se intentará garantizar la reducción del abandono escolar y aumento de las personas entre 30 y 34 años que han terminado la educación superior promoviendo una educación y formación inclusivas y de calidad que global de acción contra la discriminación hacia los colectivos con discapacidad.

2.2.4.2 Legislación estatal sobre discapacidad

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Áreas de actuación: Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Regula el acceso al empleo mediante unas cuotas de reserva a favor de las personas con discapacidad. Las empresas privadas de más de 50 empleados han de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad en sus plantillas y las administraciones públicas con un 5%.

El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del

2% favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, prevé la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para el cumplimiento de dicha reserva.

Medidas alternativas:

Compra de bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo. Contratación de un trabajador autónomo discapacitado. Donación o acción de patrocinio a favor de una entidad cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral y la creación de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad.

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)

Origen: Es un complemento y actualización de la Ley 13/82 (LISMI- Ley de Integración Social de Minusválidos). Entre otras modificaciones, hay un cambio de denominación de personas “disminuidas físicas, psíquicas y sensoriales” por “personas con discapacidad”.

Áreas de actuación: Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Regula: acceso al empleo actividad profesional por cuenta propia y ejercicio profesional. la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua.

- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Origen: Es una modificación de otras normas españolas ya existentes:

Estatuto de los Trabajadores, Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI), Ley 45/99 (prestación de servicios transnacional), Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (ahora Estatuto de la Función Pública), Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Áreas de actuación: Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Ley 49/2007 de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Se considera que estos principios se incumplen cuando se producen acosos, vulneración de las exigencias de accesibilidad, falta de respeto a las medidas de acción positiva y discriminaciones directas o indirectas, esto es: cuando en una situación análoga o comparable una persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable que otra que no lo es o cuando una disposición legal, una decisión unilateral o un criterio colocan en desventaja a una persona discapacitada.

2.2.4.3 Servicios y prestaciones económicas IASS

Desde el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS), se gestionan y/o se financian los siguientes servicios, programas, y prestaciones en relación a la discapacidad:

1. Servicios de promoción de la autonomía personal

- Accesibilidad y ayudas técnicas
- Programas de ocio, culturales y deportivos
- Apoyo a cuidadores

- Voluntariado
- Otras prestaciones sociales

2. Servicios de prevención de las situaciones de dependencia

- Centros base
- Centros ocupacionales

3. Servicios para la atención a la dependencia

- Teleasistencia
- Ayuda a domicilio
- Centros de día
- Centros residenciales

4. Prestaciones económicas para la atención a la dependencia

- Prestación económica vinculada al servicio
- Prestación económica para cuidados en el entorno familiar
- Prestación económica de asistencia personal

5. Otros Programas (Comisión de tutela y defensa judicial de adultos)

2.2.4.4 Tipos de contrato

Según la legislación actual, se establecen diferenciados los siguientes modelos de contratación:

- Contrato indefinido para personas con discapacidad.
- Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad.
- Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados.
- Contrato en prácticas para personas con discapacidad.
- Relación Laboral Especial de Trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE)
- Enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

2.3 Análisis del colectivo con deficiencia visual

En este apartado, mediante tablas y gráficas, elaboradas en base a información del Instituto Nacional de Estadística (INE) de su Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDDES) realizada en noviembre de 2008 se pretende dar una información cuantitativa del colectivo con deficiencia visual y en específico, del ámbito laboral.

Tabla nº2: Población de 16 a 64 años con discapacidad visual y con deficiencia visual. Unidades: miles de personas.

	Discapacidad visual	Deficiencias visuales
Total	295,6	238,5
Trabajando	97,0	84,0
En desempleo	21,4	18,1
Estudiando	5,2	4,7
Realizando trabajos sociales o actividades benéficas	0,4	0,1

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

De estas cifras, se puede observar que:

- un 35,2%, se encontraban trabajando
- un 7,6%, en situación de desempleo
- un 2%, realizando algún tipo de estudio.

Tabla nº3: Población de 16 a 64 años con discapacidad visual según su relación con la actividad por sexo. Unidades: miles de personas.

	Total		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	1.482,1	703,8	778,3
Trabajando	419,3	235,0	184,3
En desempleo	106,8	48,7	58,2
Percibiendo una pensión	608,3	335,1	273,2
Incapacitado para trabajar	87,2	40,1	47,1
Inactivos	260,5	45,0	215,5
No consta	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

Como se puede observar de las cifras de 2008, de la población discapacitada de 16 a 64 años, un 28,3%, se encontraba trabajando; un 7,2% en situación de desempleo; mientras que un 41% se encontraba percibiendo alguna modalidad de pensión contributiva o no contributiva.

Y de esta proporción, desde una perspectiva de género, llama la atención que de los “discapacitados inactivos”, un 82,7% sean mujeres.

Tabla nº4: Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado en un Centro Especial de Empleo o en una Entidad sin ánimo de lucro por grupo de deficiencia. Unidades en miles de personas de 16 y más años.

	Total de discapacidades	Deficiencias visuales
Total	79,9	25
Centro Especial de Empleo	46,6	10,3
Entidad sin ánimo de lucro vinculada al sector de la discapacidad	58,2	21,8

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

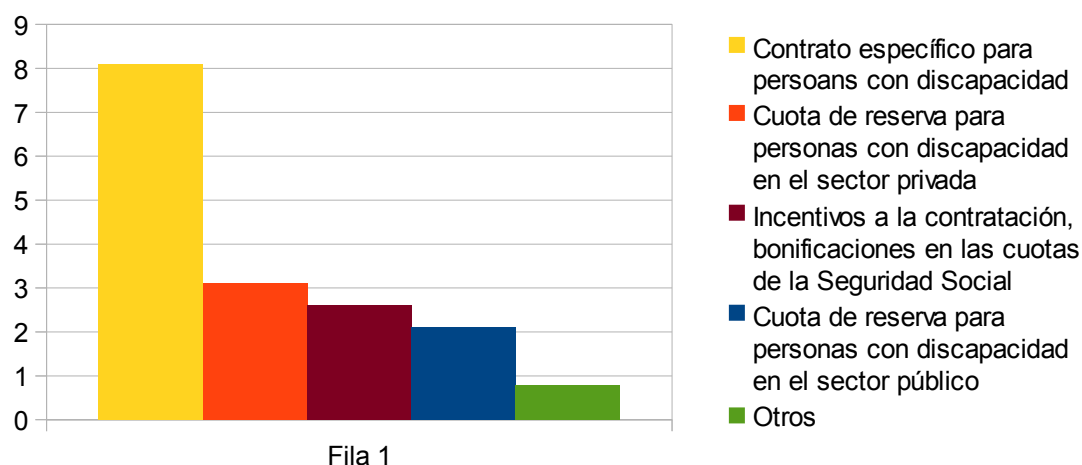
Se observa que en comparación, los deficientes visuales, destinan su labor en mucha más proporción, en entidades sin ánimo de lucro vinculadas al sector de la discapacidad, frente a los que la realizan en un CEE, por lo que a primera vista, se ofrecen favorables posibilidades de empleo en dichas entidades.

Tabla nº5: Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo según el tipo de medida. Unidades en miles de personas de 16 y más años

	Total de discapacitados	Deficiencias visuales
Trabajando	64,1	14,5
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	14,24	2,1
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	11,94	3,1
Contrato específico para personas con discapacidad	35	8,1
Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social	13,6	2,6
Otros (Enclaves laborales, empleos con apoyo...)	6	0,8
Ha trabajado alguna vez pero no está trabajando	55,8	12,2
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	7,8	1,4
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	9,1	1,7
Contrato específico para personas con discapacidad	23,8	7,3
Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social	9,6	0,8
Otros (Enclaves laborales, empleos con apoyo...)	18,9	2,9

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

Gráfica nº3: Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo según el tipo de medida. Unidades en miles de personas de 16 y más años.



Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

La gráfica muestra como la mayoría de personas con deficiencia visual que se encontraban trabajando, se beneficiaban de medidas de acceso al empleo mediante los Contratos específicos para personas con discapacidad. La cuota de reserva para personas con discapacidad era más alta en el sector público que en el privado.

Por otro lado, las personas con deficiencia visual que habían trabajado, pero ya no lo hacían, con un contrato específico para personas con discapacidad, suponían el 59,8% del total de deficientes visuales; en comparación al 42,6% del total de discapacitados en general, con este tipo de contrato. Por lo que se puede interpretar que la deficiencia visual, en comparación con el resto de discapacidades, parece estar más reconocida como tal, en el mercado laboral.

Tabla nº6: Población con deficiencia visual que trabaja o ha trabajado según la situación profesional actual o en su último trabajo. Unidades en miles de personas de 16 y más años

	Total	Deficiencias visuales
Trabajando	424,5	85,3
Empresario/a o trabajador/a autónomo/a con asalariados/as	24,5	4,4
Empresario/a o trabajador/a autónomo/a sin asalariados/as	40,6	8,5
Ayuda familiar	2,9	0,2
Asalariado/a	348,6	50,3
Miembro de una cooperativa	1,0	0,1
Otra situación	4,6	0,5
No consta	2,3	0,4
Ha trabajado alguna vez pero no está trabajando	2.387,6	521,7
Empresario/a o trabajador/a autónomo/a con asalariados/as	116,9	23,9
Empresario/a o trabajador/a autónomo/a sin asalariados/as	356,1	82,3
Ayuda familiar	36,3	10,2
Asalariado/a	1.808,2	391,2
Miembro de una cooperativa	6,7	1,1
Otra situación	49,6	10,0
No consta	13,8	3,0

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

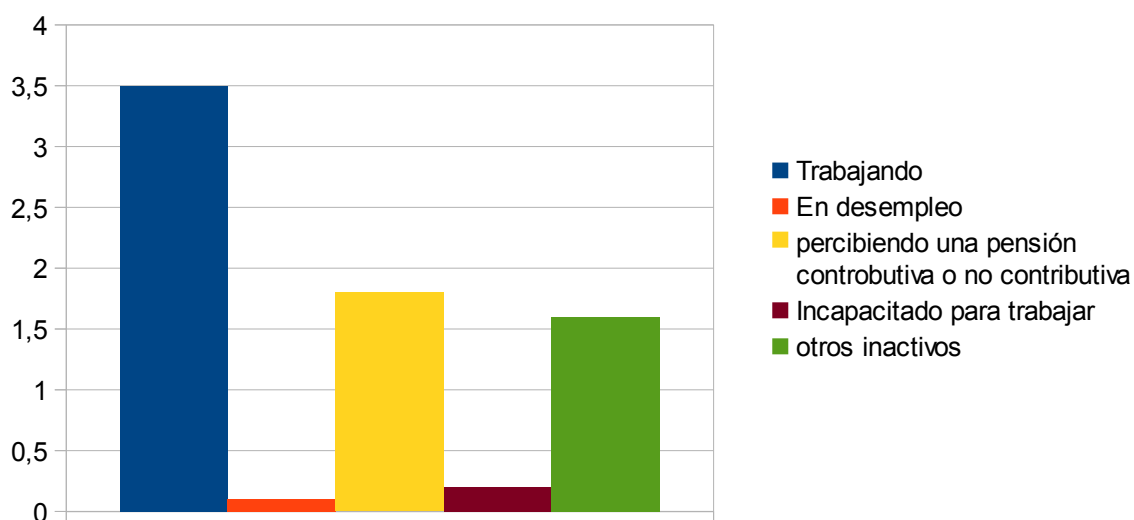
De entre los deficientes visuales que se encuentran empleados, distinguimos que un 83,6% lo son en condiciones de asalariados, mientras que los empresarios o trabajadores autónomos con o sin asalariados a su cargo representan un 15,1% del total de deficientes visuales que se encuentran trabajando.

Tabla nº7: Población de 16 a 64 años con deficiencia visual según su relación con la actividad en la CA de Aragón. Unidades en miles de personas.

	Deficientes visuales Aragón
Total	7,1
Trabajando	3,5
En desempleo	0,1
Percibiendo una pensión contributiva o no contributiva	1,8
Incapacitado para trabajar	0,2
Otros inactivos	1,6

Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

Gráfica nº4: Población de 16 a 64 años con deficiencia visual según su relación con la actividad en la CA de Aragón. Unidades: miles de personas



Fuente: Elaboración propia en base a información extraída de: INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. Encuesta dirigida a hogares. Noviembre de 2008 [en línea].<http://www.ine.es>

Para sintetizar la información cuantitativa, en 2008, la población de 16 a 64 años con deficiencia visual era de 238.500 personas de las cuales el 28,5% se encontraba trabajando, un 7,2% en situación de desempleo, y un 41% recibía algún tipo de pensión contributiva o no contributiva.

Del porcentaje de empleados, un 83,6% lo era en condición de asalariado y un 15,1% en condición de empresarios o trabajadores autónomos.

En cuanto a las posibilidades de empleo en las entidades sin ánimo de lucro vinculadas al sector de la discapacidad, los datos muestran que ofrecen más posibilidades de empleo a las personas con deficiencia visual que los CEE.

El 59,8% de las personas con deficiencia visual tiene un contrato específico para personas con discapacidad, y sus cuotas de reserva para personas con dicha deficiencia son más altas en el sector privado que en el público.

Por último, en Aragón, observamos que un 49,3% se encontraban trabajando; mientras que en desempleo, tan solo un 1,4%. Un 25,4% se encontraban percibiendo una pensión; y como "inactivos" un 22,5%.

1

2

3 . **Recopilación y análisis de la información**

3.1 Situación laboral de las personas con deficiencia visual

3.1.1 Tiflotecnologías

Sevilla, M. (1994) define la tiflotecnología como, “el conjunto de técnicas, conocimientos y recursos encaminados a procurar a los ciegos y deficientes visuales los medios oportunos para la correcta utilización de la tecnología, ha sido y es sin duda alguna un instrumento favorecedor y potenciador en la mayoría de los casos de las aptitudes y cualidades de cualquier persona con déficit visual más o menos severo”.

“Desde la ciudadanía tenemos que ser respetuosos y realizar un cambio de perspectiva en la sociedad” (entrevistada nº 1).

“No quieren cajeros que no ven, pero con las máquinas de cobro adaptadas y un lector de tarjetas podrían hacer su trabajo” (entrevistada nº3).

De la entrevista con la profesional se desprende que en general, todavía hay tabú/estigma hacia la discapacidad. Generalmente por desconocimiento, no se tienen en cuenta las necesidades diferentes de las personas, ya sea como individuo o como colectivo.

Las personas con deficiencia visual pueden desarrollar prácticamente las mismas funciones que cualquier trabajador, en la medida que los medios tecnológicos que utilice para desempeñar sus funciones estén adaptados a sus necesidades.

“En el foro romano, una persona que vea poco, puedes ir, enseñas el carné de afiliado de la ONCE y te dan la grabadora y te van contando”. “Si no ves en los museos, te dejan tocar las esculturas” (entrevistada nº2).

Para favorecer la actividad social y laboral las ayudas técnicas tienen que tener en cuenta las necesidades del usuario, favoreciendo y facilitando su utilización.

3.1.2 Perfil laboral de las personas con deficiencia visual

En 2008, la población en edad laboral con deficiencia visual era de 238.500 personas de las cuales el 28,5% se encontraba trabajando, un 7,2% en situación de desempleo, y un 41% recibía algún tipo de pensión contributiva o no contributiva.

Del porcentaje de empleados, un 83,6% lo era en condición de asalariado y un 15,1% en condición de empresarios o trabajadores autónomos.

En cuanto a las posibilidades de empleo los datos muestran que las entidades sin ánimo de lucro vinculadas al sector de la discapacidad ofrecen más posibilidades de empleo a las personas con deficiencia visual que los CEE.

El 59,8% de las personas con deficiencia visual tiene un contrato específico para personas con discapacidad, y sus cuotas de reserva para personas con dicha deficiencia son más altas en el sector privado que en el público.

Por último, en Aragón, observamos que un 49,3% se encontraban trabajando; mientras que en desempleo, tan solo un 1,4%. Un 25,4% se encontraban percibiendo una pensión; y como “inactivos” un 22,5%.

Recordemos que estos datos se corresponden con el inicio de la crisis, y que no disponemos de datos más recientes para poder comprobar el efecto que la crisis ha tenido en el empleo en los últimos 5 años, pero proporcionan un esquema sobre la situación laboral del colectivo de la deficiencia visual.

3.1.3 Legislación laboral en materia de discapacidad

En cuanto a la legislación laboral en materia de discapacidad, cabe señalar que la que el 58,9% de las personas con deficiencia visual tenía un contrato específico para personas con discapacidad. Por lo que se puede decir que en general, las personas con deficiencia visual y las empresas optan por este tipo de contratación y sus beneficios.

A pesar de ello la normativa actual contempla un 2% de trabajadores con discapacidad (mínimo un 33%) en empresas de 50 o más trabajadores, que supone solo 1 de cada 50; dicho porcentaje puede ser sustituido por una serie de medidas alternativas:

- Compra de bienes a un Centro Especial de Empleo o a un autónomo discapacidad.
- Formalización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donación o acción de patrocinio.
- Creación de Centros Especiales de Trabajo (CET) y los enclavamientos* laborales.

“Hay que mejorar la normativa. Porque con un 33 % de discapacidad, ya se cumple, con lo cual en la realidad no están dando el verdadero servicio, no

diferencian por grado de discapacidad, y por ese motivo hay que aumentar el 2 % al 7 o al 8%, y diferenciar por grado de discapacidad, un cumplimiento para el 33%, otro para el 65%, etc. distinguiendo por grado” (entrevistada nº1).

“Desde el momento en el que optas por las medidas alternativas ya no eres ilegal, por lo que muchas empresas se van a las medidas alternativas” (entrevistada nº1).

“Y dentro de las empresas, se cumple más en las pequeñas que en las grandes, aunque suele ser siempre del 33%” (entrevistada nº1).

“La administración suele cumplirlo más a menudo” (entrevistada nº1).

En cuanto a ello, de las entrevistas se desprende que se debería distinguir entre grados de discapacidad y debería haber un porcentaje para cada uno de los grados; ya que las empresas optan por contratar a personas con el mínimo grado de discapacidad, lo que supone que las personas con una deficiencia visual de mayor grado tengan más dificultades para acceder al mercado laboral.

3.2 Procesos de inserción laboral de la ONCE

El equipo de atención básica de la ONCE, es de carácter multidisciplinar, y está formado por siete áreas principales de: psicología, trabajo social, rehabilitación, animación sociocultural y deportes, integración laboral, educación y tiflotecnologías.

El departamento de inserción laboral de la ONCE, trabaja con personas en edad laboral que manifiestan que quieren trabajar. La profesional encargada del seguimiento de los usuarios demandantes de empleo es la integradora laboral; “aunque los afiliados contacten con los diversos departamentos (tiflotecnologías, rehabilitación, etc) desde este departamento se realiza el seguimiento del proceso de inserción laboral” (entrevistada nº 1).

Existe una coordinación entre el equipo de atención básica “Mi coordinación con las compañeras depende del usuario. Aunque desde inserción laboral es desde donde nos encargamos del seguimiento, eso no quita que haya que coordinarse con otros profesionales” (entrevistada nº 1).

3.2.1 Programas

La ONCE, lleva a cabo cinco programas encaminados a conseguir la inserción laboral de la persona con deficiencia visual con un 65% de grado de discapacidad visual.

3.2.1.1 Orientación e información

Según la ONCE en todo proceso de inclusión laboral es imprescindible definir el perfil social y laboral del individuo. Ello conlleva un proceso de orientación con una serie de pasos:

- Análisis de las posibilidades de empleabilidad de cada afiliado respecto a: cualificación, experiencia, expectativas, a fin de poder definir conjuntamente su proyecto de inclusión laboral.

- Evaluación de la cualificación y experiencias profesionales del afiliado, para elaborar un itinerario con programas, objetivos, plazos y una metodología de actuación.
- Promoción de empleo a través de itinerarios personalizados y multidisciplinares, de inclusión socio-laboral.
- Información y apoyo al Predemandante, Demandante de Empleo o de Mejora de Empleo.
- Prospección, análisis y estudio del mercado laboral Captación, gestión e intermediación de ofertas laborales.
- Divulgación de los programas de Integración laboral. Búsqueda Activa de Empleo. Información y Asesoramiento al Empresario.
- Acciones de Prevención de la Exclusión Laboral

“Yo continuamente les envío ofertas de empleo, vía correo electrónico, o quien no tiene, una llamada de teléfono”

“Preferentemente, ofrecemos puestos en **empleo ordinario**, pero aquí también se ofertan otros puestos de trabajo. Antes, dentro de la propia ONCE salía alguna plaza para algún puesto de trabajo interno, pero ahora sólo se oferta el de venta de cupones”

“Orientación e información es el itinerario más demandado, pero con eso solo no se encuentra empleo”. [...] “todo depende de la persona y la empresa” (entrevistada nº1).

3.2.1.2 Formación

La ONCE promueve una formación externa, por lo que no realiza formación profesional, “Impulsamos la formación externa, en el mercado ordinario, un trabajo integrado, en el exterior, como cualquier persona. Se inscribirá a un curso, le cogerán o no, y luego tendrá las mismas dificultades que todos”. (entrevistada nº 1).

Sí ofrece formación para el empleo con los siguientes objetivos:

- Facilitar el acceso a un puesto de trabajo.
- Adquirir, ampliar conocimientos de los trabajadores afiliados, para facilitar su estabilidad laboral, competitividad y promoción profesional.

Su objeto es apoyar acciones formativas individuales y colectivas que estén orientadas a la consecución o consolidación de un puesto de trabajo.

“En cuanto a la **formación para el empleo**, si hay que enseñar un programa, lo enseñan en tiflotecnologías, y si es un problema movilidad se acude a rehabilitación, si precisa de una prestación, a la trabajadora social. Nosotros también informamos de los cursos externos, ellos se inscriben y nos llaman si surge algún problema” (entrevistada nº 1).

En cuanto al tipo de formación más adecuada para que una persona con deficiencia visual acceda al mercado de laboral, dependerá en gran medida del tipo de trabajo al que se desee acceder. Para conseguir la formación adecuada, habrá que comprobar los requisitos que solicitan las entidades para los diferentes puestos.

“Para el puesto que solicitas, mira lo que van a pedirte, qué tipo de formación, qué experiencia piden, y qué tipo de empresa es, ya que es muy importante conocer dónde quiero trabajar” (entrevistada nº1).

Puesto que el mercado laboral es dinámico, “lo más importante es que hay que orientar a la persona a la polivalencia” (entrevistada nº 1).

Para poder acceder al mercado laboral, cabe resaltar la importancia de la formación continua y orientada a la polivalencia, puesto que es necesaria una formación tanto teórica como práctica del campo de trabajo al que se desee acceder.

“Hay que decirle a la gente que tiene que ser **polivalente**, mientras estés formándote tienes que adquirir práctica”. (entrevistada nº1)

En cuanto al tipo de formación más adecuada para acceder al mercado laboral la formación reglada proporciona tanto si existe una discapacidad como si no, unas mejores posibilidades de acceso a un empleo estable, mejor remunerado:

“Formación reglada, al 100%, una persona con estudios universitarios siempre tiene más posibilidades, como en el resto del mundo”

“Las personas con discapacidad, tiene más posibilidades de ascender en el puesto de trabajo con título universitario, que les proporciona mejores condiciones de trabajo y mayor nivel económico lo que favorece un inserción social”.

3.2.1.3 Adaptación al puesto de trabajo

La ONCE provee de instrumentos y materiales específicos necesarios para que las personas ciegas o deficientes visuales desempeñen las tareas de su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. En todo momento los afiliados, en función del puesto de trabajo a desempeñar, son asesorados sobre las adaptaciones que mejor cubren sus necesidades particulares de acceso a la información y del uso más eficaz de las mismas.

La adaptación al puesto de trabajo depende en gran medida de la relación

existente entre empresa y trabajador, así como de la sensibilidad de la dirección de la empresa hacia las necesidades específicas del trabajador.

“Si la persona que va perdiendo visión y la empresa no le da facilidades, lo que quiere es una incapacidad. Y luego tienen una pensión baja y quieren trabajar, por eso lo primero que hay que hacer es pelear tu puesto de trabajo. Hay personas que están peleando mucho por permanecer en su puesto de trabajo pero las empresas se cierran en banda, ahí hay poco que hacer, le interesa lo mismo, la incapacidad.

Por otro lado está la persona que la discapacidad no le habilita para ocupar otro puesto distinto, depende de la persona, no se puede generalizar, por ejemplo, en el ámbito de las dependientas, una ciega total si no puede cobrar con tarjeta es rechazada, aunque existen adaptaciones para esa función. Si los puestos de trabajo no se adaptan no hay nada que hacer, es una cuestión de voluntad por parte de las empresas.”(entrevistada nº 1)

“Poco a poco fui perdiendo grados de visión, y cada vez me costaba más trabajo las tareas más sencillas... hasta me costaba distinguir los bolígrafos del cajón.” (entrevistada nº 3)

“Yo trabajaba de administrativa en un despacho y donde más llegaba a notar, era con el ordenador... notaba como se me cansaba la vista cada vez más cuando tenía que pasarme muchas horas delante de él”. (entrevistada nº 3)

“Si te apuntas a la ONCE, recibes mucha ayuda, están muy especializados en el tema. Me ayudaron mucho sobre a la hora de cambiar lo que necesitaba de mi despacho, me pusieron una pantalla que me vino muy bien, me permitía ver las letras más grandes.” (entrevistada nº 3)

Para desempeñar un puesto de trabajo influye en mayor medida el grado de adaptación al puesto de trabajo, y las características de la persona, que la causa de la discapacidad. Ya que la adaptación al puesto de trabajo es un proceso continuado a lo largo de toda la vida laboral. Como cada vez el empleo

es más flexible, también lo son las funciones a desempeñar, y ello precisa una adaptación continua al puesto de trabajo.

“En el mundo de la discapacidad ha de haber otra panorámica del empleo, que no sea la de una empresa normal, que busca solo la rentabilidad. Desde el momento que superas un proceso de selección, tienes que tener un puesto de trabajo adecuado a tus necesidades. En cuanto al proceso de inserción, yo llamo a la empresa, y por ejemplo, le pregunto qué herramientas usa, porque tiene que ser un puesto de trabajo adaptado, y si esto no se cumple, pues les digo que no. Por este motivo tiene que haber una humanización de la empresa.”(entrevistada nº 1)

3.2.1.4 Prácticas profesionales

Los objetivos principales de este programa son:

- Facilitar la aproximación al mercado laboral.
- Mostrar al mundo empresarial las capacidades laborales de las personas con ceguera y deficiencia visual.
- Adquirir experiencia práctica

“Siempre es recomendable, seguir formándose [...] los empresarios quieren a personas prácticas, que sepan relacionarse a nivel horizontal y a nivel vertical” (entrevistada nº 1).

Las principales características del programa de prácticas profesionales son:

- La duración máxima es de 4 meses y 4 horas lectivas por jornada.
- Se suscribe un convenio entre la ONCE, la empresa de prácticas y el afiliado, haciendo constar que no existe vinculación laboral.
- El alumno está cubierto por un seguro de accidente, muerte e invalidez y de responsabilidad civil.
- El alumno de prácticas no podrá haber realizado prácticas en los últimos dos años en idéntico tipo de actividad.
- La ONCE presta gratuitamente la adaptación del puesto de prácticas.
- La ONCE dispone de becas de alojamiento y manutención para el caso de prácticas profesionales que requieran ser realizadas fuera de lugar de residencia del interesado, cuando proceda su concesión, en base a la normativa vigente.

“Cuando una persona tiene formación y no ha hecho prácticas, la ONCE firma un convenio con una empresa por un máximo de 4 meses que nunca supera las 4 horas diarias y la ONCE paga el seguro civil. Se hace para que la persona adquiera práctica y la empresa nos conozca. Lo que pasa que ahora tampoco se solicitan prácticas” (entrevistada nº1).

3.2.1.5 Apoyo al autoempleo

“El autoempleo es a día de hoy, la mejor salida profesional, los momentos de crisis son momentos de oportunidades para las personas que tengan la capacidad de aprovecharlos” (entrevistada nº1).

Esta alternativa permite a los afiliados emprendedores poner en marcha un proyecto de Autoempleo, desarrollándose en el sector para el cual se encuentre más capacitado, en función de sus intereses, aptitudes y habilidades personales. Por tanto, hablamos de puestos de trabajo que ya son adaptados por definición.

Se ponen a disposición de los afiliados, asesoramiento y financiación, pudiéndose acceder a un conjunto de ayudas económicas que comprenden tanto créditos a bajo interés como subvenciones no reintegrables que permiten la puesta en marcha de proyectos de autoempleo.

El análisis de los proyectos se realiza conjuntamente por profesionales de las diferentes áreas de gestión de la ONCE y su Fundación, lo que facilita un mayor nivel de apoyo (financiero, comercial, etc.) y asesoramiento.

Factores determinan la orientación hacia el autoempleo:

- ✧ grado de movilidad
- ✧ grado de autonomía
- ✧ espíritu emprendedor

“Falta cultura del autoempleo en general, pero este año por ejemplo una persona ha emprendido.”

“Un ciego total puede montar una empresa, solo que tendrá que precisar de otra persona, y tendrá que ser accesible, sea el negocio que sea, desde una tienda a una fábrica. Lo importante es conocer el negocio al que se va a dedicar y adaptarlo a uno mismo.” (entrevistada nº 1)

“Yo creo que pocas personas que vean poco se han montado una empresa, aunque si consiguen ayuda, pueden hacerlo” (entrevistada nº 3)

3.2.2 Evaluación del proceso

“El nivel de éxito del departamento de integración laboral se mide mediante cuestionarios de nivel de satisfacción a las personas afiliadas, es el único servicio de la ONCE que tiene un manual de procedimiento, desde Madrid se puede solicitar el nivel de satisfacción de los afiliados, esto debería hacerse en todos los servicios” (entrevistada nº1).

Desde el punto de vista de un usuario de la ONCE, se ofrecen numerosas actividades y servicios de todo tipo, con el objetivo de fomentar la participación en la vida social:

“Clases de lectura en braille para que la gente vaya cogiendo rapidez” (entrevistada nº2).

“Clases de informática. Ahora si que lo hacen por grados de visión, y por el problema de visión, pero cuando iba yo, estábamos todos mezclados, y eso no era no era porque no se enseña igual, íbamos a distinto nivel. Ahora sí lo están haciendo por grupo, ya llevan tiempo” (entrevistada nº2).

3.2.3 Aportación del trabajador social en el proceso de inserción laboral que lleva a cabo la ONCE:

- ⤴ Es el encargado de realizar la primera entrevista de acogida, y hacer a valoración.
- ⤴ Información de los servicios disponibles “se le informa de todos los servicios, pero es la persona la que decide solicitarlos” (entrevistada nº1).
- ⤴ Acompañamiento de los afiliados “Las trabajadoras sociales están implicadas en el proceso de solicitar las ayudas al exterior en al medida que la persona lo solicite o sea autónomo para hacerlo. Hay personas que precisan acompañamiento y otras no” (entrevistada nº 1).
- ⤴ Ayudas específicas (trámites, recursos con otras entidades).
- ⤴ Valorar la petición de una ayuda de urgencia, “la ONCE exige que la persona haya solicitado la ayuda a los Servicios Públicos. Si se lo rechaza, la ONCE tiene que hacer una valoración a través de la Trabajadora Social” (entrevistada nº1).
- ⤴ Trabajo en red.

Las funciones del trabajador social, como la del resto de profesionales, son dinámicas, puesto que dependen de las necesidades y demandas de los afiliados, “si no hay una demanda general de un servicio no es obligatorio”.

En cuanto a los profesionales (trabajador social, psicólogo, técnico de rehabilitación etc.) de la entrevista se desprende que los trabajadores de la ONCE además de su formación son especializados en deficiencia visual.

3.3 Posibilidades de empleo

3.3.1 Autoempleo

El montar su propia empresa o negocio es una alternativa para las personas que buscan empleo, y en el caso de las personas con discapacidad gozan de ayudas y subvenciones para apoyar sus proyectos.

En la Fundación ONCE se ayuda a las personas que quieran montar su empresa con un Plan de Autoempleo y Creación de Empresas que incluye la formación necesaria, la asistencia técnica y también subvenciones económicas.

El requisito para acceder a este "Plan de Empresa", es tener un certificado de minusvalía igual o superior al 33% y estar inscrito en el servicio público de empleo.

Las ayudas existentes para personas con discapacidad que quieran constituirse como personal autónomo son las siguientes:

Subvención parcial de intereses. Se trata de ayudas para cubrir parte de los intereses de préstamos que soliciten para crear su entidad. No podrá superar los 4.507,59 euros, salvo casos excepcionales. Estas ayudas se otorgarán según la acción social de la nueva labor a desempeñar, la aportación que vaya a hacer el "nuevo autónomo" y situación de los débitos del solicitante.

Subvenciones para invertir en capital fijo. La cuantía de la subvención es de 3.906,58 euros

Por otro lado, el Instituto Aragonés de empleo, INAEM, ofrece las siguientes ayudas para autónomos:

Apoyo a la contratación del primer trabajador por un autónomo

Destinada a la primera contratación indefinida (tanto si la contratación indefinida lo es inicialmente, como si resulta de la transformación de cualquier modalidad de contrato de duración determinada en indefinido) de una persona desempleada que realice un trabajador autónomo durante el primer año de su actividad.

Importe:

4.400 euros por la contratación indefinida de una persona desempleada en general.

5.000 euros por la contratación indefinida de una persona desempleada joven menor de 30 años.

-Se incrementarán en un 10% adicional cuando la persona contratada sea mujer.

-En caso de que la contratación sea a tiempo parcial, la subvención se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Requisitos:

Haber permanecido desempleada e inscrita como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo durante un período de, al menos, dos meses ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a su contratación.

“El tema del Autoempleo es a día de hoy, la mejor salida profesional, es decir, en los momentos de crisis son momentos de oportunidades para las personas que tengan la capacidad de aprovecharlos” (entrevistada nº1).

Según el departamento de Integración Laboral, los factores determinan que un deficiente visual se oriente hacia el autoempleo son:

- grado de movilidad
- grado de autonomía
- espíritu emprendedor

La capacidad para desplazarse sin ayuda, tanto en un lugar cerrado, como para trasladarse por la ciudad, así como la capacidad de distinguir objetos, son factores esenciales que determinan su grado de autonomía para desempeñar funciones, y por tanto, posibilidad de emprender.

3.3.2 Free Lance

Esta posibilidad resulta cada vez más demandada, ya que se corresponde con el empleo flexible. Se trata de trabajadores profesionales independientes, que pagan la correspondiente contribución por su cotización a la seguridad social como autónomo, para diferentes y continuados servicios concretos, que duran periodos breves de tiempo.

Se denomina también trabajador autónomo, por cuenta propia o trabajador independiente. Su actividad consiste en realizar trabajos propios de su ocupación, de forma autónoma, para terceros que requieren sus servicios para tareas determinadas, que generalmente le abonan su retribución no en función del tiempo empleado sino del resultado obtenido, sin que las dos partes contraigan obligación de continuar la relación laboral después del encargo realizado.

“Otra alternativa es el “**free lance**”, ya que en el futuro parece que incluso habrá puestos que serán compartidos entre dos”.

“La tendencia de las empresas será contratar a autónomos, eventualmente, por horas, es lo que está funcionando últimamente”.

3.3.3 Empleo ordinario

Dentro del sector privado, existen multitud de bolsas de empleo a las que se puede acceder para fortalecer la autocandidatura personal como demandante de empleo y tener más posibilidades. De estas bolsas de empleo, existen tanto públicas como privadas, siendo muchas de ellas específicas para personas con discapacidad, y naturalmente el éxito en la búsqueda de empleo dependerá de en cuantas de ellas participemos.

Dentro del empleo ordinario, se encuentran algunas secciones más específicas de empleo protegido para personas con discapacidad, como ocurre con las oposiciones. Las Administraciones Públicas tienen obligación de reservar un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, tanto en acceso libre como en promoción interna.

Según la web para personas con discapacidad, Discapnet, En el 2008 se convocaron un total de 35.895 plazas, dirigidas principalmente a incrementar los medios al servicio de los ciudadanos. Se continua en la línea de adaptación de los procesos selectivos a las necesidades de la organización y al contexto social actual, para lo cual se va a poner énfasis en a agilización de los procesos selectivos, paridad entre hombres y mujeres en la composición de órganos de selección así como la participación de personas con discapacidad, orientación de las pruebas y programas hacia la valoración de habilidades y actitudes asociadas a los puestos a desempeñar.

Por otro lado, el Instituto Aragonés de Empleo también proporciona las siguientes ayudas a la contratación de personas con discapacidad:

Ayudas a la integración laboral de personas con discapacidad

Su objeto es las contrataciones de trabajadores con discapacidad, entendiendo por tales, a aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, así como los pensionistas de la Seguridad Social que tengan

reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Existen en la actualidad, dos subvenciones:

1. Subvención por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.

Importe: Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado.

Se incrementará, hasta un límite máximo de 5.000 €, por contrato subvencionado:

- Un 15% adicional cuando la persona contratada sea mujer.
- Un 15% adicional si la persona contratada presenta una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado reconocido igual o superior al 33%, o si la discapacidad, siendo física o sensorial, alcanza un grado reconocido igual o superior al 65%.
- Hasta 902 € para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección o eliminación de barreras u obstáculos.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvenciones se reducirán proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas en la normativa reguladora de dichas bonificaciones.

Requisitos:

Trabajador con discapacidad igual o superior al 33% o al 65%, según el supuesto previsto y una disminución en su capacidad de trabajo igual o superior a dicho porcentaje.

Desempleado e inscrito en los Servicios Públicos de Empleo.

No haber finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado.

2. Subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores discapacitados.

Las empresas y entidades que contraten a personas con discapacidad mediante el contrato temporal de fomento del empleo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Importe:

- 1.800 € en el caso de trabajadores con una discapacidad física o sensorial de, al menos, un 33%.

- 5- 2.000 €, si es mujer.

- 2.500 € si la persona contratada tiene una discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral en un grado de, al menos, el 33% o una discapacidad física o sensorial en un grado igual o superior al 65%.

- 2.800 € cuando la contratada sea mujer.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvenciones se reducirán proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas en la normativa reguladora de dichas bonificaciones.

Requisitos:

Desempleado e inscrito en los Servicios Públicos de Empleo.

Duración del contrato al menos 12 meses.

Jornada a tiempo completo o parcial no inferior al 50% de la ordinaria de la

empresa.

Las transformaciones en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo para personas discapacitadas, regulados en la Disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, podrán beneficiarse de las subvenciones por la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.

Otra posibilidad por la que optar, es la realización de oposiciones. "La ONCE potencia siempre, empresas ordinarias".

"El Empleo Público de las oposiciones, a los usuarios les interesa concurrir solo a las plazas destinadas a personas con discapacidad, ya que no es lo mismo competir con 100 personas que con 7 o 10". "La administración, tiene más sensibilidad que la empresa privada". "Yo fomento mucho las oposiciones porque las personas con discapacidad tienen que estar en el mercado laboral ordinario"

Por otro lado, "En la empresa privada, la cosa está difícil y las fundaciones, asociaciones y ONG, llega un momento en que se comportan como una empresa privada, aunque los beneficios en principio son más sensibles" (entrevistada nº1).

"El empresario debe saber, cuando contrata a una persona con discapacidad, que tipo de puesto le va a ofrecer". [...] "Porque la empresa por ejemplo pide, telefonista, y luego, lo que necesitan es un telefonista, un recepcionista, un recadero etc., el caso es que se les piden más funciones de las que se solicitan; ésta es la auténtica realidad de la empresa hoy en día. Por esa falta de conocimiento de las necesidades diferentes, no se tienen en cuenta la importancia de especificar las funciones que una persona con discapacidad tiene que desempeñar en un puesto de trabajo" (entrevistada nº1).

3.3.4 Centro especial de empleo

La LISMI, en el art. 42, establece que los centros especiales de empleo se definen como *"aquellos cuyo objetivo principal sea realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal"*.

"Según lo que dice la LISMI, la persona pasa por un CEE, para posteriormente ir a la empresa ordinaria, pero esto no ocurre. Esta ley debe ser cambiada. Hay gente que no puede salir de los CEE. (En un CEE no les interesa rotar los puestos de trabajo porque le supone nueva formación y no les gusta cambiar a un trabajador que produce correctamente) Hablamos de una ley de 1982, que no se adecúa al momento actual".

"Cuando concurren en una persona dos discapacidades, se trabaja más en CEE".

"Una persona muy preparada, no debe acudir a los CEE, porque su sueldo es mucho menor que en el empleo ordinario" (entrevistada nº1).

En la actualidad, conseguir un empleo en un CEE es todo un logro, y aunque posteriormente no se acuda a la empresa privada, debería ser lo conveniente ya que lo establece la ley. Este hecho no ocurre únicamente en los CEE, sino que en todo el mercado de trabajo actual, al verse la oferta tan saturada por la demanda, se produce una devaluación del factor trabajo, que tiene como consecuencia a corto plazo una extensión de la precariedad laboral. Por este motivo, las capacidades y aptitudes de los trabajadores en general, con o sin discapacidad, no son recompensadas como deberían. Lo que no debemos olvidar, es que esas capacidades son una realidad, y que la valía de una persona como trabajador/a, no es proporcional a su recompensa salarial.

3.3.5 Venta de cupones

“La ONCE te puede ofrecer un puesto de vendedor de cupones, tienen preferencia las personas con discapacidad. Pero aun así, hay unos requisitos que cumplir: [...] principalmente un perfil comercial enfocado al cumplimiento de unos objetivos que es obligatorio cumplir. Existen dos modalidades, en un quiosco, o en movimiento” (entrevistada nº1).

“La gente del cupón antes lo vendían muy rápido, ahora tienen dificultades para venderlos” (entrevistada nº2).

Esta alternativa responde a un perfil laboral de comercial, para el que se precisa de aptitudes y competencias propias de dicha actividad, ya que la oferta laboral se encuentra subordinada a la consecución de unos objetivos de ventas.. Por este motivo, no es apto todo el mundo, y cualquiera no puede desempeñarlo.

4 . Consideraciones finales y conclusiones:

- Entre las necesidades destacadas por los profesionales, se enfatiza que se debería distinguir entre grados de discapacidad y debería haber un porcentaje para cada uno de los grados; ya que las empresas optan por contratar a personas con el mínimo grado de discapacidad, lo que supone que las personas con una deficiencia visual de mayor grado tengan más dificultades para acceder al mercado laboral.
- Para favorecer la actividad social y laboral, las ayudas técnicas tienen que tener en cuenta las necesidades del usuario, favoreciendo y facilitando su utilización.
- Las personas con deficiencia visual pueden desarrollar prácticamente las mismas funciones que cualquier trabajador, en la medida que los medios tecnológicos que utilice para desempeñar sus funciones estén adaptados a sus necesidades.
- En cuanto al tipo de formación necesaria para acceder al mercado laboral, cabe resaltar la importancia de la formación continua y orientada a la polivalencia, puesto que es necesaria una formación tanto teórica como práctica del campo de trabajo al que se desee acceder.
- En cuanto al tipo de formación más adecuada para acceder al mercado laboral, la formación reglada proporciona tanto si existe una discapacidad como si no, unas mejores posibilidades de acceso a un empleo estable, mejor remunerado.
- Es la empresa quien debería favorecer la adaptación al puesto de

trabajo, y asimismo tener en cuenta que las funciones a desarrollar por el trabajador deben estar previamente estipuladas, ya que no se pueden desarrollar con la misma facilidad todo tipo de funciones; en definitiva hay una falta de concienciación hacia las necesidades distintas.

- Entre las posibilidades de empleo para una persona con deficiencia visual destacan por su presencia e importancia: autoempleo, free lance, empleo ordinario (público o privado), Centro Especial de Empleo (CEE) y venta de cupones.
- La alternativa del autoempleo facilita un puesto de trabajo adaptado a las necesidades individuales y los factores que determinan que un deficiente visual se oriente hacia esta alternativa, son su grado de movilidad, su grado de autonomía y su espíritu emprendedor.
- En general, se expresa una falta de sensibilización hacia la discapacidad y las necesidades distintas de los diversos colectivos que forman parte de la sociedad y las empresas. La adaptación y estar actualizado en cuanto a tiflotecnologías es esencial para que los deficientes visuales puedan desempeñar su puesto de trabajo en condiciones de igualdad con respecto al resto de trabajadores.
- Actualmente la contratación de personas con discapacidad sigue sujeta a una falta de concienciación generalizada, tanto por parte de las empresas como la sociedad en general, por lo que no llega a producirse una integración real.

5 . Referencias

Bibliografía:

Abellán, M. (2010) Orientación sociolaboral para personas con discapacidad visual. Madrid: Eduforma

Breto, M.O., Vázquez, P.C., Fernández, M.H., Calvo, V.G, Fuente, I.C.,(1994). Actas del congreso estatal sobre prestación de servicios para personas ciegas y deficientes visuales. Área de integración laboral (vol. 6), ONCE. Madrid: *Autor*.

Jurado, P. (2005). Transición hacia el mundo del trabajo para las personas con discapacidad. El papel de las tecnologías. Grupo CIFO Departamento de pedagogía aplicada. Universidad autónoma de Barcelona (UAB). Barcelona: *Autor*.

Martínez, C. y Adelantado, B. (2005). La orientación de la persona con discapacidad visual. Integración social e inserción laboral (Discapacidad visual, desarrollo, comunicación e intervención). Granada: Grupo editorial universitario.

O'Reilly, A. (2003). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (Documento de trabajo nº 14-s.). Programa In Focus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Ginebra: *Autor*

Pereda, C., Prada, M., Actist, W. (2012). Discapacidades e inclusión social. (colección de estudios sociales, num. 33). Grupo IOE. Obra Social La Caixa. Barcelona: *Autor*.

Rodríguez, F.; Abad, L.; Angulo, G. y Martín, G. (2006) Discapacidad visual y técnicas de estudio. ONCE. Madrid: *Autor*.

Organización Mundial de la Salud, OMS (2011). Informe Mundial sobre Discapacidad. Ginebra: *Autor*.

Webgrafía:

Asociación española de empleo con apoyo (AEEA)
<http://www.empleoconapoyo.org/aese/> Consultado: 7/5/13

Asociación española de padres de sordociegos (APASCIDE)
<http://www.apascide.org/> Consultado: 7/5/13

Asociación catalana para la integración del ciego. (ACIC)
<http://www.webacic.cat/> Consultado: 7/5/13

DISCAPNET. Portal de las personas con discapacidad.
<http://www.discapnet.es/Castellano/Paginas/default.aspx> Consultado: 24/4/13

Durama, A. G. (2002) Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
Observatorio Europeo sobre las Políticas Nacionales para Combatir la Exclusión

Social. Unidad de Políticas Comparadas. (doc. de trabajo 02-01)

<http://digital.csic.es/bitstream/10261/1495/1/dt-0201.pdf> *Consultado 7/5/13*

Fundación Luis Vives

<http://www.fundacionluisvives.org/> *Consultado: 7/5/13*

Imsero. Informe CIF: Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad, y de la salud (OMS).

<http://www.imserosmayores.csic.es/documentos/documentos/oms-clasificacion-02.pdf> *Consultado: 14/4/13*

Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008); Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES 1999)

<http://www.ine.es/> *Consultado: 14/4/13*

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM),. Ayudas a la contratación de personas con discapacidad. Gobierno de Aragón.

<http://www.aragon.es/inaem>

Observatorio Estatal de la discapacidad. (INFORME OLIVENZA 2010)

http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/00_preliminares.pdf *Consultado: 14/4/13*

Organización mundial de la salud (OMS). Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10)

<http://www.who.int/classifications/icd/en/> Consultado: 21/4/13

Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE)

<http://www.once.es/> Consultado: 14/4/13; 5/5/13; 15/5/13

Legislación:

LISMI: Ley de integración social del minusválido. <http://www.lismi.es/>

LIONDAU: Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-3277

Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020.

http://www.aceca.es/contenido/2012/02/Estrategia_espanola_discapacidad.pdf