

ANEXOS

A.1. GUIÓN ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA a una técnico profesional de la ONCE

PERFIL DEL PROFESIONAL: Responsable principal del departamento de inserción laboral de la ONCE en Zaragoza, tiene competencia directa en materia de empleo dentro de la organización, dirige y gestiona la empleabilidad de los discapacitados visuales afiliados. Puede ofrecernos toda la información necesaria sobre los itinerarios de inserción de las personas del colectivo, por tanto, precisamos de su colaboración para nuestro proyecto como elemento esencial.

Dimensión individual/social:

- 1.- ¿Qué dificultades tiene que superar una persona con deficiencia visual para acceder al empleo?
- 2.- ¿Un mayor grado de discapacidad implica menor posibilidad de acceso al mercado laboral?
- 3.- ¿Se precisa de la intervención de los recursos sociales de (información, concienciación formación, planes individualizados de atención y otros) en el proceso de inserción laboral?
- 4.- ¿Cómo influye la capacidad económica en el acceso formación, facilidad de autoempleo, motivación en la búsqueda de empleo?

Dimensión de recursos sociales:

- 5.- ¿de qué recursos sociales disponen los deficientes visuales para insertarse en el mundo laboral (públicos, privados y del tercer sector)?
- 6.- ¿Cómo acceden los usuarios?¿Con qué tipo de usuarios trabaja?
- 7.- ¿Qué planes y programas lleva a cabo la ONCE?
- 8.- ¿Cual es el nivel de éxito de los recursos y servicios ofrecidos y cómo se mide?

- 9.- ¿Cómo se realiza el seguimiento de usuarios?
- 10.- ¿Que papel tienen los trabajadores sociales?
- 11.- ¿Cómo es la colaboración con el sector empresarial?

Subdimensión formativa:

- 12.- ¿Cuál es el procedimiento de inserción laboral de los deficientes visuales más utilizado desde el punto de vista formativo? ¿Por qué? ¿Qué formación se ofrece? ¿hay algún tipo de formación reglada?
- 13.- ¿Qué formación se considera más importante a la hora de encontrar empleo, la ocupacional o la reglada?
- 14.- ¿influye la causa de la deficiencia (de nacimiento o adquirida) en el tipo de formación que realizan?

Subdimensión laboral:

- 15.- ¿Cuál es el procedimiento de inserción laboral de los deficientes visuales más utilizado? ¿Por qué?
- 16.- ¿cuáles son las posibilidades de trabajo más habituales para las personas con deficiencia visual?
- 17.- ¿Es más fácil acceder al mercado de trabajo en enclaves laborales, centros especiales de empleo o empleo ordinario?
- 18.- ¿Cómo favorece la legislación laboral la contratación de discapacitados?
- 19.- ¿Qué futuro se plantea la organización para los recursos sociales que ofrece?
- 20.- Desde su experiencia, propondrias algún recurso o propuesta para mejorar la inserción laboral del colectivo que nos ocupa?.

A.2. GUIÓN ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA a un trabajador con deficiencia visual:

PERFIL DEL TRABAJADOR: Sexo; Edad; Grado de discapacidad; Formación; Vida laboral (empleo al que ha accedido y duración)

Situación individual/social:

- 1.- ¿Qué dificultades tiene que superar una persona con deficiencia visual para acceder al empleo?
- 2.- ¿Un mayor grado de discapacidad implica menor posibilidad de acceso al mercado laboral?
- 3.- ¿Has tenido contactos con algún recurso social (información, formación, planes individualizados de atención y otros) en el proceso de inserción laboral? ¿con cuáles? ¿cómo has accedido a ellos? ¿qué opinión te sugiere cada uno de estos recursos y sus profesionales?

Formación:

- 4.- ¿Cómo influye la capacidad económica en el acceso a la formación, facilidad de autoempleo, motivación en la búsqueda de empleo?
- 5.- ¿qué tipo de formación te ha resultado más útil en tu proceso de inserción laboral (la reglada o la ocupacional) (teórica o práctica)?

Itinerario laboral:

- 6.- ¿Cuál es el procedimiento de inserción laboral que más has utilizado? ¿Por qué? ¿Que opina de las siguientes posibilidades de empleo (autoempleo, mercado ordinario(público privado), CEE, enclave laboral, ONCE)?

¿En cuáles de ellas tiene experiencia?

¿A cuál cree que es más fácil acceder?

¿Cómo ha sido la integración en cada una de ellas?

7.- ¿Conoce la legislación en materia de discapacidad y/o empleo? ¿qué opina de dicha legislación? ¿le ha beneficiado o perjudicado a lo largo de su itinerario laboral?

8.-¿has tenido que solicitar alguna adaptación al puesto de trabajo? ¿cuál? ¿cómo ha sido el proceso, dificultades, procedimiento, duración?

9.-¿En algún momento a lo largo de su vida laboral ha tenido que desempeñar funciones que no habían sido acordadas? (dificultades añadidas)

10.- ¿cómo cree que la sociedad, las empresas e instituciones ven al colectivo de los deficientes visuales? (sensibilización, concienciación, consecuencias)

A.3. INFORME DE LA INSTITUCIÓN

Datos de identificación

ONCE: Organización Nacional de Ciegos en España

Ofrece a los afiliados diversos servicios como ayudas para estudios, cursos para aprender "braille" o cómo manejar el bastón, asesoramiento para la obtención de un perro guía,... Organiza también actividades de ocio tiempo libre, como excursiones, deporte, ... dirigidas sólo para afiliados.

Página web: <http://www.once.es>

Dirección: Paseo Echegaray y Caballero, 76 50003 Zaragoza

Teléfono: 976 28 24 77

Correo electrónico: soi@once.es (Servicio de Orientación e Información)

Introducción

Nace en 1938, y es de base asociativa, sin réplica en ningún otro país, y en un contexto socio-político delicado de la historia de España.

La Institución, a lo largo de muchos años, ha desarrollado un sistema de servicios sociales especializados para personas ciegas y deficientes visuales que hoy es base para asociaciones de ciegos de todo el mundo y referencia obligada para profesionales del ámbito social. Se trata de un sistema de servicios que pone el acento en la rehabilitación para que las personas ciegas puedan remontar las dificultades de esta discapacidad y desarrollarse tanto en el plano social y laboral, como en el personal.

La autonomía personal, la atención educativa, la normalización laboral, la accesibilidad universal son algunos de los elementos que desarrolla.

El modelo de sustento económico se basa en la participación de la sociedad española a través de la compra por parte de los ciudadanos del cupón y otros

juegos de azar de la ONCE, que hacen posible la continuidad de la Organización, que también destina parte de la recaudación hacia otros colectivos de discapacitados, a través de su Fundación.

Qué es la ONCE

Un organismo gubernamental, constituido por varios ministerios y la propia ONCE, vela por el cumplimiento de sus fines sociales y la progresiva adecuación a las transformaciones sociales, políticas y económicas.

En 1988 vio la luz otro gran proyecto; la Fundación ONCE para la cooperación e inclusión Social de las personas con discapacidad, que en 2013 está de aniversario, 25 años. Durante este periodo, la Fundación ONCE ha generado más de 80.000 empleos para personas con discapacidad. Hoy el conjunto institucional, aunado en su primordial fin: la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, es conocido como la ONCE y su Fundación.

Otras iniciativas solidarias

A lo largo de los años, la Institución ha articulado otras iniciativas de solidaridad, como la Fundación ONCE para la atención a las personas ciegas de América Latina (FOAL), en 1988. Actualmente desarrolla proyectos de formación y empleo en 19 países. También se constituyó, en el año 2007, la Fundación ONCE para la Atención de Personas con Sordoceguera (FOAPS).

Mientras, en el seno de la Unión Europea, la ONCE y su Fundación estrechan lazos para que la discapacidad vaya ganando espacio en el terreno de las políticas comunitarias. Junto con otras organizaciones del mundo de la discapacidad, anota logros de gran importancia como la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006, sede de Naciones Unidas en Nueva York), y un buen posicionamiento de sus tesis en debates

como la normativa europea sobre accesibilidad o el empleo de las personas con discapacidad. Comisarios europeos han visitado España en los últimos años con la ONCE y su Fundación en la agenda de trabajo.

Servicios Sociales

La inversión solidaria que miles de ciudadanos realizan cada día con la compra del cupón es dedicada por la ONCE a la sociedad en forma de servicios especializados para personas con ceguera o deficiencia visual: Educación, Empleo, Rehabilitación, Ayudas técnicas adaptadas, Comunicación y Acceso a la Información, Ocio, Deporte, etc.

Gracias a este esfuerzo colectivo, en España las personas con problemas graves de visión disfrutan de una red integrada y completa para atender sus necesidades de desenvolvimiento autónomo e inclusión social.

De esta forma, la misión principal de la ONCE queda definida como la facilitación y el apoyo, a través de estos servicios sociales especializados, de la autonomía personal y la plena integración educativa, social y laboral de las personas con ceguera y deficiencia visual. Consciente de la importancia de estos servicios para la calidad de vida y el bienestar de las personas con discapacidad visual, la ONCE ha desarrollado un modelo de atención centrado en el usuario y en la filosofía de la mejora continua.

Modelo ONCE de Servicios Especializados

Los diferentes servicios que ofrece son: orientación profesional; formación y prácticas profesionales; bolsa de empleo; ayudas y subvenciones; asesoramiento a empresarios; normativa; accesibilidad al puesto de trabajo; etc.

Muchos son los factores que llegan a posibilitar una integración plena de los individuos, pero uno de los de mayor trascendencia es el del trabajo. Sin

embargo, algunas personas todavía piensan que las personas con deficiencias, en general, y con ceguera o deficiencia visual, en particular, no pueden trabajar o si pueden, es únicamente en pocos empleos y muy concretos e incluso en algunos casos de forma limitada.

Hoy en día, puede afirmarse que las personas con ceguera y deficiencia visual, cuando reciben el asesoramiento, recursos y los apoyos apropiados, pueden ampliar en un gran número los puestos de trabajo a desempeñar.

Por lo tanto, uno de los principales objetivos sociales de la ONCE es asegurar en sus afiliados, la igualdad de oportunidades tanto en el acceso, como en el mantenimiento/mejora de sus puestos de trabajo.

La complejidad y dificultad de ese objetivo han dado lugar a estas líneas de actuación:

Facilitar una adecuada atención educativa a los afiliados en edad escolar o en proceso de formación académica que contemple, entre otras cosas, la orientación vocacional y profesional y la preparación para la vida autónoma.

Estudiar el mercado laboral ordinario y su evolución (nuevas profesiones y yacimientos de empleo, autoempleo, etc.) facilitando de ese modo, la incorporación de los afiliados al mismo.

Aprovechar los propios recursos y oportunidades laborales en el seno de la ONCE y su Fundación (puestos directivos, gestores, técnicos, administrativos, operarios, etc.) destacando, muy especialmente, la venta de juegos de azar.

Eliminar las barreras de la comunicación, a través de la sensibilización social sobre el potencial laboral de las personas con ceguera y deficiencia visual.

Incorporar las herramientas tecnológicas de acceso a la información y a la comunicación, que aseguren la accesibilidad a los puestos de trabajo.

Objetivo y Valores éticos

La ONCE y su Fundación adquieren un Compromiso Ético para perseguir el objetivo de alcanzar la plena autonomía e integración social de las personas con ceguera y deficiencia visual, solidariamente comprometidas con colectivos de personas con otros tipos de discapacidad, por medio de la formación, el empleo y las acciones de accesibilidad.

Para alcanzar estos fines, se busca que el comportamiento de los directivos, mandos intermedios y responsables de gestión debe orientarse por los más altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa y, para canalizar ese compromiso, se crea el Comité de Ética y el Código Ético de directivos, mandos intermedios y responsables de gestión.

Del mismo modo, se incluye a los trabajadores y trabajadoras que forman el equipo humano de la ONCE, a compartir estos principios de excelencia. (en la seguridad de que los valores que fomenta una organización son esenciales para su legitimidad, así como para su eficiencia y para la satisfacción de las personas que en ella trabajan).

El código ético, aprobado en 2004 y revisado en 2011, es un documento donde se sintetizan los principios éticos y donde se plasman los valores que guían su actividad, incorporándolos en la cultura institucional y para hacerlos reconocibles en la identidad corporativa. El código ético es, además, un compromiso individual de todos y cada uno de los responsables de gestión y una apuesta por extender a todos los trabajadores unas orientaciones y unos valores comunes.

Además, y tal y como señalaba nuestro Presidente en la presentación de la edición impresa, aunque los principios éticos son, por definición, estables y sólidos, también la ética evoluciona, ampliando su horizonte y su ámbito de influencia. Así, por ejemplo, en la sociedad han ido adquiriendo mayor trascendencia algunos temas, como la igualdad entre hombres y mujeres, el concepto de empresas responsables a nivel social, etc. Una evolución que también se ha incorporado a nuestro código que, en su última redacción, disponible en esta página web, recoge estos y otros valores.

Los ONCE valores:

1. Comunicación
2. Solidaridad
3. Confidencialidad
4. Equidad
5. Confianza
6. Honestidad
7. Humildad
8. Respeto
9. Compromiso
10. Profesionalidad
11. Responsabilidad

Estructura organizativa

CONSEJO GENERAL

Consejos Territoriales (17)

Uno en cada Comunidad Autónoma

DIRECCIÓN GENERAL

Delegaciones Territoriales

Direcciones Administrativas

FUNDACIÓN ONCE

Fundosa Grupo, S.A.

CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

Centro Corporativo

Área Inmobiliaria

Área de Servicios

Área de Turismo

Otras Actividades

Todos los afiliados y trabajadores de la ONCE y su Fundación pueden transmitir al Comité de Ética cualquier comentario, sugerencia o queja en materia de ética mediante escritos bien identificados dirigidos al Comité de Ética a través del formulario correspondiente.

Democráticamente, cada cuatro años los afiliados eligen en votación a quienes les representarán en ese periodo. De las urnas resulta la composición de los Consejos Territoriales (uno por cada comunidad autónoma) y del Consejo General, máximo órgano de representación y gobierno de la Institución, compuesto por 15 vocales.

De la gestión y ejecución de los acuerdos del Consejo General se encarga la Dirección General, de la que dependen distintas direcciones ejecutivas, delegaciones territoriales y demás centros, así como la Corporación Empresarial ONCE (CEOSA).

Composición del Consejo General

Presidente: Miguel Carballeda Piñeiro.

Vicepresidente 1º: Andrés Ramos Vázquez

Vicepresidenta 2º: Teresa Palahí Juan

Consejeros: • Brígido Vílez, Casildo • Cano Saura, Ana • Carballeda Piñeiro, Miguel • Durán López, Alberto • Fernández Rodríguez, Imelda • Luque Tejada, Alejandra • Martín Martín, Yolanda • Merchán Lechuga, Benigna • Palahí Juan, Teresa • Paraíso Sobral, Miguel • Pinto Barroso, José Luis • Ramos Vázquez, Andrés • Sánchez Cánovas, Ángel Ricardo • Villar Gómez, Félix • Viruet García, M^a Isabel

Secretario General: Rafael de Lorenzo García.

Composición de la Dirección General

Director General: Ángel Sánchez Cánovas.

Director General Adjunto de Juego: Luis Natalio Royo

Directora General Adjunta de Servicios Sociales para Afiliados: Patricia Sanz
Cameo

Director General Adjunto de Coordinación y Recursos Humanos y Generales:
Jorge Íñiguez Villanueva.

Parte esencial del modelo de gestión de la ONCE es su Dirección General, máxima área ejecutiva encargada de materializar los acuerdos adoptados por el Consejo General, promover y gestionar la comercialización del Cupón.

La ONCE y las Administraciones Públicas

La actividad de cooperación se realiza en múltiples materias, tales como formación y empleo, educación, accesibilidad, nuevas tecnologías, cultura, deporte, etc. Esta cooperación se articula mediante acuerdos marco o convenios de colaboración con las administraciones públicas en sus distintos niveles: local, autonómica y estatal. Existen decenas de convenios con ayuntamientos, diputaciones, cabildos, consells insulars, comunidades autónomas y departamentos ministeriales.

En cambio, la función de supervisión y control sobre la actividad de la ONCE es competencia exclusiva del Gobierno, mediante el Consejo de Protectorado de la ONCE en el que participan los ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Empleo y Seguridad Social; Economía y Competitividad; Hacienda y Administraciones Públicas; e Interior, así como una representación amplia de la ONCE.

La Fundación ONCE, nacida en 1988, tiene como objetivo integrar en la sociedad a las personas con otras discapacidades, distintas a la visual, a través del empleo y la formación, eliminando todas las barreras. Para cumplir con su labor, la ONCE dedica el 3% de sus ingresos brutos obtenidos por la comercialización de sus productos de juego a la financiación de su Fundación; una cantidad que representa el 20% del margen operativo global de la Organización.

Los principales órganos de gobierno de la Fundación son el Patronato (compuesto por 35 personas), la Comisión Permanente y el Comité Directivo.

Desde un principio, la ONCE buscaba impulsar la actividad económica de la Organización mediante la participación y gestión de empresas rentables que generaran empleo para personas con discapacidad visual o con otras discapacidades. Pero fue en 1993 cuando decidió crear un área ejecutiva especializada que da lugar a la Corporación Empresarial ONCE, S.A. (CEOSA), para agrupar las participaciones en una sola sociedad cabecera.

La actividad de CEOSA se integra, en la actualidad, como una rama industrial de la Dirección General de la ONCE, y cuenta con un Consejo de Administración compuesto en su integridad por representantes de la ONCE, dado el carácter de accionista único de la Organización.

Evolución histórica

La ONCE es el resultado de la voluntad de los ciegos españoles que, en un periodo de especial dificultad para nuestro país, decidieron contribuir a la sociedad del momento y procurarse un medio de vida digno. Las primeras rifas que celebraban distintas asociaciones surgidas en la década de los años treinta del pasado siglo, fundamentalmente en Andalucía, Cataluña y Levante, son el antecedente del actual Cupón. Su unificación cimienta los inicios de esta Institución.

El 13 de diciembre de 1938, se considera el origen, a través de un decreto gubernamental que otorgaba a la Organización Nacional de Ciegos la explotación del denominado cupón "prociegos", cuyo primer sorteo se celebró el 8 de mayo de 1939.

Por aquel entonces los cupones constaban de tan sólo tres cifras, los sorteos eran provinciales y la gestión de la institución estaba en manos en buena medida de la Administración del Estado que nombraba al máximo responsable denominado "jefe nacional". Los principios democráticos aparecen mucho después.

Tras este logro inicial, se entiende necesario explorar otras posibilidades profesionales. Así, en la década de los años 60 se inicia el abordaje al mercado

laboral de la mano de centros pioneros: la Escuela de Telefonía, el Centro de Formación Profesional o la Escuela Universitaria de Fisioterapia son algunos hitos que determinan el desarrollo de la Organización.

Conforme a estos planes, se crean centros educativos, para una buena formación desde la base, nacen iniciativas culturales, bibliotecas, en soporte braille y sonoro, y se ponen en marcha servicios fundamentales como el de rehabilitación.

Los años 70 arrancan convulsos. En la ONCE, el modelo económico ha quedado obsoleto, los sorteos se vuelven faltos de competitividad. Resulta difícil responder a los mayores compromisos sociales que la Institución ha desplegado. Su estatus administrativo también está obsoleto, los ciegos españoles quieren aportar ideas, participar en la vida institucional, en la toma de decisiones y, en definitiva, en su futuro.

Será en enero de 1982, cuando la ONCE celebra sus primeras Elecciones democráticas. En plena transición política española, la ONCE abre también su proceso de democratización. Se negocia con la Administración, se forman grupos políticos y finalmente, el 19 de enero de 1982 la ONCE celebra sus primeras Elecciones democráticas y el camino hacia la modernización, siempre bajo la tutela del Estado.

Estas primeras elecciones no sólo significan la modernización de la estructura institucional y la incorporación a un sistema participativo, es también el inicio de una revolución en la actividad comercial. Entre 1977 y 1983 se legaliza y despenaliza el juego en nuestro país. El sector crece, se diversifica. El cupón, agotado como único modelo de actividad, debe ser transformado.

Así, el 2 de enero de 1984, el sorteo de la ONCE pasa a ser nacional, los cupones tienen cuatro cifras, los premios aumentan sustancialmente. Se trata de un cambio radical y, por tanto, no exento de incertidumbre. Sin embargo, el resultado rebasó las más optimistas expectativas.

La reforma del cupón del viernes, al año siguiente (cinco cifras, 100 de las antiguas pesetas el cupón y 2.000.000 de pesetas de premio mayor), fue otro paso importante en la trayectoria. En 1987 se produce otro avance trascendental de la década, El "Cuponazo", con oferta de 100 millones de

pesetas por el precio de 100 pesetas el cupón.

Esta bonanza supuso la creación de más servicios sociales para las personas ciegas, como la Fundación ONCE del Perro-Guía (creada en 1990) y el desarrollo de los ya existentes, colocando a la Organización como referente mundial en la prestación de servicios especializados. Permitió, además, crecer en solidaridad con otros colectivos de personas con discapacidad de manera que, en 1988, se crea la Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de las personas con cualquier tipo de discapacidad.

Los 90 son años de crecimiento. Las innovaciones que se han ido introduciendo en la cartera comercial de la ONCE, a demanda de un mercado en continua ebullición, permiten mantener el nivel económico y responder a la demanda de prestaciones y servicios especializados. España evoluciona y la ONCE también.

En 1992 llegan a España los juegos olímpicos. Unas jornadas que tienen un paralelo, los Paralímpicos. Los deportistas con discapacidad alcanzan unas cotas deportivas inéditas hasta el momento y dan una lección al mundo de entrega, tesón, esfuerzo y solidaridad. El movimiento paralímpico da un salto de gigante y se convierte en incuestionable. Ese mismo año tiene lugar la Exposición Universal de Sevilla, donde el Pabellón de la ONCE y su Fundación enseña a los millares de visitantes las capacidades de las personas con discapacidad y el alcance de las entidades que trabajan en esa dirección.

Un año más tarde, en 1993, se produce la creación por parte de la ONCE de su Corporación Empresarial (CEOSA), en búsqueda de otras fuentes de ingresos y, sobre todo, de empleo para las personas ciegas o con otra discapacidad.

Posteriormente, en 1998, fruto de colaboración con los países de habla hispana, se crea la Fundación ONCE para la Solidaridad con las Personas Ciegas de América Latina (FOAL), que llegará a operar en 19 países.

Con ello, la ONCE gana más peso en foros internacionales: la Unión Mundial de Ciegos, (UMC), la Unión Europea de Ciegos (EBU), el Consejo Internacional para la Educación de las Personas Ciegas (ICEVI). Junto a su Fundación y como miembro del CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), se incorporará al Foro Europeo de la Discapacidad o al Comité

de Expertos de la ONU que elabora la primera declaración sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Todo un hito, que llegará en 2006 (protocolo aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la sede de Naciones Unidas).

En el nuevo siglo, 2001 se estrena con nuevos desafíos para la sociedad moderna, y con alguno más para las personas con discapacidad. Por ejemplo, las nuevas tecnologías que se adueñan de la vida cotidiana. Las personas ciegas o con otra discapacidad comienzan a reclamar adaptaciones a los nuevos dispositivos y convencer a diseñadores y fabricantes para no quedarse al margen.

Las nuevas tecnologías tienen que ser accesibles y, poco a poco, aún con muchas deficiencias, se va avanzando: telefonía móvil adaptada, dispositivos parlantes, terminales y aparatos específicos... La tecnología abre ventanas al mundo para las personas con discapacidad, permite una comunicación hasta hace poco impensable; es el caso de las personas sordociegas, un colectivo con necesidades específicas que en 2007 asiste al nacimiento de la Fundación ONCE para la Atención a las Personas con Sordoceguera.

Mientras, el área comercial de la ONCE diseña novedades. El tradicional cupón ha pasado por modificaciones para aumentar su atractivo y seguir conservando cuota en un mercado cada vez más agresivo. Es en este principio de siglo cuando se emprenden proyectos más audaces.

En 2004, la ONCE lanza su primer juego activo, El Combo, que derivó, en 2008, en el 7/39 y, en 2010, el SuperOnce. Además, en 2006, pone en marcha la lotería instantánea, "los rascas", mientras que los agentes vendedores disponen de una nueva herramienta de trabajo que aprovecha las posibilidades de las nuevas tecnologías; un Terminal de Punto de Venta (TPV). También inaugura una plataforma de venta on-line a través de la página web (www.juegosonce.es) y, en 2010, se produce la renovación de las estructuras comerciales con los canales físicos complementarios: determinados establecimientos que colaboran en la distribución de los productos de la ONCE.

El 2011 proporciona una fecha excepcional, que proporciona a la ONCE la oportunidad de hacer un sorteo especial, el 11 del 11 del 2011.

Además, 2011 es un año que trajo, en medio de las múltiples dificultades,

otras buenas obras para la ONCE y su Fundación: las Cortes españolas aprueban las leyes de Economía Social y de Juego. Consagran, respectivamente, la naturaleza jurídica de la Entidad, singularidad como operadora de juego responsable y su control público. A partir de esas leyes se reforma el Decreto Regulador de la ONCE, que abre la posibilidad de establecer acuerdos con operadores de juego europeos, lo que se materializaría en 2012 con la participación de la ONCE en el Eurojackpot.

Por otra parte, el mundo de la discapacidad ha conseguido estar ya plenamente en la conciencia ciudadana y en la de sus representantes. Nacientes modelos económicos y sociales se hacen hueco en el sistema: es la economía social y el pujante tercer sector que, en 2011, se constituiría en plataforma representativa de más de nueve millones de personas en riesgo de exclusión.

A partir de entonces, la ONCE estrecha relaciones con nuestros vecinos europeos, contactos imprescindibles para las personas con discapacidad en el marco de la Unión Europea; los comisarios de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y el de Mercado Interior y Asuntos Financieros, visitan la Organización para conocer de primera mano su modelo social. Se muestran impresionados y califican la experiencia como "única en Europa". Son pasos necesarios para la marcha de grandes temas, como el reconocimiento europeo de la Economía Social, la normativa sobre Accesibilidad y el apoyo al Empleo a través del Fondo Social Europeo.

Mientras, en España hay importantes cuestiones que atender. Nuevas negociaciones con la Administración están abiertas para renovar el acuerdo. Varias jornadas intensas culminan en un nuevo "Acuerdo General con el Gobierno de la Nación" con vigencia para los siguientes 10 años. Incluye avances en materia comercial, económica y social y mayores compromisos en servicios sociales para sus afiliados y de solidaridad con el conjunto de las personas con discapacidad.

Y hasta 2021, un colectivo de 70.000 afiliados a los que responder y una Fundación que desde su creación ha generado más de 80.000 empleos (4.100 en 2012). El año 2013 es de celebración: 75 Aniversario de la ONCE y 25 de su

Fundación.

En este encuentro, los miembros de la Institución ratificaron su voluntad de seguir trabajando por el bien de las personas con discapacidad, contribuyendo a la sociedad española, siempre para perseguir la finalidad de avanzar hacia un orden más justo e igualitario.

Bibliografía:

"Los ciegos en la historia". Tomo I (1991); Tomo II (1992); Tomo III (1993); Tomo IV (1995) y Tomo V (1998). De Jesús Montoro Martínez. ONCE

"La creación de la Organización Nacional de Ciegos a través de mis vivencias". Javier Gutiérrez de Tovar. ONCE.

"75/25 Aniversarios de Ilusión" (2013). Edita: Once y su Fundación

Otros títulos, consultar con el Servicio de Documentación ONCE

A.4. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA DE ARAGÓN

2012

- REAL DECRETO 1364/2012, de 27 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
- ORDEN 14 de febrero de 2012, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, por la que se establecen los costes de las plazas contratadas o concertadas por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales para el año 2012.

2009

- REAL DECRETO 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.
- ORDEN de 13 de noviembre de 2009, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se crea la tarjeta acreditativa de grado de discapacidad.
- ORDEN de 20 de febrero de 2009, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se establecen los costes de las plazas concertadas por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

2008

- ORDEN de 6 de febrero de 2008, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se establecen los costes máximos de las plazas concertadas por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

2007

- ORDEN de 4 de junio de 2007, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se modifica parcialmente la Orden de 19 de marzo de 1998, que regula la acción concertada del Instituto Aragonés de Servicios Sociales en materia de reserva y ocupación de plazas.
- ORDEN de 15 de mayo de 2007, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el acceso a los servicios y prestaciones establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía

Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

- REAL DECRETO 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

2006

- ORDEN de 26 de diciembre de 2006, del Departamento de Servicios Sociales y Familia, por la que se establecen los costes máximos de los distintos tipos de plazas ocupadas que se concierten con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (Efecto 2007).

2005

- LEY 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

2004

- DECRETO 13/2004, de 27 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se modifican parcialmente el decreto 168/1998, de 6 de octubre, por el que se crea la Comisión de Tutela y Defensa Judicial de Adultos, y el Decreto 113/2000, de 13 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales.

2003

- LEY 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad.

- ORDEN de 20 de enero de 2003, del Departamento de Salud, Consumo y Servicios Sociales, por la que se regula el Programa de Atención Temprana en la Comunidad Autónoma de Aragón.

2001

- ORDEN de 25 de junio de 2001, para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 771/1997, de 30 de mayo, por el que se establecen reglas de determinación de los importes de las pagas extraordinarias de las pensiones de

la Seguridad Social.

2000

- LEY 13/2000, de 27 de diciembre , de Medidas Tributarias y Administrativas.
- ORDEN de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía dentro del ámbito de la Administración General del Estado.

1999

- REAL DECRETO 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

1998

- DECRETO 168/1998, de 6 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la Comisión de Tutela y Defensa Judicial de Adultos.
- ORDEN de 19 de marzo de 1998, del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Trabajo, por la que se regula la acción concertada del Instituto Aragonés de Servicios Sociales en materia de reserva y ocupación de plazas.
- REAL DECRETO 118/1998, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, en cuanto a comprobación de los requisitos para el derecho a pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social.

1994

- REAL DECRETO 1734/1994, de 29 de julio, por el que se adecúa a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las normas reguladoras de los procedimientos relativos a las prestaciones sociales y económicas para la integración social de los minusválidos, las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.

1993

- DECRETO 48/1993, de 19 de mayo, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las modificaciones de prestaciones económicas de acción social reguladas por la Ley 4/1987, de 25 de marzo.

1992

- DECRETO 111/1992, de 26 de mayo, de la Diputación General de Aragón, por el que se regulan las condiciones mínimas que han de reunir los servicios y establecimientos sociales especializados.

1990

- LEY 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

1984

- REAL DECRETO 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

1982

- LEY 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

De los Procesos sobre la capacidad de las personas (Artículos 756-763 del Código Civil)

De la Incapacitación: Código Civil, Libro I, Título IX (Artículos 199 a 214)

A.5. TIPOS DE CONTRATACIÓN

Contrato indefinido para personas con discapacidad

- ⤴ Normativa de aplicación: Ley 13/82. RD 1451/83. RD 170/04. Ley 43/06.
- ⤴ Sujetos: Trabajadores con discapacidad.
- ⤴ Duración y jornada: Indefinida. Jornada completa o parcial.
- ⤴ Ayudas: Subvención de 3.907 € por contrato a tiempo completo. Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social que varían de 4.500 € a 5.700 €/año.

Subvención de hasta 901,52 € para adaptación del puesto de trabajo. Deducción de 6.000€ en el Impuesto de Sociedades en el momento impositivo del período inmediatamente anterior. Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el Art. 2.7 de la Ley 43/06.

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por n mínimo de 3 años.

Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad

- ⤴ Normativa de aplicación: RD 170/04. Ley 43/06.
- ⤴ Sujetos: Trabajadores con discapacidad.
- ⤴ Duración y jornada. Mínimo 12 meses, máximo tres años, ampliable a 4 años por convenio colectivo. Jornada Completa o Parcial.
- ⤴ Ayudas: Bonificación en las cuotas de la S.S. de 3.500 €/año a 4.700 €/año. Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el Art. 2.7 de la Ley 43/06.

Contrato para la formación de trabajadores con discapacidad

- ⚡ Normativa de aplicación: RDL 2317/93. Ley 10/94. RDLG 1/95. RD 2064/95. Ley 63/97. RD 488/98. Res. 26-10-98. Ley 12/01. Ley 24/01. RD 170/04. Ley 43/06.
- ⚡ Sujetos: Trabajadores con discapacidad que no tengan la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas. Este contrato no tiene limitación de edad para trabajadores con discapacidad, ni límite *en* al número de contratos por empresa, si son para trabajadores discapacitados.
- ⚡ Duración: Mínimo de 6 meses y máximo de 2 ampliable a 4 años por convenio colectivo. Máx. 6 años para CEE. Jornada Completa con al menos 15% del tiempo dedicado a formación teórica.
- ⚡ Ayudas: La cotización de la S.S. se establece mediante una cuota única mensual que tiene una reducción del 50% de la parte empresarial. Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal cuando su duración sea igual o superior a 12 meses.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de discapacitados

- ⚡ Normativa de aplicación: Ley 45/02.
- ⚡ Objeto: Contratos celebrados con personas con discapacidad desempleadas para sustitución de trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.
- ⚡ Duración: Por el tiempo que persista la situación de incapacidad temporal.
- ⚡ Ayudas: Bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales de la S.S., incluidas las contingencias profesionales y las aportaciones de recaudación conjunta. Subvención para adaptación de puestos de trabajo siempre que sea igual o superior a 12 meses.

Contrato en prácticas para personas con discapacidad

- ⚡ Normativa de aplicación: RDLG 1/95. Ley 63/97. Ley 24/01. RD170/04. Ley 43/06
- ⚡ Sujetos: Trabajadores con discapacidad con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido que le habilite para el ejercicio profesional, y que hayan obtenido el título dentro de los 6 años anteriores a la contratación. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.
- ⚡ Duración: Mínimo 6 meses y máximo 2 años. Jornada Completa/Parcial.
- ⚡ Ayudas: Reducción del 50% de cuota empresarial por contingencias comunes de la S.S. para contratos de jornada completa. Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal, siempre que su duración sea superior a 12 meses.

Relación Laboral Especial de Trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE)

- ⚡ Normativa de aplicación: Ley 13/82. RD 2273/85. RD 1368/85. Ley 66/97. OM 16/10/98. Ley 43/06.
- ⚡ Sujetos: Trabajadores con discapacidad en general. Deberán ser al menos el 70% de la plantilla.
- ⚡ Duración y jornada: Todo tipo de contratos y jornadas. Se prohíben horas extraordinarias, y se contempla la retribución de las ausencias de los trabajadores para tratamientos médicos de rehabilitación médico profesional, siempre que no excedan de 10 días al semestre.
- ⚡ Ayudas: Subvención para inversión de 12.020,24 € por trabajador si los discapacitados en plantilla superan el 90%; subvención de 9.015,18 € para los casos en los que están entre el 70-90%. Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la S.S. Subvención mensual por trabajador con discapacidad de hasta el 50% del SMI. Subvención para adaptación de

puestos de trabajo no superior a 1.803€. Exención del IVA en las subvenciones públicas.

Enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad

- ⤴ Normativa de aplicación: RD 290/2004.
- ⤴ Definición: Es el contrato que realiza una empresa del mercado ordinario llamada empresa colaboradora y un Centro Especial de Empleo (CEE), para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- ⤴ Contrato: Para la realización del Enclave, el CEE y la empresa colaboradora suscribirán un contrato por obra y servicio, cuya duración será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años, y se podrá prorrogar por períodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar la indicada duración máxima. El enclave estará formado por al menos 5 trabajadores si la plantilla de la empresa es de 50 o más. Al menos por 3 si dicha plantilla es inferior. Los trabajadores con discapacidad ocupados en el enclave mantendrán su relación laboral de carácter especial con el CEE durante la vigencia del enclave.

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento.

Cuando se produzca la incorporación a la empresa colaboradora el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria en el CEE.