



Facultade de Ciencias do Traballo

GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS

**LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD VISUAL EN GALICIA**

A INSERCIÓN LABORAL DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE
VISUAL EN GALICIA

LABOUR INTEGRATION OF PEOPLE WITH VISUAL DISABILITIES IN
GALICIA

TRABALLO DE FIN DE GRAO. CURSO: 2016/2017

APELIDOS E NOME: RODRÍGUEZ ESPÍNEIRA, VÍCTOR

DIRECTOR: ALFONSO GOMIS RODRÍGUEZ

Resumen

Resumen: Las personas con discapacidad son un colectivo que presenta grandes dificultades para su inserción laboral actualmente. Por ello, en este trabajo, se busca mostrar cual es su situación, apoyándonos en cifras que así lo demuestran, así como las causas de esta situación y la legislación que los respalda entre otros aspectos. Durante el mismo, nos centraremos, dentro de este colectivo, en las personas con discapacidad visual, analizando cuestiones como los tipos de empleos que desempeñan habitualmente, los tipos de empresas de las que forman parte o las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo para desempeñarlo en igualdad de condiciones.

Palabras clave: Discapacidad, Discapacidad visual, Mercado de trabajo, Personas con discapacidad, Accesibilidad, Centros Especiales de Empleo, Inserción laboral.

Resumo: As persoas con discapacidade son un colectivo que presenta grandes dificultades para a súa inserción laboral actualmente. Por elo, neste traballo, búscase amosar cal é a súa situación, apoiándonos en cifras que así o demostran, así coma as causas desta situación e a lexislación que as respalda entre outros aspectos. Durante o mesmo, centrarémonos, dentro deste colectivo, nas persoas con discapacidade visual, analizando cuestión coma os tipos de empregos que desempregan habitualmente, os tipos de empresas das que forman parte oua as adaptacións precisas no seu posto de traballo para desempregalo en igualdade de condicións.

Palabras chave: Discapacidade, Discapacidade visual, Mercado de traballo, Persoas con discapacidade, Accesibilidade, Centros Especiais de Emprego, Inserción laboral.

Abstract: Nowadays, people with disabilities are a group that presents big difficulties for their labour integration. Because of this, in this work, we look for showing their situation, backing ourselves up with numbers that prove it, as well as the causes of this situation and the laws that support them among other aspects. During the one, we are going to focus, within this group, in people with visual disabilities, analysing issues such as the kinds of employment they usually do, the types of companies they take part of or the adaptations needed in their jobs to do them in conditions equality.

Keywords: Disability, Visual disability, Labour market, People with disabilities, Accessibility, Special Employment Centres, Labour integration.

La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en Galicia

1.	Introducción	1
2.	Objetivos	1
3.	Metodología	2
4.	Parte teórica: La inserción laboral de las personas con discapacidad.	3
4.1.	La discapacidad.....	3
4.2.	Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.....	6
4.3.	Motivación empresarial para la contratación de personas con discapacidad	12
4.4.	Barreras en la contratación.....	12
4.5.	La Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) y otra legislación española referente a la discapacidad	14
5.	La inserción laboral de las personas con discapacidad visual.....	16
5.1.	La discapacidad visual	16
5.2.	Accesibilidad en el puesto de trabajo	17
5.3.	Tipos de contrato para personas con discapacidad.....	19
5.4.	Centros Especiales de Empleo	22
5.5.	Los enclaves laborales.....	24
5.6.	Políticas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en Galicia.....	25
5.7.	La ONCE y su papel en el empleo	26
5.8.	Ejemplos de entidades de inserción laboral	30
5.9.	Casos concretos	32
6.	Conclusión.....	37
7.	Bibliografía	39
8.	Anexos.....	43
8.1.	Anexo I – Modelo de entrevistas realizadas.....	43
8.2.	Anexo II – Resultados de las entrevistas realizadas	48

1. Introducción

Las personas con discapacidad son uno de los colectivos en riesgo de exclusión social de este país y constituyen una parte importante de la población. Esto, no solo implica dificultades en la inserción social, sino también en el empleo y la igualdad de oportunidades con respecto al acceso, calidad y condiciones del mismo.

Dentro de este colectivo, se encuentran las personas con discapacidad visual, que, a primera vista, podrían parecer como uno de los grupos más afectados, ya que la función visual recoge el 80% de la información que recibimos día a día, generando esto ciertas limitaciones en nuestra autonomía para los desplazamientos, aspectos de la vida cotidiana o el acceso a la información. A pesar de las barreras que se puedan generar por la existencia de estas características, la tecnología de hoy en día permite llevar a cabo muchas acciones de la vida sin utilizar la vista o utilizando sus restos, y por supuesto, en lo que nos atañe a este trabajo, permite llevar a cabo un empleo en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.

Por tanto, en este trabajo trataré de mostrar cuál es la situación laboral de las personas con discapacidad, incidiendo en la discapacidad visual, en Galicia y España, revisando estadísticas de empleabilidad, viendo también la legislación que regula los tipos de empleo para este colectivo, las políticas laborales realizadas por la administración pública para mejorar e incentivar la inserción del colectivo, su accesibilidad en el trabajo y, por supuesto, analizando las causas de esta situación.

2. Objetivos

A continuación citaré los objetivos que se pretenden alcanzar en este trabajo:

- Conocer qué es la discapacidad y las características de estas personas, centrándonos en la discapacidad visual.
- Saber la situación de las personas con discapacidad con respecto al mercado laboral español y gallego, a través de cifras, teniendo en cuenta diferentes variables como el nivel de estudios, los tipos de ocupaciones...
- Ver los distintos tipos de contratos para personas con discapacidad y cuales son los predominantes.

- Averiguar las principales causas de la baja inserción de personas con discapacidad.
- Observar las distintas políticas llevadas a cabo por el Estado y la Xunta de Galicia para incentivar la contratación de personas con discapacidad y comprobar su repercusión en el empleo.
- Conocer que adaptaciones pueden tener las personas con discapacidad visual en su puesto de trabajo.
- El papel de la ONCE en materia de empleo.
- Los tipos de empleos y empresas con mayor presencia de personas con discapacidad visual, así como la calidad de estas ocupaciones.
- Posibles medidas y acciones a llevar a cabo para mejorar la empleabilidad.

3. Metodología

Para la realización de este trabajo, he acudido a varios tipos de fuentes ya que, tratándose de un tema social complejo y más práctico que teórico, es necesario que sea abordado desde diferentes puntos de vista para sacar conclusiones propias.

El ámbito territorial en el que se enfoca este documento es el de la Comunidad Autónoma de Galicia, buscando comparar la situación en este ámbito con la de España. De todos modos, debido a la falta de información desagregada y concreta en determinados aspectos, se ha utilizado información a nivel español.

Como fuentes secundarias, se han consultado páginas web oficiales, como la de la ONCE o la Xunta de Galicia, informes estadísticos obtenidos a través de internet, procedentes principalmente de ODISMET¹, así como del Instituto Nacional de Estadística, Instituto Galego de Estatística y Servicio Público de Empleo Estatal. Los datos estadísticos mostrados están, en su inmensa mayoría, actualizados al año 2015. También se han utilizado otros informes, legislación, artículos de revista o estudios entre otros.

Para completar esta información secundaria, de datos estadísticos y otros aspectos teóricos, se han utilizado fuentes primarias, es decir, se han realizado seis entrevistas a personas con

¹ ODISMET es el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España y tiene por objetivo analizar la situación referente al empleo de las personas con discapacidad en España. Para esto, a través de internet, ofrece toda una serie de indicadores relativos a la inserción laboral de este colectivo.

discapacidad visual residentes en diferentes municipios de Galicia, que forman parte de la población activa, concretamente, en el momento de hacerse las entrevistas, cinco se encontraban trabajando y una desempleada. Aquellos que estaban trabajando, lo hacían en diversos puestos; como vendedor de juegos de azar de la ONCE, responsable de Recursos Humanos, técnico de empleo... Las entrevistas fueron realizadas en los meses de marzo y abril de 2017 en la comarca de Ferrol.

Los resultados obtenidos en estas entrevistas no son generalizables al conjunto del colectivo, pero si nos pueden ayudar a obtener ideas y conclusiones específicas que no podemos extraer de las otras fuentes, puesto que las entrevistas son métodos más personales y concretos. Sin embargo, esto implica realizar un menor número de casos que utilizando otro método, lo que provoca la existencia una menor cantidad de opiniones.

4. Parte teórica: La inserción laboral de las personas con discapacidad.

4.1. La discapacidad

La discapacidad no es una situación alejada de la realidad, si echamos un vistazo a la EDAD² (2008), podemos ver como el número total de personas con discapacidad, residentes en viviendas y mayores de 6 años en 2008 era de 3.787.000 personas. Si aún encima añadimos las personas en centros socio-sanitarios y hospitales, el número asciende a 4.120.000, es decir, un 9% de la población española en este año.

Existen varias definiciones de discapacidad, pero vamos a incidir en dos principales:

Según el artículo 2 apartado a) de la LGD³, la discapacidad es “una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena en la sociedad, en igualdad de condiciones a los demás”.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* (2001) la define como “el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales de la persona y del ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona”

² Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia

³ Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (RDL 1/2013, de 29 de Noviembre)

Ambas definiciones son parecidas y coinciden en la mención de dos conceptos a tener en cuenta, las limitaciones de la persona y las limitaciones existentes en el entorno. Pero sobre todo, el aspecto más importante lo muestra la primera de las definiciones, “en igualdad de condiciones a los demás”. Para lograr esta igualdad es necesario tener en cuenta las limitaciones de las personas y adaptar el entorno para eliminar las barreras que presenta.

Por lo tanto, son personas con discapacidad las que, a parte de poseer las características arriba mencionadas, tengan reconocido un grado igual o superior al 33% a través del certificado de discapacidad que lo justifica. Tendrán derecho a tal consideración los pensionistas de la Seguridad Social con una pensión de incapacidad permanente total o absoluta, así como gran invalidez, y también los pensionistas de clases pasivas con una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente.

Hay que resaltar también, que el término correcto para designar al colectivo es personas con discapacidad, de acuerdo a lo dicho por la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU), siendo diversos términos como minusválido, enfermo o discapacitado entre otros, incorrectos u ofensivos en muchos casos.

En cuanto a los tipos de discapacidad, teniendo en cuenta diversas fuentes consultadas, vamos a establecer cuatro tipos⁴:

- Física: Referente a problemas de movilidad o anomalías en el aparato locomotor como parálisis de extremidades superiores e inferiores, trastornos de coordinación motriz o paraplejias. También podemos incluir aquí alteraciones respiratorias, cardiovasculares, digestivas, del sistema inmunitario...
- Sensorial: Incluye aquellas relativas a los sentidos; vista, oído y habla principalmente.
- Psíquica: Tiene lugar cuando la persona presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes como por ejemplo la esquizofrenia o el síndrome de Asperger.

⁴ Estos tipos no son excluyentes, es decir, una misma persona puede presentar más de uno.

- Intelectual: Según la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (2016) “son limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual que se caracterizan por un funcionamiento inferior a la media y la limitación en el comportamiento adaptativo, es decir, la limitación en habilidades conceptuales como de lenguaje o autodirección, en habilidades sociales tales como responsabilidad social o solución de problemas, y habilidades prácticas, como actividades de la vida cotidiana o de cuidado de la salud.” Aparece antes de los 18 años porque se genera en la etapa de desarrollo de la persona. El síndrome de Down o el autismo son ejemplos de este tipo.

A pesar de esta separación que hacemos entre intelectual y psíquica, vamos a observar que muchos autores, y sobre todo, a la hora de presentar datos y estadísticas, se englobe a ambas en un solo grupo al tratarse de discapacidades relativas a la mente.

Según el RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, existen cinco niveles para describir, a través de unos porcentajes, cual es el grado de discapacidad de la persona:

- Discapacidad nula: Tiene una calificación del 0% y supone la inexistencia de discapacidad, habiendo hecho los diagnósticos y pruebas competentes, es decir, que a pesar de que puedan existir síntomas o secuelas no producen disminución de capacidad en el desarrollo de la vida cotidiana.
- Discapacidad leve: Existe cierta dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero es compatible con prácticamente todas las actividades. Su calificación es de entre un 1% y un 24%.
- Discapacidad moderada: Existen síntomas o signos que generan una dificultad mayor para la realización de las actividades diarias, no llegando a presentar problema en las actividades de autocuidado. Posee una calificación de entre 25% y 49%.
- Discapacidad grave: Hay una disminución importante para la realización de las actividades de la vida diaria, viéndose incluso afectadas algunas de autocuidado. El porcentaje de esta discapacidad se encuentra entre el 50% y el 70%.

- Discapacidad muy grave: Total imposibilidad para realizar las actividades de la vida cotidiana, por lo que necesita una persona de la cual depende para realizarlas. Se le otorga un porcentaje del 75%.

4.2. Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

En este apartado vamos a tratar diferentes cifras que nos ayudarán a comprender mejor la situación de las personas con discapacidad con respecto al mercado de trabajo.

En España, según datos de ODISMET (2015), había 1.774.800 personas entre 16 y 64 años con una discapacidad, un 5,9% de la población española en este rango de edades. Si lo comparamos con las cifras que observábamos al principio de la EDAD (2008), podemos observar una gran diferencia, pero esto es debido básicamente al descenso del número de personas con discapacidad hasta el año 2015 y la mayor cantidad de personas con discapacidad en el rango de más de 64 años de edad (P. ej. Según la EDAD, en 2008, el 31,2% de las personas con discapacidad estaban en el rango de entre 65 y 79 años, rango en el que más incide la discapacidad, y con un porcentaje de 26,7%, aquellas de más de 80 años). Por otro lado, en Galicia, el número de personas con discapacidad de entre 16 y 64 años es de 99.800, un 5,8% de la población gallega en ese rango.

En la TABLA 1 se pueden resaltar un par de aspectos interesantes, en primer lugar, la gran diferencia en número de personas con discapacidad en el rango de 45 a 64 años comparado con el resto de edades en ambos casos de Galicia y España. Esto puede ser debido a varios aspectos como el empeoramiento de una situación previa por la avanzada edad, el empeoramiento por condiciones malas de vida o trabajo o la aparición de un accidente, que al final en esta etapa acaba generando una discapacidad. En segundo lugar, vemos como el tipo de discapacidad más común en ambos casos es la física, ya que al fin y al cabo es la que tiene lugar más fácilmente si se produce un accidente. Por último, en cuanto a los grados de discapacidad, las cifras varían del caso gallego al español, si hablamos de personas con una discapacidad de hasta un 44%, es superior el porcentaje en el caso español, pero en el caso de presentar una discapacidad de entre el 45% y el 64%, el porcentaje es claramente mayor en el caso gallego. El tanto por ciento de personas con discapacidades muy graves es superior en el caso español.

TABLA 1: Comparación cifras de personas con discapacidad dentro de edad activa en Galicia y España en 2015

		Absolutos		Distribución vertical (%)	
		Galicia	España	Galicia	España
Sexo	Hombres	29.000	756.900	54,1	54,5
	Mujeres	24.600	632.600	45,9	45,5
Edad	16 a 29 años	2.500	83.400	4,7	6,0
	30 a 44 años	15.500	399.800	28,9	28,8
	45 a 64 años	35.500	906.300	66,2	65,2
Tipo de discapacidad	Física	34.500	757.200	64,4	54,5
	Intelectual	5.300	180.200	9,9	13,0
	Psíquica	7.700	278.900	14,4	20,1
	Visual	3.100	90.800	5,8	6,5
	Auditiva	3.100	82.300	5,8	5,9
Grado de discapacidad	De 33% a 44%	18.500	583.100	34,5	42,0
	De 45% a 64%	24.700	252.100	46,1	18,1
	De 65% a 74%	5.300	369.200	9,9	26,6
	y 75% y más	5.200	184.900	9,7	13,3
Total personas con certificado de discapacidad		53.600	1.389.400	100	100
Total personas con incapacidad reconocida		46.200	385.400		
TOTAL COLECTIVO		99.800	1.774.800		

Fuente: ODISMET (2015)

Ahora, en la TABLA 2 podemos apreciar las cifras de actividad, empleo y paro, así como las diferencias entre la población total y la población con discapacidad, que muestran perfectamente la realidad de la baja inserción de las personas con discapacidad.

Observamos principalmente como la tasa de actividad de personas con discapacidad es, en ambos casos, muy inferior a la de la población total. También podemos observar la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral a través de las tasas de empleo, bastante inferiores con respecto a la población total, y las tasas de paro, que son superiores.

TABLA 2: Comparación cifras de actividad, paro y empleo en España y Galicia en 2015

	Personas con discapacidad		Población total	
	Galicia	España	Galicia	España
Población activa	23.650	601.100	1.243.600	22.873.700
Población parada	6.650	186.300	222.600	5.009.340
Población ocupada	17.050	414.800	1.032.500	18.094.200
Tasa de actividad	23,7%	33,9%	75,9%	78,1%
Tasa de paro	28,1%	31%	19,3%	21,9%
Tasa de empleo	17,1%	23,4%	61,2%	60,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ODISMET (2015) INE (2015) e IGE (2015)

Por otra parte, si comparamos las cifras gallegas y españolas de personas con discapacidad, podemos ver como Galicia presenta peores tasas en este aspecto, teniendo unos porcentajes inferiores en el caso de actividad y empleo, pero sobre todo una tasa de actividad muy baja con respecto a la española y a lo mostrado en la TABLA 1, es decir, hay un porcentaje muy bajo de personas que, encontrándose en edad activa, están dispuestas a trabajar y mucho menor en el caso de gente que trabaja.

Si a las cifras que comentábamos anteriormente, le sumamos el hándicap de la juventud, ligado también a la alta dificultad para la entrada en el mercado laboral, obtenemos los porcentajes mostrados en la TABLA 3. Estas cifras empeoran si hablamos de mujeres jóvenes con discapacidad, ya que en lo referente a la ocupación, hay una diferencia de hasta un 12% entre mujeres con discapacidad y hombres sin discapacidad.

TABLA 3: Tasas de empleo, desempleo e inactividad de las personas de 16 a 24 con y sin discapacidad, y sexo, en España a 2014

	Hombres SIN discapacidad	Mujeres SIN discapacidad	Hombres CON discapacidad	Mujeres CON discapacidad
Ocupado	19,07%	17,47%	10,50%	6,85%
Parado	22,08%	19,87%	18,42%	19,53%
Inactivo	58,85%	62,66%	71,09%	73,62%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Informe Jóvenes con Discapacidad en España (2014)

Al margen de esto, hay otra serie de aspectos destacables a tener en cuenta para el mercado de trabajo de las personas con discapacidad; las discapacidades más empleadas, es decir, con mayor presencia en el empleo, el nivel de estudios de estas personas y los sectores o trabajos en los que están más empleados.

Según datos de ODISMET (2015) en España, la discapacidad con mayor empleabilidad era la auditiva con un porcentaje de un 44,2%, seguida de la visual con un 37,8%⁵, la discapacidad motriz o física rondaba el 30% y las discapacidades tanto intelectual como mental se acercaban ambas al 15%.

En los casos de personas con discapacidad en Galicia y España, las diferencias son mínimas, el único punto reseñable es el porcentaje de estudios superiores en España que es mayor en aproximadamente un 4% con respecto a Galicia. Pero si comparamos las cifras con las personas sin discapacidad en España, observamos como un mayor número de personas con discapacidad se estanca en la educación primaria y secundaria (1ª etapa) haciendo así, que no logren llegar al nivel superior, que solo alcanzan, en España, un 15,3% de los casos. Pero, en relación al mercado de trabajo, hay que tener en cuenta otras estadísticas. De acuerdo a ODISMET (2015) en España el 28,2% de las personas con discapacidad ocupadas tenían estudios superiores, el 59% tenían estudios secundarios y el 12,1% primarios. Si comparamos estas cifras con personas sin discapacidad obtenemos la distribución del GRÁFICO 1.

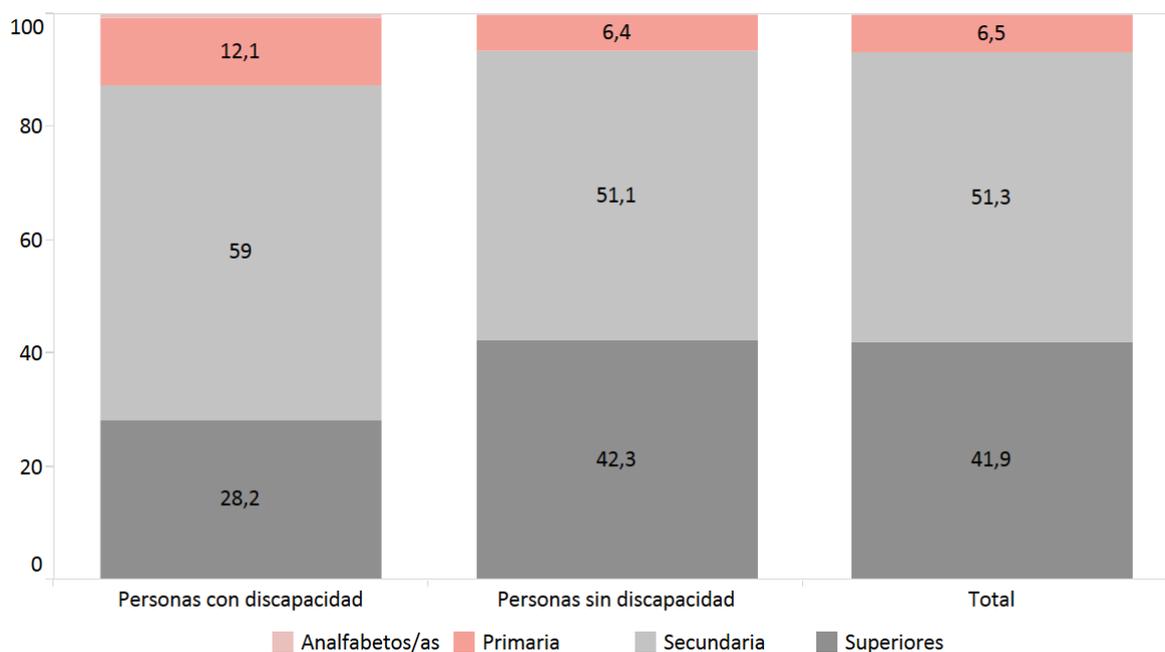
TABLA 4: Comparación nivel de estudios de personas con discapacidad y sin discapacidad en España y Galicia en 2015

		Personas con discapacidad (%)		Personas sin discapacidad (España %)
		Galicia	España	
Nivel de estudios	E. Primarios o inferiores	22,6	23,0	10,4
	E. secundarios 1ª etapa	46,5	43,4	31,9
	E. secundarios 2ª etapa	19,3	18,3	22,9
	Estudios superiores	11,6	15,3	34,8

Fuente: ODISMET (2015)

⁵ Ambas forman parte del grupo de la discapacidad sensorial.

GRÁFICO 1: Distribución de las personas ocupadas con y sin discapacidad por nivel de estudios en España en 2015



Fuente: ODISMET (2015)

Tanto el número de personas ocupadas con discapacidad con estudios primarios como secundarios aumentan con respecto a las personas sin discapacidad, por otro lado, la población ocupada con discapacidad y estudios superiores es menor que la población sin discapacidad. Teniendo esto en cuenta, el nivel de estudios no parece una variable muy relevante para el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, sin embargo, el tipo de puesto al que accederán, y por lo tanto las condiciones laborales que se den en él, si variará en función de su formación.

De acuerdo a las cifras de la TABLA 5, la inmensa mayoría de los casos se concentra en el sector servicios y no difiere mucho del porcentaje de la población sin discapacidad (76,2%) Este ligero aumento de ocupados en el caso de las personas con discapacidad puede venir dado por la mayor facilidad para eliminar barreras en este sector, por ejemplo, en el caso de una persona con una discapacidad visual, la eliminación de barreras para el correcto desempeño de un trabajo agrícola o industrial tiende a ser más complicado.

TABLA 5: Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por sector de actividad en España en 2015

	Distribución vertical (%)	Nº de personas
Agricultura	2,8	11.700
Industria	12,6	52.300
Construcción	3,8	15.800
Servicios	80,7	334.900
Total	100,0	414.800

Fuente: ODISMET (2015)

Según tipo de ocupación, podemos destacar a los servicios de restauración, personales, protección y vendedores como los empleos con mayor número de personas con discapacidad. También podemos hacer mención a empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Estos empleos poseen gran número de personas con discapacidad y esto es precisamente por la facilidad para eliminar las barreras del puesto y permitir a aquellas personas con problemas de movilidad, una discapacidad física o sensorial, realizar su labor como una persona sin discapacidad.

TABLA 6: Distribución de las personas con discapacidad ocupadas por tipo de ocupación en España en 2015

	Distribución vertical (%)	Nº personas
Ocupaciones militares	0	0
Directores/as y gerentes	2,3	9.400
Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	11,9	49.600
Técnicos/as, profesionales de apoyo	7,0	29.000
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	17,0	70.500
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	22,2	91.900
Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,6	10.800
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	8,7	35.900
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	7,6	31.500
Ocupaciones elementales	20,7	85.900
Total	100	414.800

Fuente: ODISMET (2015)

4.3. Motivación empresarial para la contratación de personas con discapacidad

Toda acción tiene su origen en un aspecto motivacional que reúne elementos de componente racional, fruto de un cálculo coste – beneficio, y emocional, fruto de creencias y convicciones (Fundación ONCE, 2008). Por esto mismo, existen una serie de factores que motivan la contratación de personas con discapacidad, y son los siguientes:

- Motivación integradora: Basada en la apuesta por parte del empresario de la integración real de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Es de carácter altruista y se apoya en que cualquier persona con una discapacidad puede desarrollarse profesionalmente, siempre y cuando se eliminen las barreras y se adapte el puesto de trabajo a su perfil.
- Motivación legal: Como veremos más adelante, existe una obligación legal que impone la LGD a empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores fijos, la empleabilidad de personas con discapacidad en un porcentaje de al menos un 2% de la plantilla. Así pues, esta motivación resulta ser la más importante en el caso de las empresas con más de 50 trabajadores, concretamente para el 62,2% de los casos, seguida de la motivación integradora, con el 60,9% de los casos (Fundación ONCE, 2008)
- Motivación económica: Por último, tenemos todo aquello referente a beneficios fiscales, económicos y subvenciones impulsadas desde las instituciones públicas.

De acuerdo a los datos del estudio de Fundación ONCE, la motivación integradora es, en general, la más importante con un 68,8% de los casos, pero es, al fin y al cabo, un simple extra que se añade al empuje generado por las otras dos motivaciones. La motivación económica, con un 28,8%, simplemente busca el aprovechamiento por parte de todas las compañías de los beneficios económicos que supone la empleabilidad de personas con discapacidad, mientras que la motivación legal, con un 25,9%, va dirigida a aquellas que tengan más de 50 trabajadores y que están obligados a cumplir la LGD.

4.4. Barreras en la contratación

Del mismo modo que existen unos factores que motivan la contratación de personas con discapacidad, también existen unos factores que, en este caso, dificultan su contratación y obstaculizan una mayor y mejor integración del colectivo en el mercado de trabajo (Fundación ONCE, 2008)

Por lo tanto, de acuerdo al estudio de Fundación ONCE, podemos destacar tres principales tipos de barreras de entrada al mercado laboral:

- Ausencia de necesidad: Las empresas ni se plantean el hecho de contratar a una persona con discapacidad porque no lo necesitan. No se movilizan para contratar a personas con discapacidad porque no lo tienen en cuenta como alternativa, creyendo que las personas con discapacidad se mueven por un mundo laboral aparte, con sus empresas y sus canales. Esta ausencia de necesidad por las empresas viene también dada por el satisfactorio cumplimiento de sus expectativas utilizando las bolsas de empleo habituales, no recurriendo así al colectivo de personas con discapacidad.
- Desconocimiento y desinformación: Relacionado con el apartado anterior, la falta de conocimiento o información por parte de la empresa afecta en varios niveles. En primer lugar, desinformación acerca de la discapacidad y los tipos de discapacidad que existen y se podrían adaptar al sector en el que se desenvuelve la empresa. En segundo lugar, se desconocen las bolsas de empleo y asociaciones a las que acudir para iniciar un proceso de selección con candidatos con discapacidad. En tercer lugar, los requerimientos de adaptación de la empresa a la persona, es decir, no se conocen, a nivel de software y de accesibilidad, los cambios que hay que realizar en su puesto para la contratación de la persona. Por último, desinformación de la obligación legal o también simple incumplimiento, aún con su conocimiento, pensando que no llegará la sanción por parte de la Administración.
- Percepción del colectivo: De igual manera que el anterior, este apartado hace referencia a la desinformación y el desconocimiento que existe y que genera una serie de prejuicios y estereotipos irrealistas del mundo de la discapacidad. Por ejemplo, se tiene una imagen reduccionista del colectivo, es decir, se asocia el colectivo de personas con discapacidad a solo aquellas que tienen una discapacidad de tipo mental. Existe también una percepción de escasez de perfiles cualificados, es decir, se cree que hay una fuerte demanda de perfiles medio-altos que es rápidamente absorbida por la Administración y las asociaciones, mientras que los perfiles que quedan libres son de bajo nivel, dejando a las empresas privadas sin candidatos aptos para sus puestos. Por último, hacer referencia a un aspecto ya

mencionado como es la creencia de los empleadores sobre los sectores y actividades concretas por los que solo se mueven las personas con discapacidad, que en muchos casos, se asocian a trabajos manuales, repetitivos y de poca responsabilidad.

Al margen de estas tres barreras, podemos mencionar otra serie de aspectos, no referentes a la empresa, que influyen a la hora de entrar en el mercado laboral como por ejemplo, la ausencia de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad o la carencia de recursos por parte de la persona con discapacidad para la búsqueda adecuada de empleo (Fundación Adecco, 2014)

4.5. La Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) y otra legislación española referente a la discapacidad

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, vigente desde el 4 de diciembre de 2013, deroga a la principal ley que regulaba la discapacidad en España hasta aquel momento, la ley de integración social de minusválidos (LISMI), vigente desde el 9 de mayo de 1982. Junto a esta también resulta derogada la ley 51/2013 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)

En el artículo 1 de la LGD se indica el objeto de la misma que es, no solo garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, sino el ejercicio real y efectivo de otra serie de derechos entre los que se incluye el derecho al trabajo, regulado en el capítulo VI de esta ley.

Dentro de este capítulo, en el artículo 37, se tratan los tipos de empleos para personas con discapacidad que podemos dividir en empleo ordinario (sección 2), protegido (sección 3) y autónomo (sección 4)

En lo referente al empleo ordinario, y como se citaba anteriormente, existe una motivación legal muy importante, en el caso de tratarse de empresas de más de 50 trabajadores, para la contratación de trabajadores con discapacidad, que viene especificada en el artículo 42 de la LGD:

“1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean

trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.”

Estas medidas alternativas vienen recogidas en el artículo 2 del RD 364/2005, de 8 de abril, en el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Habíamos indicado anteriormente que para el 62,2% de las empresas con más de 50 trabajadores, la motivación legal era la más importante, pero, ¿Se cumple la cuota de reserva que indica el artículo 42 de la LGD?

Según datos de ODISMET, en 2015, el 69,8% del total de los asalariados que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores lo hacen en empresas que no cumplen la cuota de reserva marcada por la LGD, lo que nos indica que casi tres de cuatro personas trabajan en empresas que no cumplen la obligación legal.

Del mismo modo, para la Administración Pública también existe una cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad regulada en el Real Decreto 2271/2004, de acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, que se establece según este en un 7 por ciento.

Otro aspecto importante que trata este capítulo VI de la LGD es precisamente el generador de la motivación económica, muy importante para favorecer la contratación, regulado en el artículo 39:

“1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que

dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.”

En lo referente al empleo protegido, regulado en los artículos 43 a 46, hay que destacar el empleo destinado especialmente para la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo⁶ y enclaves laborales, que trataremos algo más en profundidad más adelante.

Por último en este capítulo VI, en el artículo 47, se trata el autoempleo o empleo autónomo, bastante socorrido por las personas con discapacidad.

5. La inserción laboral de las personas con discapacidad visual

5.1. La discapacidad visual

En el anterior apartado hemos hablado de la discapacidad en su conjunto, sus grados, sus tipos, datos generales (tasas de ocupación, paro, nivel de estudios de las personas con discapacidad...) leyes aplicables, motivaciones y barreras en la contratación... Pero ahora vamos a centrarnos más específicamente en uno de sus tipos: La discapacidad visual.

Cuando hemos hablado de los tipos de discapacidad, decíamos que existían cuatro tipos; física, sensorial, psíquica e intelectual. Pues dentro del tipo sensorial podemos encontrar la discapacidad visual, que es una situación generada por una deficiencia visual o una ceguera, definidas estas por la Organización Nacional de Ciegos Españoles como “condiciones caracterizadas por una limitación total o muy alta de la función visual”.

Según la *Clasificación Internacional de Enfermedades* (2006) elaborada por la OMS, podemos dividir la función visual en cuatro tipos, que a su vez se agrupan en dos. En primer lugar, tenemos la visión normal, que no supone ningún tipo de discapacidad. Luego, la discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave, incluyéndose ambos en un grupo llamado baja visión. Esta no puede ser corregida por unas gafas estándar, medicamentos o cirugía y en la mayoría de los casos, la mejor corrección posible ayuda simplemente a distinguir entre ciertos objetos y a una corta distancia. Por último, tenemos

⁶ CEE: Centro Especial de Empleo

la ceguera, que sería la pérdida total de la visión o simplemente pueden percibir la luz, sin llegar a distinguir objetos y formas. Así pues distinguimos globalmente entre dos tipos de discapacidad visual; la baja visión y la ceguera.

5.2. Accesibilidad en el puesto de trabajo

Por lo tanto, para eliminar las barreras del entorno que impiden a las personas con discapacidad visual desempeñar correctamente, ya no sólo su trabajo, sino también llevar a cabo su etapa educativa o su propia vida cotidiana, se utilizan una serie de instrumentos, materiales o medidas⁷ que pueden ser variadas en función del tipo de discapacidad visual.

Una medida que se podría utilizar para aquellas personas con baja visión sería el uso de un atril, buscando así corregir la postura de la persona y acomodar también la adaptación del ojo, sobre todo si se da el caso de que la persona utiliza una pantalla de ordenador al mismo tiempo en un distinto plano. Del mismo modo, podríamos utilizar un flexo con luz fría que enfoque directamente al documento en papel para mejorar su visualización, así como una lupa para ampliar los caracteres del documento.

Otros instrumentos que se podrían utilizar en el caso de no ser suficiente con los anteriores serían las telelupas o lupas tv, que pueden ser de sobremesa, portátiles o de mano, que consisten básicamente en un aparato que capta la imagen del documento en papel a través de una cámara y la presenta en una pantalla o monitor. Gracias a este aparato podemos ampliar el tamaño del documento que tenemos en papel, variar sus colores, pudiendo así invertirlos o generar un mayor contraste para facilitar la lectura, e incluso en algunos modelos, la capacidad de lectura y transmisión en formato de voz para su escucha.

En el caso de personas con ceguera, utilizan el formato braille para la lectura y escritura en papel. El braille es un sistema que consta de seis puntos en relieve y táctiles colocados en dos columnas de tres puntos cada una pudiendo hacer 64 combinaciones, cada una de las cuales conforma un carácter. Para su lectoescritura, existen diversos instrumentos como la máquina Perkins, una máquina mecánica que permite la escritura directa sobre papel a través de unos punzones, o el teclado braille, a través del cual se pueden enviar textos a un ordenador u otro dispositivo e imprimirlos a través de una impresora braille.

⁷ Esta serie de instrumentos y materiales también se pueden conocer como adaptaciones tiflotécnicas

Si hablamos de accesibilidad en ordenadores, para aquellas personas con baja visión, además de las propias opciones que presenta el sistema operativo (en Windows por ejemplo: Modos de alto contraste, tamaño del cursor, rastro del cursor...) se pueden utilizar aplicaciones magnificadoras, es decir, software que permite ampliar el tamaño de texto o cualquier otro aspecto que se desee ampliar en la pantalla. De igual manera, para personas con cualquier tipo de discapacidad visual, existen lectores de pantalla que identifican aquello que se visualiza en la pantalla, leyéndolo o explicándolo a través de un sintetizador de voz, permitiendo así la escucha y posibilitando la comprensión. Uno de los lectores de pantalla más conocidos y empleados es el JAWS (Job Access With Speech) que hace la navegación por el sistema operativo Windows accesible, convirtiendo en voz aquello que se muestra en pantalla. Hacer mención también al sistema operativo Apple que incorpora acciones de accesibilidad rápidamente activables y usables como por ejemplo el VoiceOver, un lector de pantalla que transforma en voz todo aquel texto que sobre el que nos situemos con el cursor, la inversión de colores o el zoom.

La ONCE tiene un servicio de adaptación del puesto de trabajo para sus afiliados, asesorándoles sobre las adaptaciones que cubren mejor sus necesidades y proporcionando los materiales e instrumentos que sean necesarios para desempeñar sus tareas en igualdad de condiciones que otras personas que no presenten una discapacidad visual. El encargado de suministrar los materiales para la adaptación del puesto de trabajo es el Centro de Investigación, Desarrollo y Adaptación Tiflotécnica de la ONCE (CIDAT) que entre sus funciones se ocupa de gestionar la producción, adquisición, distribución y mantenimiento del material, así como coordinar actividades de investigación, desarrollo, diseño y fabricación que se lleven a cabo dentro del ámbito tiflotecnológico de la ONCE. Además de los mencionados anteriormente en este apartado, el CIDAT ofrece una serie de instrumentos y materiales en su catálogo que sirven no sólo para la adaptación del puesto de trabajo sino también para la vida cotidiana.

Más adelante, veremos que es la ONCE y que más servicios ofrece para apoyar a las personas con discapacidad visual en su inserción laboral.

5.3. Tipos de contrato para personas con discapacidad

Como bien recoge la *Guía de contratos* del SEPE⁸ (2017), existen una serie de cláusulas específicas para personas con discapacidad que, en función del vínculo establecido con la empresa, otorgan una serie de beneficios para los trabajadores y, sobre todo, para las empresas. Para la contratación y aplicación de estas cláusulas, los trabajadores deben cumplir tres requisitos generales:

1. Tener una discapacidad (grado igual o superior al 33%)
2. Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
3. El trabajador no debe haber estado contratado en la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

En este tercer punto hay una excepción, aquellos trabajadores que hayan terminado su relación laboral indefinida en los 3 meses previos a la contratación y que procedieran de un Centro Especial de Empleo, siendo reincorporados al mismo CEE, otro o una empresa ordinaria.⁹

Pues bien, los incentivos otorgables según el tipo de contrato son:

- Contrato indefinido: En este caso, podemos destacar la existencia de una subvención de 3.907 euros por contrato a tiempo completo, la bonificación en las cuotas de Seguridad Social de 4.500 euros durante toda la vigencia del contrato, aumentando hasta 5.350 euros al año si se trata de una mujer y llegando a los 5.700 euros al año si el empleado es mayor de 45 años. Si se trata de personas, menores de 45 años con especiales dificultades para la inserción laboral, tendrán una bonificación de 5.100 euros al año, 5.950 euros al año, si son mujeres y 6.300 euros al año si son mujeres mayores de 45 años. Hay que resaltar, asimismo, la deducción del impuesto de sociedades en 9.000 euros por cada persona al año que se incrementa en el promedio de trabajadores de la empresa con un grado de discapacidad de entre el 33% y el 65%, la deducción aumenta a 12.000 euros si se trata de personas con una discapacidad con un grado superior al 65%. Para recibir

⁸ Servicio Público de Empleo Estatal

⁹ Ni el punto 3, ni esta excepción se aplicarán en el caso de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral (Personas con una discapacidad intelectual, psíquica o con una discapacidad sensorial o física en un grado superior al 65%)

este beneficio, la empresa debe mantener al trabajador durante al menos tres años. También se otorga una subvención de 901,52 euros para la adaptación del puesto de trabajo.

- Contrato indefinido en Centros Especiales de Empleo: Estas cláusulas se aplican a los trabajadores con discapacidad que estén empleados en un Centro Especial de Empleo y constituyan al menos un 70% de la plantilla. Entre otros incentivos hay que destacar: Una bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, una subvención para inversión de 12.020,24 euros por trabajador si las personas con discapacidad en plantilla superan el 90% (reduciéndose a 9.015,18 euros por trabajador cuando el porcentaje se encuentre entre el 70% y el 90%) ayudas para las Unidades de Apoyo a la actividad profesional o prestación de una subvención mensual por trabajador con discapacidad de hasta el 50% del SMI.
- Contratos indefinidos para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales: Las empresas que contraten a una persona con discapacidad de un enclave laboral con un grado de discapacidad superior al 65% tendrán derecho a 7.814 euros por contrato a jornada completa. Se otorga una subvención de 3.907 euros por contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Se dan las mismas cantidades que en el contrato indefinido en lo que a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y subvención para la adaptación del puesto de trabajo se refiere.
- Conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido: Se aplica a aquellos trabajadores que tengan un contrato temporal para el fomento del empleo o en prácticas y que no hayan estado vinculados a la empresa los 24 meses anteriores mediante un contrato indefinido. Estos contratos se pueden convertir, durante cualquier momento de su vigencia, en indefinidos. Se proporcionan las mismas ayudas que en el caso del contrato indefinido.
- Contrato temporal de fomento de empleo: La duración del contrato debe comprenderse entre mínimo de un año y máximo de tres años. Como ayudas presenta la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 3.500 euros al año, aumentando esta cantidad a 4.100 euros al año al tratarse de una persona con especiales dificultades para la inserción laboral, si además de esto la persona es

mayor de 45 años, la cantidad aumenta a 4.700 euros al año y si por ende es mujer, 5.300 euros al año.

- Contrato temporal para personas con discapacidad: Presenta la misma cuantía en cuanto a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad que el contrato anterior.
- Contrato temporal para personas con discapacidad en centros especiales de empleo: Presenta la misma serie de incentivos que el contrato indefinido para personas con discapacidad en CEE.
- Contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal: Tendrá lugar para la sustitución de una persona con discapacidad que tenga suspendido su contrato por situación de incapacidad temporal por parte de una persona con discapacidad desempleada. Presenta como ayuda una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.
- Contrato para la formación y el aprendizaje: Para su aplicación, el trabajador con discapacidad debe carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. La duración del contrato debe ser entre un mínimo de un año (reducible en convenio colectivo hasta seis meses) y un máximo de tres años. En cuanto a ayudas o incentivos, podemos destacar la reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social si la plantilla de la empresa que realiza el contrato es inferior a 250 trabajadores. También, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social.
- Contrato en prácticas: Va dirigido a aquellas personas con discapacidad que posean un título de formación profesional de grado medio o superior (u otro que habilite el ejercicio profesional) y que lo haya obtenido dentro de los 6 años anteriores a la contratación. No podrá durar más de dos años, sea la misma o distinta empresa, para una misma titulación. En cuanto a ayudas, se da la reducción de la cuota empresarial a un 50% por contingencias comunes a la Seguridad Social para contratos a jornada completa.

- Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especiales de Empleo: Se dan la misma serie de ayudas que para el contrato indefinido en Centros Especiales de Empleo además de la exención del IVA en las subvenciones públicas.

A pesar de la existencia de estas cláusulas específicas para personas con discapacidad, los contratos más frecuentados según el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* del SEPE (2016) en el año 2015 en España fueron el contrato por obra o servicio y el contrato eventual por circunstancias de la producción, sumando entre ambos 163.681 contratos (67,3% de la totalidad de contrataciones a personas con discapacidad en España) Además, de acuerdo a datos de ODISMET (2015) sólo el 25,7% de las personas con discapacidad sensorial¹⁰ mantenían una relación con la empresa bajo un contrato específico de discapacidad.

Según el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* del SEPE (2016) el número total de contrataciones en Galicia en el año 2015 fue de 14.296 (5,88% del total de España) de las cuales 1.241 fueron a personas con una discapacidad sensorial.

5.4. Centros Especiales de Empleo

Como bien observamos en el apartado anterior existen un par de contratos con cláusulas específicas para personas con discapacidad referentes al trabajo en Centros Especiales de Empleo (CEE), principal componente del empleo protegido junto a los enclaves laborales. Pero, ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?

Según el artículo 43 de la LGD los CEE son “aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario”.

De acuerdo a la LGD, los CEE pueden estar constituidos por organismos públicos y privados, y deben tener al menos un 70% de la plantilla con algún tipo de discapacidad para poder ser considerados como tal. Además de lo anterior, el CEE debe estar inscrito en el registro de centros del SEPE, o en su caso, en el correspondiente de las administraciones autonómicas.

¹⁰ Grupo dentro del cual se encuentra el subgrupo de la discapacidad visual

El Estado otorga una serie de ayudas para financiar la creación de Centros Especiales de Empleo y también la ampliación de plantilla de estos centros si ya estuvieran creados. Igualmente, otorga ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad en los CEE.

Estas ayudas, para el caso de creación y ampliación de CEE, consisten en; 12.020,24 euros por puesto de trabajo estable, cuando el porcentaje de personas con discapacidad en el CEE supera el 90%, descendiendo la cantidad a 9.015,18 euros cuando se trata de un porcentaje comprendido entre el 70 y el 90%. Para que estas subvenciones a la inversión puedan ser concedidas deben ser justificadas con alguna de estas finalidades: Subvención para asistencia técnica, subvención parcial de intereses de préstamos de hasta tres puntos de interés o subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

Para el mantenimiento de puestos de trabajo en los CEE se otorgan las siguientes ayudas: Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, subvención del coste salarial por un importe del 50% del SMI, subvención para adaptación de puestos de trabajo en una cantidad máxima de 1.803,04 euros por trabajador, subvención para equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo, subvención para equilibrar el presupuesto de aquellos CEE sin ánimo de lucro que sean útiles públicamente e imprescindibles y, por último, recepción de asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo.

Se conceden también ayudas a las unidades de apoyo a la actividad profesional. Estas unidades son equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, que como bien indica la LGD en su artículo 43.2 (también regulados en el artículo 1 del RD 469/2006), son “los que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos y dificultades de las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.”

Existe cierta dificultad para obtener datos concretos sobre el volumen de empleo de personas con discapacidad en los CEE, pero si hay algún informe como el de KPMG, Fundación ONCE y FEACEM (2012) a través del cual podemos observar que en el año

2011 había un total de 2.215 centros en España, de los cuales 222 iban destinados a la inserción de personas con discapacidad sensorial.

En Galicia, según el registro gallego de centros especiales de empleo, hay aproximadamente 145 centros, de los cuales 38 llevan a cabo actividades con ánimo de lucro y compiten por la obtención de beneficios igual que cualquier otra empresa ordinaria.

5.5. Los enclaves laborales

Es el otro componente que configura el empleo protegido para personas con discapacidad en España. Regulados en el Real Decreto 290/2004, vienen definidos en el artículo 1.2 del mismo como:

“El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, 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 aquélla 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.”

Tal como dice el artículo 1.3, la dirección y organización del trabajo en el enclave correrán a cargo del CEE, manteniéndose así la relación laboral especial. Para tener la consideración de enclave, como mínimo, el 60% de los trabajadores deben tener especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo (artículo 6.1) mientras que el porcentaje restante debe tener una discapacidad superior al 33% (artículo 6.3) Así mismo, un 75% de los trabajadores deben haber estado contratados por el CEE durante un periodo mínimo de 3 meses como establece el artículo 6.4.

La duración del contrato será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 3 años, pudiendo ser prorrogable hasta un máximo de 6 años como bien indica el artículo 5.2.

El enclave laboral tiene una serie de objetivos descritos en el artículo 2 de este Real Decreto:

“Favorecer el tránsito desde el empleo en los CEE al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Permitir a los trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo desarrollar su actividad laboral en una empresa del mercado ordinario de trabajo completando, en todo caso, su experiencia profesional mediante el desarrollo de los

trabajos, tareas y funciones que se realicen en tal empresa, facilitando de esta manera sus posibilidades de acceso al mercado ordinario de trabajo.

Conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el enclave laboral tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa.

Posibilitar el crecimiento de la actividad desarrollada por los centros especiales de empleo y, por tanto, la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, favoreciendo la creación de empleo estable para personas con discapacidad.

Facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores con discapacidad establecida en la LGD, transitoriamente, como medida alternativa en los términos previstos en este real decreto y, definitivamente, mediante la contratación directa de los trabajadores con discapacidad del enclave por la empresa colaboradora u otra empresa del mercado ordinario de trabajo.”

Por lo tanto podemos concluir en cuanto a los objetivos de los enclaves laborales, que no son una simple herramienta para la contratación laboral, sino que también lo son de información y conocimiento de la discapacidad para las empresas ordinarias.

5.6. Políticas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en Galicia

Al margen de los incentivos que propone el Estado con respecto al fomento de la contratación de personas con discapacidad tratados anteriormente, las comunidades, a pesar de su incapacidad independiente para legislar, pueden proporcionar un conjunto de ayudas y subvenciones con este objeto. Este es el caso de Galicia, que concede estos incentivos a través de la Xunta.

En primer lugar, tal y como indica el DOG¹¹ del 30 de diciembre de 2015, en el que se aprueba el “Programa de integración laboral das persoas con discapacidade na empresa ordinaria, e do emprego con apoio, como medida de fomento do emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo”, se proponen una serie de subvenciones con diversos fines para la empresa ordinaria. Ayudas para la contratación indefinida de personas con discapacidad desempleadas o procedentes de CEE¹² en una cuantía de 3.907 euros por trabajador si se trata de un hombre, o 5.107 euros si se trata de una mujer (aumentando en 1.000 euros si el trabajador tiene especiales dificultades para su inserción

¹¹ DOG: Diario Oficial de Galicia

¹² La subvención aumenta en 500 euros si el trabajador proviene de CEE

laboral¹³) En caso de contratación temporal con una duración mínima de 12 meses, a personas con discapacidad desempleadas o empleadas en un CEE, la cuantía será de 2.000 euros por trabajador y 2.600 euros por trabajadora (aumentando en 600 euros por presentar especiales dificultades para la inserción). Otro incentivo que otorga este programa es para la adaptación de puestos de trabajo o equipamientos de protección personal en una cuantía de 902 euros.

En segundo lugar, tenemos el “Programa para a promoción da integración laboral das persoas con discapacidade en centros especiais de emprego” aprobado en el DOG del 12 de agosto de 2016, el cual tiene por objetivo proporcionar ayudas para mantener los centros especiales de empleo actuales, crear o ampliar los cuadros de personal de estos centros y subvencionar la adaptación de los puestos de trabajo de personas con discapacidad.

En tercer lugar, el “Programa de subvencións ás unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego”, tratado en el mismo DOG anterior, por el cual se pretende subvencionar los costes salariales y de la seguridad social por cuenta de la empresa, derivados de la contratación indefinida del personal trabajador en las unidades de apoyo a la actividad profesional de los CEE. La subvención será de 2.400 euros por cada trabajador en el CEE con especiales dificultades para su inserción, con contrato indefinido o contrato temporal superior a 6 meses.

Por último, destacar la existencia, dentro del marco de las políticas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en Galicia, de subvenciones para el fomento del empleo a través de programas de cooperación con las entidades sin ánimo de lucro para la contratación de agentes de empleo o unidades de apoyo, reguladas en el DOG del 29 de julio de 2015.

5.7. La ONCE y su papel en el empleo

La definición de la ONCE viene perfectamente explicada en el artículo 1.1 del Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, de Reordenación de la Organización Nacional de Ciegos Españoles:

¹³ Si se trata de una persona de estas características pero en un enclave laboral, la cuantía asciende a 7.814 euros

“La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es una Corporación de derecho público de carácter social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y de autoorganización, cuyos fines sociales se dirigen a la consecución de la autonomía personal y plena integración de las personas ciegas y con deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales, que ejerce en todo el territorio español funciones delegadas de las administraciones públicas, bajo el protectorado del Estado.

La Organización Nacional de Ciegos Españoles, cuya actividad social, económica y empresarial está informada por los principios y valores de la solidaridad, la ausencia de ánimo de lucro y el interés general, se rige por su normativa específica propia, goza de un conjunto de autorizaciones públicas en materia de juego para la financiación de sus fines sociales.

La ONCE estará integrada por sus afiliados, los miembros de la corporación, que son aquellas personas con ceguera o deficiencia visual grave que lo soliciten y sean admitidas en la organización por concurrir las condiciones personales y demás requisitos establecidos en sus estatutos.”

En este Real Decreto también podemos observar un conjunto de prestaciones, servicios y actividades que lleva a cabo la ONCE para cumplir su misión y fines, es decir, para lograr la plena inclusión social, autonomía personal e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad visual. Entre estas actividades, que se citan en el artículo 2.3, aparece la formación e inserción laboral.

De acuerdo a la *Memoria de Servicios Sociales de la ONCE* (2015), esta considera que el desarrollo profesional es, no sólo una forma de obtención de los recursos necesarios para la vida, sino también una vía de integración en la sociedad. Por ello, tiene por objetivo principal garantizar en sus afiliados la igualdad de oportunidades tanto en el acceso, como en el mantenimiento y mejora de sus puestos de trabajo.

Por lo tanto, para cumplir este objetivo, la ONCE lleva a cabo una serie de acciones que buscan la integración laboral de las personas con discapacidad visual como la orientación profesional, formación y prácticas laborales, intermediación laboral con empresas externas, bolsas de empleo, ayudas económicas y subvenciones, asesoramiento para futuros empresarios, dotación de equipos tiflotécnicos para la accesibilidad en el trabajo, etc.

Vamos a profundizar un poco más en estas acciones, en primer lugar, programas de orientación e inclusión laboral. Para llevar a cabo estos programas se deben desarrollar una serie de pasos ordenados cronológicamente como bien se indica la página web de la ONCE: Análisis de las posibilidades de empleabilidad del afiliado, evaluación de la

cualificación y experiencia profesional del afiliado para elaborar un itinerario de actuación, promoción de empleo a través de itinerarios personalizados y multidisciplinares, información y apoyo al demandante de empleo, análisis y estudio del mercado laboral, captación y gestión de ofertas laborales, divulgación de los programas de integración laboral, búsqueda activa de empleo, información y asesoramiento al empresario y acciones de prevención de la exclusión social.

En segundo lugar, el programa de formación para el empleo, que busca principalmente facilitar al afiliado el acceso a un puesto de trabajo y hacer adquirir, ampliar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores afiliados de cara a su desarrollo profesional. Para ello, los programas se dividen en dos tipos, por un lado, formación individual y colectiva, de la cual se beneficiaron en 2015 unas 17.434 personas (incluyendo formación continua y específica para el empleo) de acuerdo a datos de ODISMET, y por el otro, prácticas profesionales con una duración máxima de 5 meses. Según la *Memoria de Servicios Sociales de la ONCE* (2015), se desarrollaron 38 prácticas profesionales intermediadas por la ONCE durante el año 2015, teniendo lugar 12 nuevos cursos de formación destinados a 64 alumnos afiliados sobre temas como habilidades sociales y profesionales, administración de empresas o marketing.

En tercer lugar, el programa de autoempleo, que permite el desarrollo en el sector en el que el afiliado desea abrir una empresa. Para ello, se ponen a disposición del afiliado ayudas, tanto económicas, en forma de créditos o subvenciones, como informativas, en forma de asesoramiento. Según la *Memoria de Servicios Sociales de la ONCE* (2015), a 31 de diciembre de 2015 había un total de 324 afiliados en España trabajando por cuenta propia (unos 17 en Galicia) de los cuales se generaron, con la colaboración de la ONCE, unos 28 proyectos de autoempleo durante ese mismo año en diversas actividades como comercio (tienda de ropa, mercería, parafarmacia...), sanitario (clínicas y centros de fisioterapia, quimiomasaje...), servicios a particulares (mediación, accesibilidad de equipos informáticos...) o servicios a empresas (desarrollo de software, consultoría y formación...)

En cuarto lugar, simplemente recordar el servicio de adaptación del puesto de trabajo, que ya comentábamos anteriormente, en el cual la ONCE, a través del CIDAT, provee a sus afiliados de todo tipo de ayudas tiflotécnicas que les permiten desempeñar su puesto de trabajo en igualdad de oportunidades con una persona sin discapacidad.

Por último, la bolsa de empleo para afiliados a la ONCE, que es una herramienta eficiente de intermediación laboral, y sirve de puente entre las ofertas de puestos de trabajo originadas en las empresas que operan en el mercado laboral ordinario y los afiliados demandantes de empleo.

Según la *Memoria de servicios sociales de la ONCE* (2015), había un total de 72.256 afiliados a 31 de diciembre de 2015, de los cuales 3.768 tenían una ocupación distinta a la venta de juegos de azar ONCE (el 29% en la ONCE y su Fundación, y el 71% restante en empresas externas) De este porcentaje de empresas externas, unos 2.675 puestos de trabajo, el 12,1% (324 empleos) pertenece a aquellos afiliados que decidieron abrir su propio negocio, el 31,1% (unos 833 empleos) son los afiliados que trabajan en empresas privadas y el 25,6% (685 empleos) corresponden al número de afiliados empleados en el sector público. El porcentaje restante, un 32,2%, pertenece a ONG, centros ocupacionales¹⁴ y centros especiales de empleo.

Comparando esto con las cifras de Galicia, tenemos un total de 3.749 afiliados, de los cuales alrededor de 109 trabajan en empresas externas, un 15,9% de estos (unos 17 empleos) pertenece al autoempleo, un 29,4% (32 empleos) corresponden a empresas privadas, un 20,2% (22 empleos) son de empresas públicas y el porcentaje restante, un 34,9% (38 empleos aproximadamente) corresponde a trabajadores gallegos afiliados en ONG, centros ocupacionales y centros especiales de empleo.

Podemos concluir, por lo tanto, que en lo referente al trabajo de afiliados a la ONCE en empresas externas, predominan, al margen de los centros ocupacionales, CEE y ONG, los trabajadores en empresas privadas tanto en el caso español como gallego, aunque, por otro lado, existe un buen porcentaje de empleo público en ambos casos.

Al margen de las empresas externas, la ONCE, su fundación y el grupo empresarial ILUNION, en el que nos centraremos más adelante, recogen un gran porcentaje de trabajadores con discapacidad visual, más concretamente unas 9.889 personas en 2015 según datos de ODISMET (2015), de los cuales un buen porcentaje se dedica a la venta del cupón y otra serie de juegos de azar de la ONCE.

¹⁴ Regulados en el RD 2274/1985, son establecimientos que tienen por finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad, cuando no puedan integrarse en un CEE o empresa ordinaria, es decir, son un paso previo que busca el desarrollo personal de la persona para la futura inserción en un centro de trabajo.

La venta de juegos de azar de la ONCE ha sido y es uno de los medios económicos para el cumplimiento de los fines fijados por la ONCE como bien indica el RD 358/1991, de 15 de marzo, de Reordenación de la Organización Nacional de Ciegos Españoles en su artículo 3 apartado b. Es por ello por lo que de unos 20.707 trabajadores con discapacidad que tiene la ONCE en plantilla, de acuerdo a datos de ODISMET (2015), 19.896 se dedican precisamente a la venta de juegos de azar de la ONCE. De igual manera, y tal como refleja la *Memoria de Servicios Sociales de la ONCE* (2015), los programas de orientación laboral destinados a sus afiliados también incluye las ventas de juego de la ONCE como una oportunidad laboral más, habiendo sido tramitadas, durante el año 2015, 1.194 solicitudes de venta de productos ONCE, con una contratación final de 487 personas.

Así pues, podemos observar como casi la totalidad de la plantilla con discapacidad de la ONCE la componen sus vendedores, pero, a pesar de ser una vía de inserción laboral para sus afiliados, vemos como hay una gran cantidad de personas con otras discapacidades que forman también parte de la plantilla.

5.8. Ejemplos de entidades de inserción laboral

Una de las empresas más relevantes a nivel estatal y gallego en materia de inserción laboral de personas con discapacidad es ILUNION¹⁵, grupo empresarial de la ONCE y su Fundación.

ILUNION nace en noviembre de 2014 tras la convergencia de los grupos empresariales pertenecientes a la ONCE y su fundación (CEOSA y grupo FUNDOSA) con el objetivo de ser la empresa líder en inserción laboral en España y referente en prestación de servicios.

Para ello, ILUNION busca desarrollar acciones empresariales innovadoras que favorezcan la inserción laboral de personas con discapacidad, manteniendo el equilibrio entre los valores económicos y sociales, tratando pues de ser competitiva en el mercado. En concreto, desarrolla más de 50 líneas de negocio aglutinadas en cinco divisiones: Business & Facility Services, Sociosanitaria, Consultoría, Turismo y Comercialización.

Dentro de la división de Business & Facility Services tenemos diversos tipos de actividades como limpieza, jardinería, higiene ambiental y gestión de residuos, reciclado

¹⁵ Por su relación con la ONCE, es una vía importante de empleo para personas con discapacidad visual, igual que lo es la propia ONCE y su Fundación (9.889 personas con discapacidad visual entre las tres) (ODISMET, 2015)

de aparatos eléctricos y electrónicos, seguridad, mantenimiento integral de edificios, outsourcing, servicios auxiliares para la industria o servicios de lavandería entre otros.

En sociosanitaria, además de servicios de fisioterapia, podemos encontrar otros servicios como el de ayuda a domicilio, teleasistencia, ortopedia técnica o residencias y centros de día.

En lo referente a comercialización, van desde la venta de material de oficina o equipamiento tecnológico hasta la venta de lotes de navidad o productos ibéricos.

La división de consultoría aglutina diferentes servicios como consultoría de comunicación, diseño de servicios web y aplicaciones para móviles, producción de contenidos audiovisuales o servicios editoriales.

Por último, la división de turismo, que engloba básicamente su servicio de catering y su cadena de hoteles.

Según datos de la página web de ILUNION, ésta cierra 2016 con un total de 479 centros de trabajo en España, de los cuales 239 son CEE. En Galicia, podemos encontrar hasta 13 centros especiales de empleo dedicados a actividades como limpieza y medioambiente, servicio de lavandería, outsourcing o sociosanitaria.

En cuanto a la plantilla, de acuerdo a ODISMET, en 2015 había un total 40.492 trabajadores, de los cuales 16.727 tenían algún tipo de discapacidad, esto es, un 41,3% de la plantilla poseía algún tipo de discapacidad.

Otro ejemplo de empresa de inserción laboral a nivel gallego y comarcal podría ser COGAMI, carente de ánimo de lucro y consistente en un movimiento asociativo¹⁶ que busca la plena inclusión de las personas con discapacidad, a través de la defensa y promoción de sus derechos, en todos los ámbitos de la sociedad y potenciar la prestación de servicios que satisfaga sus necesidades y expectativas.

¹⁶ Compuesto de 53 asociaciones/delegaciones de forma indirecta y otras 16 entidades de forma directa

Para poder lograr este objetivo presta una serie de servicios como puede ser la información y el asesoramiento a personas con discapacidad, cursos de formación, intermediación laboral¹⁷, realización de actividades de ocio, mejora de la accesibilidad...

También existe una asociación de centros especiales de empleo llamada Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego sen Ánimo de Lucro (CEGASAL) que engloba a un conjunto de centros especiales de empleo que carecen de ánimo de lucro y a las entidades del movimiento asociativo de personas con discapacidad que los promueven. Se dedica principalmente a la defensa, promoción y representación de las entidades que proporcionan empleo protegido.

Por último, en la comarca de Ferrolterra, también hay una serie de organizaciones que tienen entre sus objetivos la inserción laboral de personas con discapacidad¹⁸, por tanto, citaré un par de ejemplos:

- Creaciones LED, S.L. (dedicada a instalaciones eléctricas)
- CEE TEXMIN, S.L. (Industria textil)
- TERRA RECICLA, S.L. (Recogida de residuos peligrosos)
- AMILAXA SERVICIOS GENERALES, S.L. (Publicidad)
- Servicios Jurídicos Finisterrae, S.L.P. (Actividades jurídicas)
- Amil Lago Servicios Generales, S.L. (Publicidad)

5.9. Casos concretos

Como se comentaba en la metodología, he llevado a cabo una serie de entrevistas con diversas personas con discapacidad visual residentes en Galicia para conocer de una manera más específica y directa su situación con respecto al mercado laboral y, por supuesto, su opinión acerca la integración laboral.

En primer lugar, hay que comentar que cinco de las personas entrevistadas se encuentran empleadas en Centros Especiales de Empleo, los cuales pertenecen a la ONCE, su Fundación o ILUNION.

¹⁷ A través del cual resulta entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo de Galicia

¹⁸ Todos los casos son CEE y se encuentran en el registro gallego de centros especiales de empleo

Los contratos que les vinculan a estas empresas presentan cláusulas de discapacidad en cuatro casos (contrato temporal PD¹⁹, dos contratos indefinidos PD en CEE, contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad) mientras que en un caso, el de la entrevistada N°4, no es así, tratándose de un contrato indefinido ordinario.

TABLA 7: Estudios y valoración de su importancia para su puesto de trabajo

Entrevistas	N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5	N° 6
Estudios	Universitarios	Universitarios	Universitarios	Universitarios	FP2	FP2
Valoración de estos para su puesto	Muy importante	Fundamental	Imprescindible	Obligatorio	No tiene valor	-

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Como vemos en la tabla, los cuatro primeros casos poseen estudios universitarios y tienen calificativos positivos para la posesión de los mismos de cara a la consecución de su puesto actual, sin embargo, no es así en el caso N° 5, que no les otorga valor alguno. Añade la entrevistada N° 3: “A día de hoy es imprescindible; quizá en caso de disponer de titulación inferior con amplia experiencia en la empresa podría ser factible acceder a través de promoción interna en algún caso, pero para acceder al puesto desde fuera de la empresa, es requisito imprescindible disponer de titulación universitaria en la rama social.”

TABLA 8: Adaptaciones tiflotécnicas de los entrevistados

Entrevistas	N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5	N° 6
Telelupa	X	X	X			X
Magnificador de pantalla			X			
Lector de pantalla	X	X				X
Línea braille						
Máquina Perkins						
Otros				X		

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Como destacábamos en el apartado de accesibilidad en el trabajo, las personas con discapacidad visual necesitan ciertas adaptaciones tiflotécnicas que varían en función del caso, y efectivamente los entrevistados así lo confirman, indicando la posesión de herramientas como telelupas, magnificadores de pantalla, lectores de pantalla, pantallas más grandes, etc. Siendo proporcionadas éstas por la ONCE. Además de las adaptaciones, algunos de los entrevistados también destacan la ayuda de la ONCE en el acceso al

¹⁹ Para personas con discapacidad

empleo. El entrevistado N° 5 indica que la ONCE le ha proporcionado apoyo en lo referente a orientación laboral y la entrevistada N° 1 dice: “La ONCE me ha proporcionado ayuda en la búsqueda de empleo en el pasado, adaptaciones técnicas del puesto de trabajo y en el presente empleo directamente.”

Todos los entrevistados empleados poseen una cierta experiencia en el mercado laboral (mínimo 4 años) y a pesar de su actual trabajo en un CEE, todos excepto la entrevistada N° 1, han estado empleados en el mercado laboral ordinario, siéndolo incluso un par de casos en el sector público.

Una vez concretados algunos aspectos sobre la relación de estas personas con el mercado de trabajo, nos disponemos a conocer su opinión acerca de la situación general de las personas con discapacidad visual con respecto al mercado de trabajo y su integración.

TABLA 9: Causas de la baja inserción laboral de las personas con discapacidad para los entrevistados

Entrevista	N° 1	N° 2	N° 3	N° 4	N° 5	N° 6
No hay causa						
Precariedad laboral		X				X
Ausencia de necesidad						
Desinformación y desconocimiento	X	X	X	X	X	X
Percepción del colectivo	X	X	X	X	X	X
Ausencia de programas educativos	X		X			
Carencia de recursos	X					
Otros				X		

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas

Existe un acuerdo prácticamente total por parte de los entrevistados a la hora de resaltar las causas de la baja inserción de personas con discapacidad visual. Todos achacan este problema a la falta de información y conocimiento de las empresas ordinarias acerca de la discapacidad²⁰, y también, a la percepción del colectivo, en base a unos prejuicios y estereotipos falsos. Al margen de estas dos causas, también se hace referencia a otras, como por ejemplo, la ausencia de programas educativos para personas con discapacidad (entrevistadas N° 1 y 3), la carencia de recursos por parte de éstas personas (entrevistada N° 1), precariedad laboral (entrevistadas N° 2 y 6) u otras causas como nos dice la entrevistada N° 4: “También hay mucha gente que se acomodó a no trabajar y pretende dar lástima por tener una discapacidad, lo que perjudica a las demás personas que la tenemos”.

²⁰ Los tipos, las bolsas de empleo a las que acudir, la adaptación del puesto, la obligación legal...

La mitad de los entrevistados coincide en que la baja inserción laboral afecta más a mayores que a jóvenes por su falta de formación, mientras que la otra mitad alega que, o bien afecta a ambos por igual, o bien afecta mayormente a los jóvenes, a pesar de los recursos de los que dispone este colectivo para la búsqueda de empleo. La entrevistada N° 3 comenta al respecto: “ (...) las personas jóvenes cuentan con recursos que favorecen su inserción en relación a las personas mayores. Recursos tales como Internet, los distintos portales de empleo y bolsas de empleo específicas, cada vez más numerosas, avances en educación que favorecen su correcto acceso y desarrollo a la formación que desean, etc.”

En cuanto a los tipos de empresas en los que predominan las personas con discapacidad visual, los entrevistados opinan que son CEE del sector privado, habiendo diversidad de opinión en el tamaño de las empresas entre PYME y gran empresa. Por otro lado, los empleos predominantes serían el de vendedor ONCE, trabajador social, administrativo, abogado, psicólogo o fisioterapeuta entre otros.

Al comparar la estabilidad y cualificación de los empleos de personas con discapacidad visual con aquellos de personas sin discapacidad, observamos como existen ciertas opiniones diferentes. Por un lado, en lo relativo a la estabilidad, las entrevistadas N° 1 y 3, y el entrevistado N° 5 piensan que la cantidad de trabajos estables es menor en el caso de personas con discapacidad, por otro lado, la entrevistada N° 2 afirma que hay una mayor estabilidad debido a la existencia de ayudas a la contratación de personas con discapacidad, y la entrevistada N° 4 dice que la estabilidad está pareja entre ambos colectivos. En lo relativo a la cualificación de los empleos, las entrevistadas N° 1, 4 y 6, y el entrevistado N° 5 coinciden en la mayor presencia de personas con discapacidad visual en trabajos poco cualificados, mientras tanto, las entrevistadas N° 2 y 3 destacan la mayor presencia de personas con discapacidad visual en trabajos mejor cualificados, la entrevistada N° 3 especifica: “Concretamente en el caso de la discapacidad visual creo que como trabajos de baja cualificación la mayoría son en la venta de productos ONCE, o si no en trabajos cualificados donde la adaptación de puesto facilita su desempeño normal. Dada la naturaleza de los trabajos de baja cualificación tipo limpieza o similar la dificultad visual supone un problema para el desempeño del puesto. Si hablamos de personas con discapacidad en general, la presencia es mucho mayor en puestos de baja cualificación.”

Tras preguntar acerca de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, independientemente del empleo, comparándolas con las condiciones de trabajo de las personas sin discapacidad, todos los entrevistados, excepto el N° 5, que no contestó a la pregunta, y 6, que dijo que las condiciones eran similares, están de acuerdo que las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad son inferiores, sobre todo en algunos CEE, ya que los horarios, turnos y carga de trabajo son mayores que en el caso de empresas ordinarias del mismo tipo. Además de esto, los salarios fijados por el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad son inferiores a los que tienen las personas sin discapacidad en otras empresas, e incluso, en empleos de menor cualificación, estos salarios descienden de la barrera del SMI. La entrevistada N° 3 comenta: “En general inferiores. El convenio de centro especial de empleo cuenta con salarios más bajos que los de las empresas ordinarias en la mayoría de los casos y es cierto que por el momento las personas con discapacidad trabajan más en centro especial de empleo que en empresa ordinaria.” La entrevistada N° 1 también dice: “En centros especiales de empleo las condiciones son inferiores, por ejemplo, el salario mínimo de un centro especial de empleo (si se acogen al convenio de CEE) es inferior al salario mínimo interprofesional, sin embargo, en la práctica, el trabajo desempeñado es similar al de una empresa ordinaria.”

Por lo tanto, las políticas llevadas a cabo hasta el momento referentes a la inserción laboral de personas con discapacidad, ¿Qué valor han tenido? Algunos de los entrevistados piensan que han afectado positivamente a la inserción laboral, otros negativa o muy negativamente y otros piensan que ciertas medidas, como las cuotas de reserva, tienen un carácter positivo, y ciertas otras tienen un carácter negativo, como el caso del caso del convenio colectivo de los CEE y su sistema de contratación. A pesar de esto, todos los entrevistados están de acuerdo en que no es suficiente con estas medidas y es necesario una mejora de la situación. La entrevistada N° 1 dice al respecto: “Hay que trabajar en la concienciación, información y sensibilización de la población en general y de las empresas en particular para eliminar los prejuicios sobre la discapacidad centrándose en las capacidades de las personas. Además, hay que difundir las ventajas de contratar a personas con discapacidad tanto a nivel de rentabilidad económica como a nivel de rentabilidad social.”

Por último, se les ha pedido a los entrevistados que reflejasen alguna idea como medidas, políticas o acciones concretas a llevar a cabo para mejorar la situación. La entrevistada N° 1 aporta una serie de acciones como: “Organizar jornadas de sensibilización, formación e información en materia de discapacidad de forma regular y periódica en confederaciones y asociaciones de empresarios, empresas de distintos tamaños a través de entidades públicas y privadas, vigilar de una forma más exhaustiva el incumplimiento de la ley en relación a la cuota de reserva o incluir formación en materia de discapacidad en el ámbito educativo desde las etapas iniciales para fomentar la igualdad y normalidad, para erradicar los estereotipos, e incluir temáticas sobre responsabilidad social empresarial en titulaciones universitarias relacionadas con el ámbito laboral y empresarial”. La entrevistada N° 3 opina que también son necesarios: “La revisión de convenio de CEE y los condicionantes a la hora de contratar a las personas con discapacidad, primar la calidad de los contratos en cuanto a duración y jornada y no la cantidad, hacer posible la bonificación en caso de personas en mejoras de empleo, velar por el cumplimiento de la labor de la unidad de apoyo de los CEE, fomentar la inclusión de personas con discapacidad en empresas ordinarias tanto públicas como privadas, a través de proyectos concretos para que las empresas conozcan en su puesto de trabajo a personas con discapacidad y vean realmente su trabajo, realizar trabajos de concienciación en cuanto a la realidad de las personas con discapacidad, evitando los discursos sesgados o estereotipados (publicidad, jornadas con empresas, foros...)”

Para más información sobre las respuestas de los entrevistados, consultar el Anexo II.

6. Conclusión

Para terminar, en este apartado enumeraré las principales conclusiones sacadas tras la realización de este trabajo:

- Simplemente echándole un vistazo a las definiciones que aporta la legislación española y otros organismos oficiales, podemos concluir que la existencia de la discapacidad viene dada por una falta de adaptación del entorno, generándose barreras e impidiendo realizar ciertas acciones, lo que produce una desigualdad frente a las personas que no tienen discapacidad. Por esto, basta, en muchos casos, con adaptar este entorno a la persona.

- La situación laboral de las personas con discapacidad es bastante complicada, las cifras de empleo, actividad y paro son mucho peores que las de la población total. Además, podemos ver cómo, dentro de las personas ocupadas, los tipos de empleo que suelen desempeñar son de un perfil medio-bajo, pudiendo ser el nivel de estudios una variable clave en este aspecto.
- A pesar de la existencia de cláusulas en los contratos específicas para personas con discapacidad, los predominantes son aquellos que carecen de estas, como por ejemplo los contratos por obra o servicio.
- Las principales causas de esta pésima situación laboral del colectivo, y en esto coincido con las personas entrevistadas en este trabajo, son el desconocimiento y desinformación acerca de la discapacidad, no sólo en materia de empleo por parte de los empleadores, sino también en el ámbito social por parte de la población en general. Esto, al final, genera unos estereotipos o ideas falsas acerca del colectivo, lo que provoca la exclusión social y, por tanto, baja contratación.
- Sin duda alguna, el número de políticas y medidas llevadas a cabo por el Estado para incentivar la inserción laboral de las personas con discapacidad han ido en incremento y han mejorado la situación con el paso de los años. Sin embargo, algunas de estas medidas, o bien son inadecuadas, porque presentan unos requisitos demasiado exigentes y provocan unas malas condiciones laborales, o bien no se vigila su cumplimiento, como el caso de la cuota de reserva.
- Las personas con discapacidad visual somos uno de los subgrupos con mejores tasas de empleo, y esto viene dado, en parte, por la ONCE y todas las ayudas que esta proporciona a sus afiliados para encontrar y mantener un empleo; como la orientación laboral, formación, ayuda para el autoempleo o la adaptación del puesto de trabajo. Esto último es muy relevante, ya que con adaptaciones tiflotécnicas como un lector de pantalla o una línea braille se puede conseguir que la persona con discapacidad visual desempeñe su puesto de trabajo en igualdad de condiciones que otra persona.
- No teniendo gran cantidad de datos específicas sobre la tipología de empleos que llevan a cabo las personas con discapacidad visual, se puede decir que hay

diversidad; administrativos/as, fisioterapeutas, abogados/as, psicólogos/as, trabajadores/as sociales... Bastantes de estos empleos son de un perfil medio-alto, contrastando con la media del colectivo de personas con discapacidad.

- En definitiva, hay que seguir trabajando en la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, y para ello es necesario crear y mantener un vínculo constante con las empresas ordinarias, dándoles a conocer el mundo de la discapacidad, mostrándoles que este concepto se puede eliminar si se proporcionan las condiciones de trabajo adecuadas y centrándose en las capacidades de estas personas.

7. Bibliografía

Informes y estudios:

Colectivo Ioé (2003): *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, 2003.

Fundación Adecco – Capgemini (2014): *El perfil del trabajador con discapacidad*, 2014 en <http://www.fundacionadecco.es/data/SalaPrensa/Estudios/pdf/556.pdf>

Fundación ONCE (2006): *Estudio sobre la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en Galicia*, Madrid, 2006 en <http://www.fsc-inserta.es/Actualidad/Publicaciones/Estudios/Documents/LIBROGALICIA.pdf>

Fundación ONCE (2008): *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*, Madrid, 2008 en http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/TOTALRev_1ADAPTADO_CQS_2.pdf

Garrido Cumbreira, Marco; Chacón García, Jorge y Grupo SIFU (2015): *Atlas laboral de las personas con discapacidad*, 2016 en http://www.gruposifu.com/wp-content/uploads/2015/11/GS_AtlasLaboral_web_reducida.pdf

INJUVE y CERMI (2014): *Informe jóvenes con discapacidad en España*, Instituto de la Juventud, Madrid, 2016 en <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/388/Jovenes%20con%20discapacidad%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2014): *El empleo de las personas con discapacidad*, 2015 en <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>

JYSK – Fundación Adecco: *El reto de la integración del joven con discapacidad* en <http://www.fundacionadecco.es/data/SalaPrensa/Estudios/pdf/601.pdf>

KPMG, Fundación ONCE, FEACEM (2012): *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*, 2013 en http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/PFCEEresumenCD_2.PDF

Mallo Fernández, Marisa y Cortés Jiménez, M^a José (2011): *As persoas con discapacidade no mercado laboral galego*, Dirección Xeral de Formación e Colocación; Instituto Galego das Cualificacións; Consellería de Traballo e Benestar; Xunta de Galicia, Santiago de Compostela, 2012 en http://emprego.ceei.xunta.gal/export/sites/default/Biblioteca/Documentos/Publicacions/persoas_discapacidade_gl.pdf

ODISMET (2015): *Informe 2; La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*, 2017, en <http://www.odismet.es/es/informes/>

ODISMET (2014): *Principales resultados; La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*, 2016 en <http://www.odismet.es/es/informes/>

ONCE (2015): *Memoria de servicios sociales*, 2016.

Organización Mundial de la Salud (2001): *Clasificación Internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (versión abreviada)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Secretaría General de Asuntos Sociales; IMSERSO, Madrid, 2001 en <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2006): *Clasificación Internacional de Enfermedades*, 2006.

PWC y Garrigues (2015): *Incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad*, FSC-Inserta y XTalento, 2015 en <http://www.fsc-inserta.es/Actualidad/Publicaciones/Estudios/Documents/guia-incentivos-castellano-accesible.pdf>

Rodríguez Cabrero, Gregorio; García Serrano, Carlos y Toharia, Luís (2009): *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, editado por Ediciones Cinca, 2009 en <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/TelefonicaAccesible/Lists/Coleccion/Attachments/11/Evaluaciondelaspoliticasdef.pdf>

Servicio Público de Empleo Estatal (2017): *Guía de contratos*, 2017 en https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_contratos.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal (2015): *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad*, 2016 en http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_discapacitados.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal (2016): *Integración laboral de las personas con discapacidad*, 2016 en https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf

Legislación:

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Páginas web:

http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

<https://aaid.org/intellectual-disability/definition#.WEgEB32vi3E>

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidades/centros_especiales_empleo.html

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_9_7.htm

https://www.ige.eu/web/mostrar_actividade_estadistica.jsp?idioma=gl&codigo=0201001001

http://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

<https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>

<http://www.odismet.es/es/datos/6acciones-de-la-once-fundacion-once-y-su-grupo-empresarial-orientadas-a-la-creacion-de-empleo-plazas-ocupacionales-y-formacion/6/>

<http://emprego.ceei.xunta.gal/listaxe-de-centros-especiais-de-emprego>

http://emprego.ceei.xunta.gal/axudas-e-subsuencions?content=/Traballo/Contidos/Axudas/axuda_0213.html

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2016/20160812/AnuncioG0424-010816-0001_gl.html

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2015/20151230/AnuncioG0424-231215-0031_gl.html

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2015/20150729/AnuncioCA05-220715-0008_gl.html

<http://www.crea-led.es>

<http://www.amilaxa.com/empresa.html>

<http://cidat.once.es/home.cfm?id=1&nivel=1&orden=1>

<http://www.once.es/new/que-es-la-ONCE>

<http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/discapacidad-visual-aspectos-generales>

<http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/empleo>

Artículos de prensa:

“Ilunion, un año de ilusionada inclusión”, *Semanal CERMI*, 15/01/2016

<http://semanal.cermi.es/noticia/reportaje-ilunion-un-ano-de-innovacion-y-compromiso.aspx>

Elías, Carla (2017): “Todas las mociones de accesibilidad llevadas al pleno de Narón el año pasado fueron rechazadas”, *La Voz de Galicia*, 06/02/2017

8. Anexos

8.1. Anexo I – Modelo de entrevistas realizadas

CUESTIONARIO INSERCIÓN LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN GALICIA

El objetivo de este cuestionario es la recopilación de información acerca de las personas con discapacidad visual y su vínculo con el mercado de trabajo, es decir, se busca conocer, entre otros, sus características, opiniones y situación en relación a su entrada y permanencia en el mercado laboral gallego. El cuestionario es anónimo y toda la información proporcionada mediante el mismo irá destinada solamente a la realización del trabajo.

Utilice todo el espacio que considere oportuno para responder las preguntas abiertas (aquellas que no plantean una serie de opciones) y responda a las preguntas cerradas marcando con una “x” después de la opción que desee seleccionar.

1. ¿Qué profesión o tipo de empleo lleva usted a cabo actualmente?
2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este empleo?
3. ¿En qué tipo de empresa se encuentra actualmente? Marque una de las opciones en cada apartado:

Por tamaño:

- A) Microempresa (hasta 10 trabajadores)
- B) Pequeña y mediana empresa (entre 11 y 250 trabajadores)
- C) Grande empresa (más de 250 trabajadores)

Por procedencia de capital:

- A) Pública
- B) Privada

Por relación con la discapacidad:

- A) Empresa ordinaria
 - B) Enclave laboral
 - C) Centro especial de empleo
4. En caso de haber marcado Centro Especial de Empleo en la pregunta anterior, ¿Pertenece este al grupo ILUNION, la propia ONCE o tiene alguna relación con esta?
 - A) Si

- B) No
5. El contrato que le vincula a su actual empresa ¿Contiene alguna clausula de discapacidad?
- A) Si
- B) No
6. ¿De qué tipo de contrato se trata? Marque una de las opciones:

En caso de respuesta afirmativa a la pregunta 5:

- A) Contrato indefinido para personas con discapacidad
- B) Contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- C) Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales
- D) Contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad
- E) Contrato temporal de personas con discapacidad
- F) Contrato temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- G) Contrato en prácticas para personas con discapacidad
- H) Otros, especificar:

En caso de respuesta negativa a la pregunta 5:

- A) Contrato indefinido ordinario
- B) Contrato de obra o servicio determinado
- C) Contrato temporal eventual por las circunstancias de la producción
- D) Contrato temporal ordinario
- E) Contrato en prácticas ordinario
- F) Otros, especificar:
7. ¿Cuál es su nivel de estudios? Indique el nivel máximo obtenido, o marque varias opciones si fuera preciso.
- A) Sin estudios
- B) Estudios primarios (educación primaria, primera etapa de EGB y equivalentes)
- C) Enseñanza general secundaria 1º ciclo (ESO, segunda etapa de EGB y equivalentes)

- D) Formación profesional de grado medio (o formación profesional de primer grado y equivalentes)
 - E) Enseñanza general secundaria 2º ciclo (bachillerato, bachiller superior, BUP y equivalentes)
 - F) Formación profesional de grado superior (o FP2)
 - G) Estudios universitarios (grado, licenciatura, diplomatura, postgrado, máster...)
 - H) Otros, especificar:
8. ¿Cuál es el nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo que desempeña?
 9. ¿Hasta que punto cree que se valora el nivel de estudios para acceder a su actual puesto de trabajo?
 10. ¿Tiene algún tipo de adaptación para su puesto de trabajo? Marque las que considere oportuno. (Añada todas las que vea preciso en la opción otros)
 - A) Telelupa
 - B) Magnificador de pantalla
 - C) Lector de pantalla
 - D) Línea braille
 - E) Máquina Perkins
 - F) Otros, especifique:
 11. ¿Le proporciona o le ha proporcionado la ONCE alguna ayuda o apoyo en lo referente al empleo? Si es así, ¿De qué forma?
 12. ¿Ha trabajado en otras empresas, o desempeñado otros puestos dentro de la misma, anteriormente a su empleo actual? ¿Qué tipo y cuál ha sido la duración de esos empleos?
 13. España presentaba, a 2015, una tasa de actividad en personas con discapacidad visual del 45,9% y una tasa de empleo del 37,8%, ¿Cuál o cuáles cree que son las principales causas de esta baja inserción laboral de personas con discapacidad visual? Marque todas las opciones que considere convenientes, añadiendo también todas las que desee en la opción otros.
 - A) No hay ninguna causa específica
 - B) Precariedad laboral (condiciones laborales malas, gran temporalidad de los contratos, poca cualificación del trabajo...)
 - C) Ausencia de necesidad (los empresarios cumplen sus necesidades habituales con personal sin discapacidad y no necesitan acudir a la contratación de personas con discapacidad)

D) Desinformación y desconocimiento por parte de las empresas ordinarias (de la discapacidad y sus tipos, de las bolsas de empleo y empresas a las que acudir para contratar a personas con discapacidad, requerimientos de adaptación del puesto de trabajo, de la obligación legal...)

E) Percepción del colectivo (existencia de prejuicios y estereotipos que dan una visión falsa e irreal de las personas con discapacidad)

F) Ausencia de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad

G) Carencia de recursos por parte de la persona con discapacidad para la búsqueda adecuada de empleo

H) Otros, especificar:

14. ¿A quién cree que afecta más esta baja inserción laboral, a jóvenes o mayores? ¿Por qué?

15. ¿En qué clase de empresas cree que se emplea a una mayor cantidad de personas con discapacidad visual? Marque una de las opciones en cada caso:

Por tamaño:

A) Microempresa (hasta 10 trabajadores)

B) Pequeña y mediana empresa (entre 11 y 250 trabajadores)

C) Grande empresa (más de 250 trabajadores)

D) En ninguna, la cantidad es similar

Por procedencia de capital:

A) Pública

B) Privada

C) En ninguna, la cantidad es similar

Por relación con la discapacidad:

A) Empresa ordinaria

B) Enclave laboral

C) Centro especial de empleo

D) En ninguna, la cantidad es similar

16. ¿En qué tipo de empleos piensa que tienen más presencia las personas con discapacidad visual? Marque las opciones que considere convenientes. (Indicar todos los tipos de empleo que se consideren precisos en la opción otros)

A) Administrativo/a

- B) Fisioterapeuta
- C) Informático/a
- D) Profesor/a
- E) Abogado/a
- F) Trabajador/a social
- G) Psicólogo/a
- H) Vendedor/a ONCE
- I) Empleado/a limpieza
- J) Economista
- K) Otros, especifique:

17. Si lo comparamos con las personas sin discapacidad, ¿Existe una mayor o menor cantidad de trabajos estables?
18. ¿Dónde hay una mayor presencia, en trabajos poco, o muy cualificados?
19. Independientemente del tipo de empleo, ¿Cree que las condiciones laborales son adecuadas, teniendo en cuenta la situación actual, o son inferiores a las que podría tener una persona sin discapacidad? ¿Por qué?
20. ¿De qué forma han afectado las políticas adoptadas hasta el momento por el Estado a la inserción laboral de personas con discapacidad? Marque una de las opciones:
 - A) Muy negativa
 - B) Negativa
 - C) Nula
 - D) Positiva
 - E) Muy positiva
21. ¿Piensa que es suficiente con la aplicación de éstas políticas para la mejora de la situación en que nos encontramos las personas con discapacidad?
22. En caso de haber respondido negativamente a la pregunta anterior, ¿Se le ocurren políticas, medidas o acciones concretas aplicables para mejorar esta situación?

Por último, si tiene cualquier otro tipo de aspecto que comentar que no haya sido tratado en este cuestionario, ya sea, bien acerca del mismo, o bien acerca del propio tema de la inserción laboral de personas con discapacidad visual, lo puede hacer en el siguiente apartado.

Observaciones:

Muchas gracias por su colaboración.

8.2. Anexo II – Resultados de las entrevistas realizadas

En este apartado se adjunta una tabla con todas las respuestas de las entrevistas realizadas:

ENTREVISTAS INSERCIÓN LABORAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN GALICIA

	Nº 1	Nº 2	Nº 3	Nº 4	Nº 5	Nº 6
1.¿Qué profesión o tipo de empleo lleva usted a cabo actualmente?	Responsable de departamento de recursos humanos y recursos generales	Orientación laboral y gestión ofertas de empleo para personas con discapacidad.	Técnica de empleo	Técnica de atención a demandantes y empresas (Orientadora laboral)	Vendedor de cupones	-
2.¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este empleo?	8 meses	9 años y medio	Desde 2009 en diferentes periodos	8 años	4 años	-
3.¿En qué tipo de empresa se encuentra actualmente? Por tamaño:						-
a. Microempresa (hasta 10 trabajadores)			X			
b. Pequeña y mediana empresa (entre 11 y 250 trabajadores)	X	X		X	X	
c. Grande empresa (más de 250 trabajadores)						
Por procedencia de capital:						-
d. Pública	X	X	X	X	X	
e. Privada	X	X	X	X	X	
Por relación con la discapacidad:						-
a. Empresa ordinaria						
b. Enclave laboral						
c. Centro especial de empleo	X	X	X	X	X	
4.En caso de haber marcado Centro Especial de Empleo en la pregunta anterior, ¿Pertenece este al grupo ILUNION, la propia ONCE o tiene alguna relación con esta?	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	-
5.El contrato que le vincula a su actual empresa ¿Contiene alguna cláusula de discapacidad?	Sí	Sí	Sí	No	Sí	-
6.¿De qué tipo de contrato se trata? En caso de respuesta afirmativa a la pregunta 5:						-

<ul style="list-style-type: none"> a. Contrato indefinido para personas con discapacidad b. Contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo c. Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales d. Contrato temporal de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad e. Contrato temporal de personas con discapacidad f. Contrato temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo g. Contrato en prácticas para personas con discapacidad h. Otros, especificar: 	X	X	X	X		
<p>En caso de respuesta negativa a la pregunta 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Contrato indefinido ordinario b. Contrato de obra o servicio determinado c. Contrato temporal eventual por las circunstancias de la producción d. Contrato temporal ordinario e. Contrato en prácticas ordinario f. Otros, especificar: 				X	-	
<p>7.¿Cuál es su nivel de estudios?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sin estudios b. Estudios primarios (educación primaria, primera etapa de EGB y equivalentes) c. Enseñanza general secundaria 1º ciclo (ESO, segunda etapa de EGB y equivalentes) d. Formación profesional de grado medio (o formación profesional de primer grado y equivalentes) e. Enseñanza general secundaria 2º ciclo (bachillerato, bachiller superior, BUP y equivalentes) f. Formación profesional de grado superior (o FP2) g. Estudios universitarios (grado, licenciatura, diplomatura, postgrado, máster...) h. Otros, especificar: 	X	X	X	X	X	
<p>8.¿Cuál es el nivel de estudios requerido para el puesto de trabajo que desempeña?</p>	Estudios universitarios	Licenciatura	Titulación universitaria en la rama social	Diplomatura o licenciatura	Ninguno	-

<p>9.¿Hasta que punto cree que se valora el nivel de estudios para acceder a su actual puesto de trabajo?</p>	<p>Muy importante</p>	<p>Es fundamental</p>	<p>A día de hoy es imprescindible; quizá en caso de disponer de titulación inferior con amplia experiencia en la empresa podría ser factible acceder a través de promoción interna en algún caso, pero para acceder al puesto desde fuera de la empresa, es requisito imprescindible disponer de titulación universitaria en la rama social.</p>	<p>En la actualidad es obligatorio tener la formación requerida, ya que sino la posees no puedes acceder al puesto.</p>	<p>No tiene valor el tener estudios.</p>	<p>-</p>
<p>10.¿Tiene algún tipo de adaptación para su puesto de trabajo?²¹</p> <p>a. Telalupa</p> <p>b. Magnificador de pantalla</p> <p>c. Lector de pantalla</p> <p>d. Línea braille</p> <p>e. Máquina Perkins</p> <p>f. Otros, especifique:</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p>	<p>Pantalla grande, mi propia lupa y ampliación de la letra del ordenador</p>		<p>X</p> <p>X</p>

²¹ Etapa formativa/vida cotidiana en el caso de la entrevistada N°6

<p>11.¿Le proporciona o le ha proporcionado la ONCE alguna ayuda o apoyo en lo referente al empleo? Si es así, ¿De qué forma?</p>	<p>Me ha proporcionado ayuda en la búsqueda de empleo en el pasado, adaptaciones técnicas del puesto de trabajo y en el presente empleo directamente.</p>	<p>Las adaptaciones para el desempeño de mi puesto de trabajo citadas en la pregunta anterior.</p>	<p>Las adaptaciones</p>	<p>Sí, tengo una pantalla más grande de lo habitual que me ha facilitado la ONCE</p>	<p>Sí, de orientación laboral a través de la orientadora laboral.</p>	<p>-</p>
<p>12.¿Ha trabajado en otras empresas, o desempeñado otros puestos dentro de la misma, anteriormente a su empleo actual? ¿Qué tipo y cuál ha sido la duración de esos empleos?</p>	<p>FSC Discapacidad – Orientación e información laboral para personas con discapacidad a través de programa del Servicio Público de Empleo de Galicia. 13 meses FSC Inserta – Técnica de empleo. Gestión de ofertas de empleo y cursos de formación para personas con discapacidad. 35 meses. ONCE – Responsable de departamento de Coordinación y Recursos Humanos y Generales. 8 meses.</p>	<p>He trabajado 6 años en la Administración Pública (Xunta de Galicia) y 9 meses en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).</p>	<p>Sí; he trabajado como auxiliar administrativo en un programa de 6 meses de la Diputación Provincial.</p>	<p>Anteriormente he trabajado en el ayuntamiento de Mondoñedo como formadora ocupacional durante 2 meses. He trabajado en ONCE, como monitora en una excursión de mayores durante 15 días. Justo antes de trabajar en INSERTA, trabajé en asociación FSC Discapacidad como orientadora laboral para el servicio público de empleo durante 6 meses.</p>	<p>Si, He trabajado como monitor de tiempo libre y camarero, su duración total ha sido de entre 3 y 6 meses.</p>	<p>-</p>
<p>13.España presentaba, a 2015, una tasa de actividad en personas con discapacidad visual del 45,9% y una tasa de empleo del 37,8%, ¿Cuál o cuáles cree que son las principales causas de esta baja inserción laboral de personas con discapacidad visual?</p> <p>a. No hay ninguna causa específica</p> <p>b. Precariedad laboral (condiciones laborales malas, gran temporalidad de los contratos, poca cualificación del</p>		<p>X</p>				<p>X</p>

<p>trabajo...)</p> <p>c. Ausencia de necesidad (los empresarios cumplen sus necesidades habituales con personal sin discapacidad y no necesitan acudir a la contratación de personas con discapacidad)</p> <p>d. Desinformación y desconocimiento por parte de las empresas ordinarias (de la discapacidad y sus tipos, de las bolsas de empleo y empresas a las que acudir para contratar a personas con discapacidad, requerimientos de adaptación del puesto de trabajo, de la obligación legal...)</p> <p>e. Percepción del colectivo (existencia de prejuicios y estereotipos que dan una visión falsa e irreal de las personas con discapacidad)</p> <p>f. Ausencia de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad</p> <p>g. Carencia de recursos por parte de la persona con discapacidad para la búsqueda adecuada de empleo</p> <p>h. Otros, especificar:</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>También hay mucha gente que se acomodó a no trabajar y pretende dar lástima por tener una discapacidad, lo que perjudica a las demás personas que la tenemos.</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
<p>14.¿A quién cree que afecta más esta baja inserción laboral, a jóvenes o mayores? ¿Por qué?</p>	<p>A mayores porque al condicionante de la discapacidad se añade el agravante de la edad, menor formación y menor flexibilidad.</p>	<p>Creo que afecta a todos por igual (jóvenes y mayores) y el nivel de estudios es determinante; cuanto menor es el nivel de estudios mayor es la tasa</p>	<p>Considero que, pese a que falta mucho por hacer, y la mala situación del mercado laboral juega en contra de las personas jóvenes que inician su búsqueda en estos últimos años; las personas jóvenes cuentan con recursos</p>	<p>Creo que a mayores, porque en muchos casos el nivel de cualificación que poseen es muy bajo o incluso nulo, ya que en ese sentido los</p>	<p>A ambos, el mayor tiene experiencia pero tiene muchos años y al joven, tiene pocos años y sin experiencia. Gran parte de las empresas quieren</p>	<p>Afecta más a mayores, los jóvenes con discapacidad tienen mayor formación así como un buen manejo de</p>

		<p>de desempleo.</p>	<p>que favorecen su inserción en relación a las personas mayores. Recursos tales como: internet, los distintos portales de empleo y bolsas de empleo específicas, cada vez más numerosas, avances en educación que favorecen su correcto acceso y desarrollo a la formación que desean, etc.</p> <p>También creo que el colectivo joven con discapacidad, en general, ha mejorado su situación en cuanto al conocimiento de la sociedad en sus posibilidades. El desconocimiento de la discapacidad es innegable, pero seguramente ha mejorado en relación a años anteriores, tanto por parte de las empresas como de la sociedad en general, lo cual, además de restar posibilidades a la persona, podía mermar también su autoconfianza de cara al empleo. En general hoy los jóvenes conocen mejor sus posibilidades y cuentan con más recursos para ponerlas en valor, aunque como he comentado al inicio creo que falta mucho por hacer al respecto.</p>	<p>jóvenes de hoy, a los que nos interesa, estamos más preparados, tenemos más opciones de formación.</p>	<p>a personas jóvenes recién titulados con experiencia, cosa imposible</p>	<p>herramientas tecnológicas que le facilitan su inserción laboral y social.</p>
--	--	----------------------	---	---	--	--

<p>15.¿En qué clase de empresas cree que se emplea a una mayor cantidad de personas con discapacidad visual? Por tamaño:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Microempresa (hasta 10 trabajadores) b. Pequeña y mediana empresa (entre 11 y 250 trabajadores) c. Grande empresa (más de 250 trabajadores) d. En ninguna, la cantidad es similar 	X	X X	X	X	X	X
<p>Por procedencia de capital:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pública b. Privada c. En ninguna, la cantidad es similar 	X	X	X	X	X	X
<p>Por relación con la discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Empresa ordinaria b. Enclave laboral c. Centro especial de empleo d. En ninguna, la cantidad es similar 	X	X	X	X	X	X
<p>16.¿En qué tipo de empleos piensa que tienen más presencia las personas con discapacidad visual?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Administrativo/a b. Fisioterapeuta c. Informático/a d. Profesor/a e. Abogado/a f. Trabajador/a social g. Psicólogo/a h. Vendedor/a ONCE i. Empleado/a limpieza j. Economista k. Otros, especifique: 	X	X	X X	X X	X	X X
<p>17.Si lo comparamos con las personas sin discapacidad, ¿Existe una mayor o menor cantidad de trabajos estables?</p>	Menor	Teleoperador/Telefonista Actualmente entiendo que hay mayor estabilidad por la existencia de ayudas a la contratación de personas con discapacidad de las que disponen las empresas.	Menor	En estos momentos, creo que la situación estaría igualada, ya que con la época de crisis, la situación del acceso al empleo está siendo difícil para cualquier colectivo.	Menor	

<p>18.¿Dónde hay una mayor presencia, en trabajos poco, o muy cualificados?</p>	<p>Poco cualificados</p>	<p>En el caso de afiliados a la ONCE cada vez hay más presencia en puestos cualificados; otro tipo de discapacidades en puestos menos cualificados.</p>	<p>Concretamente en el caso de la discapacidad visual creo que como trabajos de baja cualificación la mayoría son en la venta de productos ONCE, o si no en trabajos cualificados donde la adaptación de puesto facilita su desempeño normal. Dada la naturaleza de los trabajos de baja cualificación tipo limpieza o similar la dificultad visual supone un problema para el desempeño del puesto. Si hablamos de personas con discapacidad en general, la presencia es mucho mayor en puestos de baja cualificación.</p>	<p>En trabajos poco cualificados.</p>	<p>Poco</p>	<p>En trabajos poco cualificados.</p>
<p>19.Independientemente del tipo de empleo, ¿Cree que las condiciones laborales son adecuadas, teniendo en cuenta la situación actual, o son inferiores a las que podría tener una persona sin discapacidad? ¿Por qué?</p>	<p>En centros especiales de empleo las condiciones son inferiores, por ejemplo, el salario mínimo de un centro</p>	<p>Sin generalizar, desgraciadamente existen centros especiales de empleo o centros</p>	<p>En general inferiores. El convenio de centro especial de empleo cuenta con</p>	<p>Creo que las condiciones laborales son más perjudiciales para las personas con</p>		<p>Creo que las condiciones laborales de las personas con discapacidad hoy</p>

	especial de empleo (si se acogen al convenio de CEE) es inferior al salario mínimo interprofesional, sin embargo, en la práctica, el trabajo desempeñado es similar al de una empresa ordinaria.	ocupacionales donde los trabajadores con discapacidad trabajan en unas condiciones (de horarios, turnos, carga de trabajo) que no se ven en centros en los que trabajan personas sin discapacidad.	salarios más bajos que los de las empresas ordinarias en la mayoría de los casos y es cierto que por el momento las personas con discapacidad trabajan más en centro especial de empleo que en empresa ordinaria	discapacidad porque los empresarios se aprovechan en muchas ocasiones de su falta de conocimiento o la desesperación por trabajar para tenerlos con peores condiciones.		en día son similares a las de cualquier otra persona sin discapacidad.
20.¿De qué forma han afectado las políticas adoptadas hasta el momento por el Estado a la inserción laboral de personas con discapacidad? a. Muy negativa b. Negativa c. Nula d. Positiva e. Muy positiva	X	X	X ²² X ²³	X	X	X
21.¿Piensa que es suficiente con la aplicación de éstas políticas para la mejora de la situación en que nos encontramos las personas con discapacidad?	No, hay que trabajar en la concienciación, información y sensibilización de la población en general y de las empresas en particular para eliminar los prejuicios sobre la discapacidad centrándose en las capacidades de las personas. Además, hay que difundir las ventajas de contratar a personas con discapacidad tanto a nivel de rentabilidad económica como a nivel de rentabilidad social.	Nunca es suficiente pero es un punto de partida, susceptible de mejora.	No	No	Las políticas laborales en la actualidad, no solo perjudica a aquellas personas sin discapacidad sino que también perjudica a personas con discapacidad.	No

²² En cuanto a algunas medidas como: Convenio de CEE, requisitos para la bonificación de contratos y sistema de contratación en centros especiales de empleo.

²³ En cuanto a reserva de plazas en empresa pública y privada y algunos planes de inclusión.

<p>22.En caso de respuesta negativa a la anterior pregunta, ¿Se le ocurren políticas, medidas o acciones concretas para llevar a cabo y mejorar esta situación?</p>	<p>Organizar jornadas de sensibilización, formación e información en materia de discapacidad de forma regular y periódica a en confederaciones y asociaciones de empresarios, empresas de distintos tamaños a través de entidades públicas y privadas. Vigilar de una forma más exhaustiva el incumplimiento de la ley en relación a la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores. Incluir formación en materia de discapacidad en el ámbito educativo desde las etapas iniciales para fomentar la igualdad y normalidad y erradicar los estereotipos, e incluir temáticas sobre responsabilidad social empresarial en titulaciones universitarias relacionadas con el ámbito laboral y empresarial.</p>		<p>La revisión de convenio de Centros Especiales de Empleo y los condicionantes a la hora de contratar a las personas con discapacidad; primar la calidad de los contratos en cuanto a duración y jornada y no la cantidad; hacer posible la bonificación en caso de personas en mejoras de empleo... Velar por el cumplimiento de la labor de la unidad de apoyo de los centros especiales de empleo. Fomentar la inclusión de personas con discapacidad en empresas ordinarias tanto públicas como privadas, a través a por ejemplo de proyectos concretos para que</p>	<p>Mayor información a las empresas de la realidad y posibilidades laborales de las personas con discapacidad. Más campañas informativas para eliminar los estereotipos y prejuicios que existen sobre la discapacidad.</p>	<p>Derogación de la actual ley laboral, eso para empezar.</p>	
---	--	--	---	---	---	--

			<p>las empresas conozcan en su puesto de trabajo a personas con discapacidad y vean realmente su trabajo. Realizar trabajos de concienciación en cuanto a la realidad de las personas con discapacidad, evitando los discursos sesgados o estereotipados (publicidad, jornadas con empresas, foros...)</p>			
--	--	--	--	--	--	--

Al margen de las reflejadas en la tabla, a la entrevistada N°6, se le realizaron las siguientes preguntas:

1. ¿Está usted estudiando o formándose actualmente?

Si, Estudio técnico en integración social.

2. ¿En que medida cree que se valora el nivel de estudios para la inserción laboral de las personas con discapacidad visual? Marque una de las opciones:

a. Poca importancia

b. Media importancia

c. Mucha importancia x

3. El nivel de estudios, ¿Tiene una mayor, menor o similar importancia en la entrada al mercado de trabajo para personas con discapacidad visual comparado con la entrada al mercado laboral de personas sin discapacidad? ¿Por qué?

Yo creo que tiene una mayor importancia debido en que la sociedad en la que actualmente nos encontramos tiene todavía demasiados prejuicios ante la discapacidad y esto conlleva a que tengamos que demostrar que nuestras capacidades son tan válidas como las de otra persona sin discapacidad.