
This is the **published version** of the bachelor thesis:

López Martínez, Rosana; Esteban Legarreta, Ricardo, dir. El acceso al empleo, la integración y la discriminación laboral de las personas con discapacidad auditiva. 2024. (Grau en Administració i Direcció d'Empreses i Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/303599>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

TÍTULO:

**EL ACCESO AL EMPLEO, LA INTEGRACIÓN Y LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA**

AUTORA: ROSANA LÓPEZ MARTÍNEZ

GRADO: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Y DERECHO

TUTOR: RICARDO ESTEBAN LEGARRETA

FECHA: 12 DE MAYO DE 2024



Esta obra © 2024 de Rosana López Martínez tiene licencia CC BY-SA 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Agradecimientos

En primer lugar, me gustaría agradecer a Ricardo Esteban Legarreta por el apoyo y orientación que me ha ofrecido a lo largo de este proyecto. Sus aportaciones y revisiones periódicas han sido esenciales para poder llevar a cabo este trabajo.

En segundo lugar, quisiera agradecer a mi familia, especialmente a mis padres Alicia y Francisco Javier, por apoyarme y acompañarme durante todo el proceso de elaboración del Trabajo.

Asimismo, tampoco puedo olvidarme de mis amigos más cercanos y mi pareja, que me han compartido muy buenos consejos sobre cómo abordar el trabajo y me han motivado a seguir adelante. Ni de Xavier Font, siendo su entrevista esencial para comprender mucho mejor la figura del empleo con apoyo y la situación laboral de las personas sordas.

Por último, me gustaría reconocer a la Universidad Autònoma de Barcelona, puesto que este trabajo supone el fin de una etapa educativa muy enriquecedora que no habría sido la misma sin los profesores que he tenido durante la carrera.

Resumen

El mundo laboral, ya de por sí complejo, es un entramado de relaciones entre distintos agentes que tienen por objeto último la empleabilidad y la productividad que para según quién puede convertirse en toda una odisea. Esta clase de complicaciones pueden darse entre otras cuando un trabajador carece de ciertas capacidades que le permitirían llevar a cabo determinados trabajos como el resto de las personas, lo que se acaba traduciendo en una reducción significativa de su empleabilidad. Precisamente, para las personas que cumplen el perfil anterior el Estado ha ido desarrollando a lo largo de los años una serie de políticas o estrategias de incentivación del empleo creando un marco normativo que ofrece una protección reforzada para estos.

Concretamente, en este trabajo hablaré sobre las personas con déficit auditivo¹, cuya empleabilidad suele verse afectada debido a la alteración de su capacidad comunicativa; veremos cuál es la magnitud de la dificultad que tienen para integrarse en este complejo sistema a través de un análisis de su situación actual y aprenderemos más sobre las herramientas legales que existen para atender a sus necesidades especiales y combatir la discriminación que sufren en el trabajo.

Palabras clave: Discapacidad, empleo, integración, personas sordas, Centros Especiales de Empleo, discriminación.

¹ Considerado colectivo vulnerable de atención prioritaria según la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Abstract

The labor market, already inherently complex, is a network of relationships among various stakeholders with the ultimate goal of employability and productivity, which for some individuals can become a real odyssey. These complications may arise when a worker lacks certain skills that would enable them to perform specific tasks like other people, resulting in a significant reduction in their employability. Precisely for individuals fitting the aforementioned profile, the State has developed over the years some employment incentive strategies, creating a legal framework that provides an enhanced protection for them.

In this work, I will delve into the case of individuals with hearing deficits, whose employability is often affected by the impairment of their communicative ability. We will examine the extent of the challenges they face in integrating into this intricate system through an analysis of their current situation. Additionally, we will explore the legal tools that exist to address their special needs and combat the discrimination they experience in the workplace.

Key words: Disability, employment, integration, deaf individuals, Special Employment Centers, discrimination.

Tabla de contenidos

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
LISTA DE FIGURAS	9
LISTA DE TABLAS	9
LISTA DE ABREVIACIONES	9
1. INTRODUCCIÓN	10
2. LA DISCAPACIDAD COMO CONCEPTO JURÍDICO: ESPECIAL CONSIDERACIÓN A LA DISCAPACIDAD AUDITIVA.....	12
3. IMPLICACIONES DEL DÉFICIT AUDITIVO EN EL MUNDO LABORAL	16
3.1. DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DEMANDA DE EMPLEO	16
3.1.1. <i>La educación de las personas sordas</i>	16
3.1.2. <i>La barrera de la comunicación</i>	18
3.2. DESDE LA PERSPECTIVA DE LA OFERTA DE EMPLEO.....	19
3.2.1. <i>Modalidades de empleo de las personas con discapacidad</i>	19
4. INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	23
4.1. ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS SORDAS.....	23
4.1.1. <i>El empleo con apoyo</i>	25
4.2. ADAPTACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	27
5. SALIDAS PROFESIONALES, CARRERA PROFESIONAL Y SALARIOS	32
6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: LAS CONSECUENCIAS DE LA SORDERA SOBREVENIDA EN LA VIDA LABORAL	36
7. CONCLUSIONES	38
8. LISTA DE REFERENCIAS	41
9. BIBLIOGRAFÍA.....	43
10. ANEXOS.....	44

Lista de figuras

Figura 1. Dispositivos para adaptar los puestos de trabajo a personas sordas	30
Figura 2. Distribución de las solicitudes de empleo de personas con y sin discapacidad en los grandes grupos ocupacionales, 2022	33

Lista de tablas

Tabla 1. Clasificación audiométrica de las deficiencias auditivas	13
Tabla 2. Alumnado con discapacidad auditiva por enseñanza, 2022	16
Tabla 3. Tasas de actividad y empleo por tipo de discapacidad, 2022	18
Tabla 4. Diferencias salariales entre los asalariados con y sin discapacidad, 2021	34

Lista de abreviaciones

OMS	Organismo Mundial de la Salud
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud
LISMI	Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos
LIONDAU	Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
TRDDIS	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.
CEE	Centro Especial de Empleo
CEPS	Confederación Estatal de Personas Sordas
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo surge fundamentalmente por dos motivos muy relacionados entre sí, mi situación familiar y el interés por la función protectora que ofrece el Derecho del Trabajo. Mi madre enfermó de meningitis meningocócica con apenas un año, que le afectó al nervio auditivo y como secuela le causó una hipoacusia o sordera profunda prelocutiva, es decir, anterior al desarrollo completo del lenguaje, puesto que con esa edad apenas podía decir algunas palabras sueltas. Mientras, mi padre perdió la audición cuando aún era nonato porque mi abuela había tomado antibióticos durante el embarazo, padeciendo una sordera severa congénita. Desde entonces, su vida no ha sido como la de los demás. Durante su infancia tuvieron que ir a colegios especiales donde no siempre les prestaban la ayuda que realmente necesitaban; a mi madre por ejemplo le enseñaron a leer los labios en la escuela, pero no aprendió a hablar la lengua de signos hasta los 16 años cuando se inscribió en un Centro de Personas Sordas, lo que afectó gravemente a su formación.

Todas estas carencias que, como mis padres, comparten muchos sordos, se siguen arrastrando hasta la vida adulta, donde anhelamos encontrar un empleo que nos permita independizarnos y en ocasiones crear una familia. Aquí es donde entro yo, aprendiendo la lengua de signos como lengua materna desde los tres meses para comunicarme con mis padres, asistiendo a quedadas organizadas por el Centro de Sordos de nuestra ciudad e interactuando frecuentemente con otras personas sordas. Esto ha acabado despertando en mí una gran sensibilidad y curiosidad por el colectivo. Concretamente, esta curiosidad se acabó traduciendo en un interés por la protección de sus derechos laborales ya que, al ser una persona oyente, siempre que tenían alguna dificultad relacionada con el acceso al empleo o la comprensión de las condiciones del trabajo acudían a mi hermano o a mí para que se lo explicáramos en lengua de signos.

Por todo lo anterior, el presente estudio se centrará en analizar el marco normativo que regula el empleo de las personas con déficit de audición que viven en España y evaluarlo en función de su capacidad para mejorar su situación laboral, teniendo en cuenta que puede variar el panorama en función del grado de sordera y el nivel de adquisición del lenguaje, haciendo mención especial a la hipoacusia prelocutiva y la sobrevenida. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, la tasa de empleo de las personas con discapacidad auditiva en 2022 fue del 53%, una cifra muy buena comparada con la tasa

de otros tipos de discapacidad como la física (33,7%) o la intelectual (23,8%), aunque este valor dista mucho de la tasa de empleo para las personas sin discapacidad para el mismo año, quedando a más de 15 puntos por debajo de esta.

Así pues, el objetivo de este trabajo será realizar un análisis sobre la normativa que regula el empleo de las personas con discapacidad y, concretamente, la normativa aplicable a las personas con déficit auditivo desde un punto de vista jurídico y social para comprender cuál es el marco normativo aplicable al empleo de este grupo y valorar su eficacia en función del grado de cumplimiento de las mismas y su capacidad de lograr un mercado de trabajo inclusivo que les ofrezca las mismas oportunidades que al resto de personas en una situación análoga.

Por eso, la hipótesis sobre la que se basará mi estudio es si la regulación laboral española atiende adecuadamente a sus necesidades especiales y permite que las personas con discapacidad auditiva participen en igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Para realizar una investigación jurídica de esta naturaleza partiré, en primer lugar, de la técnica exegética consistente en identificar el contenido de la norma para posteriormente analizar el impacto material que produce en la realidad social y averiguar si esta es efectiva y eficaz en función de los factores que he mencionado antes. Para ello, partiremos de la interpretación de datos estadísticos y de la entrevista realizada a Xavier Font, Coordinador del servicio laboral de ACAPPS, una asociación dedicada a la atención a personas sordas. Según Jesús Cruz, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, esta metodología resulta ser la más apropiada cuando se trata de investigaciones sobre el Derecho del Trabajo dada su estrecha vinculación con los intereses de la economía en su conjunto y de la empresa en particular, puesto que el legislador tiende a moderar la tutela laboral en función de los mismos (2015). Además, no debemos olvidar que, en esta rama jurídica, los agentes económicos juegan un papel muy importante en la elaboración de las normas laborales.

Todo lo anterior se llevará a cabo mediante una estructura que iniciará con una introducción sobre esta discapacidad, además de sus implicaciones en el mundo laboral; pasaré a hablar sobre la integración laboral y los distintos mecanismos que existen para fomentarla, como el empleo con apoyo y; por último, trataré el tema de la carrera profesional y la extinción del contrato de trabajo para alcanzar una visión más completa de las distintas situaciones que se pueden dar en el empleo de este colectivo.

2. LA DISCAPACIDAD COMO CONCEPTO JURÍDICO: ESPECIAL CONSIDERACIÓN A LA DISCAPACIDAD AUDITIVA

La dificultad de calificar el término de “discapacidad” reside en la larga evolución histórica que ha sufrido este concepto, por lo que es imperativo saber cuáles han sido sus antecedentes para comprender correctamente cuál es su significado. A medida que las sociedades han ido evolucionando, estas han creado nuevas expresiones que trataban de eliminar las connotaciones negativas que habían ido acumulando sus antecesoras, por lo que conforme iban quedando obsoletas palabras como “imbécil”, “subnormal” o “minusválido”, estas se sustituían por otras menos despectivas. Según Sierra (2023), los primeros términos tenían una fuerte vinculación con la visión religiosa que consideraba que la discapacidad era en realidad un castigo divino, mientras que las perspectivas posteriores han ido abandonando esta postura y abogan por considerarla dentro de los términos de la salud.

Para amoldarlo a esta nueva visión, se aprobaron normas como el RD 1856/2009, de 4 de diciembre² o el RD 888/2022, de 18 de octubre³ que pretenden adaptar el marco de referencia conceptual a las exigencias de la OMS tras la elaboración de la CIF del año 2001, la Convención de 2006 y el Informe mundial sobre la discapacidad de 2011 sustituyendo el término “minusvalía” por el de “discapacidad” o el de “grado de discapacidad” por “grado de las limitaciones en la actividad”. Un caso muy reciente y que ha manifestado una clara preocupación por la protección de las personas de este colectivo ha sido la reciente iniciativa del Congreso de Diputados para reformar el artículo 49 de la Constitución sustituyendo el término obsoleto y denigrante de “disminuido” por el de “persona con discapacidad”, priorizando a la persona de la situación limitante.

Así pues, para una misma situación se han usado distintos términos jurídicos pero, por otro lado, también han existido varias definiciones legales para referirse a este colectivo, lo que ha provocado una alteración en el alcance de su protección. Siguiendo la misma línea que la Constitución, la LISMI⁴ los definía como “toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de

² BOE, núm. 311, de 26 de diciembre de 2009.

³ BOE, núm. 252, de 20 de octubre de 2022.

⁴ BOE, núm. 103, de 30 de abril de 1982.

una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales” aunque posteriormente se aclaró de forma reglamentaria que estas personas debían alcanzar al menos un 33 por ciento de discapacidad según el baremo vigente para ser consideradas como tal. Lo que causó que en 2003 se aprobara la LIONDAU⁵, que ya incluía dicha aclaración en el texto legal.

Tal como explica Esteban (2013), esta ampliación del concepto fue objeto de debate durante varios años donde el legislador adoptaba una postura a favor mientras que la doctrina jurisprudencial se manifestó en contra. En este sentido, se aprobó el TRDDIS, que ampliaba el concepto de discapacidad no únicamente a efectos de la misma ley sino también a los efectos del empleo a pesar de que Tribunal Supremo⁶ ya había expresado su disconformidad, pues consideraban que esto favorecía el acceso a ayudas y al empleo en Centros Especiales a personas con menores dificultades.

Finalmente, esta cuestión se resolvió en marzo de 2023 con la aprobación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero de Empleo⁷. La disposición final segunda de la misma modificó la definición de personas con discapacidad e incorporó en el artículo 35 TRDDIS una nueva definición volviendo al concepto clásico de discapacidad de la LIONDAU y de la primera LGDPD, por lo que las personas con discapacidad podían acceder a estas garantías mediante dos vías: el reconocimiento de un 33 por ciento o superior de discapacidad o el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez o de una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Es importante que las personas que cumplen con los requisitos anteriores obtengan la calificación administrativa de persona con discapacidad según el RD 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad para que se puedan desplegar los mecanismos de actuación administrativos de atención a las personas con discapacidad y la promoción de su autonomía personal⁸ y, concretamente, les puedan ser de aplicación las normas que mencionaré durante el presente trabajo.

⁵ BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

⁶ STS de 21 de marzo de 2007 (RJ 2007, 3539)

⁷ BOE, núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

⁸ BOE, núm. 252, de 20 de octubre de 2022.

Así pues, las personas sordas forman parte de este colectivo al padecer de una deficiencia sensorial y, concretamente, una deficiencia auditiva. Sin embargo, tal como indica Sierra (2023), este colectivo es muy heterogéneo (al igual que el colectivo de las personas con discapacidad en general). Para empezar, debemos tener en cuenta que existen distintos grados de deficiencia auditiva. De más a menos, estos se conocen como hipoacusia profunda, severa, moderada y leve.

En el siguiente gráfico se puede observar cuál es el grado de pérdida de audición que corresponde a cada una de las clases de deficiencia auditiva y el tipo de percepción que existe en cada nivel:

Tabla 1.

Clasificación audiométrica de las deficiencias auditivas

INFRANORMAL <20 dB	Se trata eventualmente de una pérdida tonal ligera sin incidencia social.
LIGERA 20-40 dB	El habla con voz normal es percibida. Sin embargo, se percibe difícilmente con voz baja o lejana. La mayoría de los ruidos familiares son percibidos.
MEDIANA 41-70 dB	El habla es percibida si se eleva un poco la voz. El sujeto entiende mejor si mira cuando le hablan. Se perciben aún algunos ruidos familiares.
SEVERA 71-90 dB	El habla es percibida con voz fuerte cerca del oído. Los ruidos fuertes son percibidos.
PROFUNDA 91-119 dB	Ninguna percepción de la palabra. Solo los ruidos muy potentes son percibidos.
TOTAL (Cofosis) 120 dB	No se percibe nada.

Adaptado de “Recomendación biap 02/1” por Bureau International d’Audiophonologie, 1997.
<https://www.biap.org/es/recommandations/recomendaciones/ct-02-clasificacion-de-las-deficiencias-auditivas/112-rec-02-01-es-clasificacion-audiometrica-de-las-deficiencias-auditivas/file>

También existe variedad por el uso de ayudas técnicas como los audífonos para aprovechar los restos auditivos, donde hay quienes los usan, quienes prefieren no hacerlo e incluso algunos que quieren usarlos, pero no pueden. Por el origen de la sordera tenemos personas con sordera congénita (desde el nacimiento), prelocutiva o postlocutiva⁹. Hay quienes usan la lengua de signos porque la conocen desde la infancia, otros que la han aprendido durante la adolescencia u otros que ni la conocen y basan su comunicación en el oralismo y la lectura labial. Incluso se pueden distinguir en función de su sentimiento

⁹ Vid. *supra* pg. 9.

de pertenencia a la Comunidad sorda. Según Jambor (2005), para “(...) aquellas personas sordas que se identifican con la comunidad sorda, ser sordo no es visto como una deficiencia; más bien es parte de su identidad total”. De hecho, paralelamente al patriotismo, algunas personas sordas sienten orgullo de formar parte de esta comunidad con unos mismos valores, cultura e historia.

Así pues, dada la pluralidad que existe dentro del colectivo de las personas sordas estas se podrían definir desde distintas perspectivas. La más social las define como integrantes de una minoría lingüística y cultural, pero me decantaré por la definición de la Confederación Estatal de Personas Sordas, que liga mejor con la definición de discapacidad del TRDDIS y las define como “aquellas con una pérdida auditiva y que en su vida cotidiana encuentran barreras de comunicación (un entorno limitante) que a menudo le dificultan o impiden desarrollar sus capacidades y participar en la sociedad en igualdad de condiciones”.

3. IMPLICACIONES DEL DÉFICIT AUDITIVO EN EL MUNDO LABORAL

En general, cualquier discapacidad condiciona a la persona que la padece a la hora de ejercer determinados trabajos. Sin embargo, muchas veces estas limitaciones no proceden de la persona en sí, sino de las condiciones del lugar de trabajo, lo que produce un desajuste entre las capacidades del trabajador y las requeridas por el empleo.

El siguiente epígrafe se centrará en analizar cuáles son las consecuencias de padecer una discapacidad auditiva para el trabajador y cómo afectan las mismas a su situación en el mercado laboral, por lo que trabajaremos desde dos perspectivas distintas:

3.1. Desde la perspectiva de la demanda de empleo

3.1.1. La educación de las personas sordas

Para poder llegar a entender la situación de las personas sordas es esencial hablar sobre la educación. Tal como indica Sierra (2023), a las personas sordas se les ha considerado históricamente como deficientes psíquicos. Así hasta el siglo XVI no se contemplaba la posibilidad de educarles como al resto de niños, simplemente se les limitaba la capacidad jurídica equiparándoles a menores de edad.

No fue hasta el siglo XVII que empezaron a surgir los primeros defensores de la alfabetización de las personas sordas y con ello aparecieron dos posturas distintas. Por un lado, en países como Estados Unidos, Italia o España se apostaba por el uso de la lengua de signos en la enseñanza, de carácter visual, gestual y espacial, mientras que en Alemania o Austria se decantaban por el método oral, basado en la producción y percepción de sonidos producidos oralmente.

Finalmente, los oralistas consiguieron acordar la prohibición del uso de la lengua de signos en la enseñanza en el II Congreso Internacional sobre la “Instrucción de los Sordomudos” en Milán en 1880 y como resultado se obtuvo una tasa muy elevada de sordos adultos que no sabían hablar, leer y escribir correctamente, pues según varios

estudios¹⁰, para maximizar el aprendizaje de los niños sordos es fundamental que estos adquieran lenguaje en las etapas más tempranas a través de la lengua de signos para adquirir el nivel comunicativo suficiente para poder aprender una segunda o tercera lengua (bilingüismo intermodal).

Por suerte, en España se acabaron reconociendo oficialmente la Lengua de Signos Española y la Lengua de Signos Catalana¹¹ en 2006 y gracias a eso la situación educativa de las personas sordas ha mejorado notablemente con el modelo educativo bilingüe, la detección temprana de la deficiencia auditiva y los avances tecnológicos en los implantes cocleares, aunque sigue habiendo muchas carencias e incertidumbres en el sistema educativo (CEPS, 2021).

El siguiente gráfico indica la presencia de estudiantes con discapacidad auditiva que había durante el curso 2018-2019 en los distintos tipos de enseñanzas. Como se puede observar, presencia de estudiantes en los tipos de enseñanza no universitaria¹² superiores es mucho menor que en la educación obligatoria. Este es un indicio de que, pese a los recursos de apoyo, la comunidad sorda sigue teniendo dificultades para acceder a estudios superiores.

Tabla 2.

Alumnado con discapacidad auditiva por enseñanza, 2022.

Etapa educativa	Alumnos con discapacidad auditiva	Peso relativo
Educación Especial (*)	434	4,61%
Educación Infantil	1244	13,22%
Educación Primaria	3685	39,16%
ESO	2670	28,37%
Bachillerato	449	4,77%
FP Básica	134	1,42%
FP de Grado Medio	446	4,74%
FP de Grado Superior	271	2,88%
Otros programas formativos	77	0,82%
TOTAL	9.324	100%

Adaptado de "Enseñanzas no universitarias. Alumnado con necesidad específica de apoyo educativo" por Ministerio de Educación, Formación profesional y Deportes, 2022. <https://estadisticas.educacion.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=no-universitaria/alumnado/apoyo/2021-2022/acnee&file=pcaxis&l=s0>

¹⁰ Rodríguez-Fleitas, X., Fresquet-Pedroso, M., Marzo-Peña, A., & Baguer-García, E. (2022). El enfoque bilingüe como condición para la educación inclusiva de las personas sordas. *Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu*, 9(2), 70-81. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2022v9n2.007>

¹¹ Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. BOE, 255 (2007).

¹² No existen estadísticas oficiales sobre la presencia de estudiantes con discapacidad en la universidad.

3.1.2. La barrera de la comunicación

Aunque el colectivo de personas sordas es muy heterogéneo, todos ellos padecen una alteración en el sistema auditivo que afecta en mayor o menor medida a su capacidad para, en primer lugar, recibir información del exterior mediante los sonidos y, en segundo lugar, desarrollar sus habilidades comunicativas para poder expresarse produciendo los mismos sonidos que las personas oyentes.

Tal como indica Xavier Font (2024), Coordinador del servicio laboral de ACAPPS, existe una confusión generalizada sobre las personas sordas, su discapacidad se suele asociar con la mudez y es habitual escuchar gente que se refiere a ellos como “sordomudos”. Sin embargo, en la mayoría de los casos no existe ningún impedimento al habla, otra cuestión distinta es que no hablen porque no han podido escuchar la fonética para reproducirla. Este desconocimiento, añade Font, hace que muchas empresas sean reticentes a contratar a personas sordas por el miedo infundado de no poderse comunicar con ellos a pesar de que el 98% (datos de 2022) utilicen la lengua oral para comunicarse.

Otro aspecto que destacar es la falta de confianza a la hora de comunicarse con personas oyentes. Tal como hemos comentado, la discapacidad está llena de estigmas y prejuicios que merman la autoestima de las personas con déficit auditivo. Por eso, tratar el plano personal para ayudarles a afrontar un proceso de selección o relacionarse con las personas oyentes se convierte en un aspecto esencial del trabajo que llevan a cabo las asociaciones y las ONG como la CEPS o el FESOCA (Font, 2024).

3.2. Desde la perspectiva de la oferta de empleo

Una vez hemos identificado las características de los trabajadores con déficit de audición relacionadas con la ocupación, vamos a analizar cómo se enmarca este perfil dentro del mercado laboral.

3.2.1. Modalidades de empleo de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad auditiva presentan una tasa de empleo inferior a la de las personas sin discapacidad. Tal como indica la siguiente tabla, en 2022 las personas sordas tenían una tasa de empleo del 53%, mientras que la tasa de empleo para las personas sin discapacidad fue del 68%. A pesar de ello, las personas sordas son el colectivo que presenta las mejores tasas dentro de las personas con discapacidad. Por debajo de los mismos encontramos las tasas del resto de colectivos de discapacidad con hasta 34 puntos de diferencia. Por otro lado, gracias a la tabla también podemos observar que las personas con discapacidad auditiva tienen una tasa de actividad bastante elevada respecto al resto, según la misma, 6 de cada 10 personas con discapacidad auditiva tienen una ocupación o la están buscando activamente.

Tabla 3.

Tasas de actividad y empleo por tipo de discapacidad, 2022.

Tipo de discapacidad	Tasa de Actividad	Tasa de Empleo
Personas con discapacidad	35,3%	27,8%
Física y otras: Total	40,8%	33,7%
Intelectual: Total	36,4%	23,8%
Mental: Total	29,2%	18,9%
Sensorial: Sistema visual	39,5%	33,1%
Sensorial: Sistema auditivo	61,2%	53,0%
Personas sin discapacidad	78,0%	68,1%

Adaptado de “Tasas de actividad y empleo por tipo de discapacidad” y “Tasas de actividad, empleo y paro” por Instituto Nacional de Estadística, 2022. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=30027&L=0> y <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=29814&L=0>

Las personas sordas que alcanzan la tasa de empleo del 53% están ocupadas bajo tres modalidades de empleo distintas que se regulan por el TRDDIS¹³. El empleo protegido, el empleo ordinario y la autoocupación.

¹³ BOE, núm. 289, de 03 de diciembre de 2013.

En la sección primera del Capítulo VI del TRDDIS, el texto aborda las cuestiones generales del derecho al trabajo y, aunque puede ser una sección problemática¹⁴ que se solapa con otras normas por su carácter genérico, en su artículo 37 se establece un principio muy importante que marca las directrices de la actuación de la política de empleo del país. Este precepto señala que “Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”.

La redacción de este artículo suprime el principio de preferencia por el empleo en el medio ordinario de trabajo que aparecía en el anterior artículo 37 de la LISMI. Así pues, la lista que recoge los tipos de empleo del artículo 37.2 TRDDIS no debe entenderse como una lista jerarquizada, sino que deberán promoverse los tres por igual, sustituyendo la calidad por la cantidad (Esteban, 2015).

Las siguientes secciones del Capítulo VI TRDDIS se dedican a cada una de estas tres modalidades de empleo. El empleo en el medio ordinario de trabajo integra tanto el empleo en las empresas privadas como en las administraciones públicas y se caracteriza por estar sujeto a la regulación laboral ordinaria, es decir, el Estatuto de los Trabajadores, su desarrollo reglamentario y la Ley 56/2003, de empleo.

En segundo lugar, tenemos el sistema de empleo protegido. Este está formado por los Centros Especiales de Empleo y los enclaves laborales. Por definición legal, los CEEs son empresas que “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 (...)”. Esta última parte refleja un principio clásico, que es el principio de la transición del empleo en Centros Especiales al empleo ordinario. Sin embargo, esta definición no liga con la supresión del principio de preferencia por el empleo ordinario del artículo 37 TRDDIS. Así pues, aunque según su definición parezca tener una vocación más bien transitoria, lo cierto es que el legislador ha apostado por dotar a este sistema de un carácter permanente.

¹⁴ Según Esteban (2015) “la sección es parcialmente problemática porque aborda cuestiones que ya han sido tradicionalmente abordadas mediante el Estatuto de los Trabajadores o la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo (RCL 2003, 2935), lo que genera disfunciones en algunos casos, ya sea porque algunos preceptos son reiterativos, ya porque en ocasiones pueden generar dudas cuando entran en contradicción indirecta con otras normas laborales”. (p. 240).

La regulación de los Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) prevé unas especialidades que los distingue de la empresa ordinaria: la exigencia legal de tener un mínimo de trabajadores con discapacidad del 70 por 100 de la plantilla; la prestación de servicios de ajuste personal y social a los trabajadores con discapacidad y el carácter especial de los contratos laborales, regulados a tenor del RD 1368/1985, de 17 de julio¹⁵.

Como dato curioso, los contratos celebrados con un CEE se rigen por el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y no por el Convenio Colectivo de aplicación por razón de actividad económica de la empresa colaboradora, a pesar de que esta cuestión ha sido objeto de debate en reiteradas ocasiones (SSTS de 9 de diciembre de 2015 (RJ 2015, 6218) , STS 99/2017, de 2 de febrero de 2017 (RJ 2017, 932) y STS 646/2017 de 6 de febrero de 2020, (RJ 2020, 830)). Con la excepción de que una empresa reconocida como CEE concurra a una contrata de limpieza, actividad diferente a la que figura en el ámbito funcional de su propio convenio. En este caso será aplicable la cláusula de subrogación de contratas prevista en el convenio de limpieza (SSTS 21 de octubre de 2010 (RJ 2010, 7821), STS 4 de octubre de 2011 (RJ 2012, 3353), STS 7 de febrero de 2012 (RJ 2012, 3753) y STS 9 octubre 2012 (RJ 2013, 1461)). La diferencia salarial que produce la aplicación del Convenio General ha causado la llegada de casos en los tribunales donde se alegaba que suponían una discriminación por razón de discapacidad. No obstante, la doctrina defiende que las singularidades pactadas en el Convenio General están plenamente justificadas por la situación del trabajador, pues al estar afectos de reconocida “minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad en el trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje” (STSJ ICAN 268/2020 de 20 febrero¹⁶).

La otra figura que aparece en el sistema de empleo protegido son los enclaves laborales. Sin embargo, el TRDDIS únicamente establece un mandato de desarrollo reglamentario. Así pues, según el RD 290/2004, de 20 de febrero, un enclave laboral es aquel contrato celebrado entre una empresa ordinaria (colaboradora) y un Centro Especial de Empleo que permite enviar a un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE de forma temporal para que realicen obras o servicios que guarden relación con la actividad normal de la empresa ordinaria, de modo que en estos supuestos el trabajador únicamente

¹⁵ BOE, núm. 189, de 08 de agosto de 1985.

¹⁶ ECLI:ES:TSJICAN:2020:1107

mantiene una relación laboral con el CEE. Además, de forma muy similar a los CEE, la norma indica que su finalidad es la de facilitar la transición al empleo ordinario.

Por último, tenemos la figura del empleo autónomo. Aunque el TRDDIS lo prevé en la Sección 4ª, esta no menciona ninguna especialidad para el mismo ni regula ninguna medida de fomento, sino que llama a los poderes públicos a adoptar políticas de fomento.

De las tres modalidades que existen, sin duda la que más peso tiene es la del empleo ordinario. En el año 2020 en la empresa ordinaria trabajaban 309.000 personas con discapacidad, los CEE tenían contratadas a 92.326 personas con discapacidad y el resto trabajaban por cuenta propia según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Estos datos no resultan para nada extraños, pues tanto el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad como el antiguo artículo 37 de la LISMI o el artículo 15 de la Carta Social Europea expresan una clara preferencia por el empleo ordinario frente al protegido al considerar que este sistema no es igualmente adecuado para eliminar las discriminaciones entre las personas con discapacidad y el resto de la población, debiendo reservar dicha modalidad para las personas que, por motivo de su discapacidad, no puedan ser integradas en el mercado de trabajo ordinario (Cabeza, 2023).

Asimismo, Font explica durante la entrevista que el empleo protegido, como sistema subsidiario, se ha viciado porque estos centros acaban buscando a personas con niveles de productividad elevados, desplazando a aquellos trabajadores con menos capacidades que realmente necesitarían encontrar un empleo en los mismos al no tener opciones en la empresa ordinaria. Esto es porque las rentabilidades medias de los CEE son bajas y como cualquier empresa requieren de un rendimiento mínimo para ser rentables (Gelashvili, *et al*, 2016).

Además, volviendo a las tasas de empleo para las personas con discapacidad, no se observan cambios significativos durante estos últimos doce años, lo que indica que algo falla en las políticas implementadas para fomentar el empleo de este colectivo (Esteban, 2023). En este sentido, los datos muestran una diferencia entre las tasas de empleo de 2014 y 2022 de apenas el 5,2% para las personas con discapacidad (en general) y del 7,9% para las personas sordas.

4. INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1. Acceso al empleo de las personas sordas

A pesar de que las personas sordas pueden pasar por una entrevista de trabajo sin dificultades, la sensibilización del empleador y su conocimiento sobre la discapacidad pueden ser determinantes a la hora de conseguir el empleo, por lo que a veces puede traducirse en una tarea muy difícil. Precisamente por esto, el legislador ha aprobado varios mecanismos para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad en cada una de las tres modalidades de empleo que hemos explicado anteriormente.

En el empleo ordinario, el primer mecanismo que establece el TRDDIS es la adopción de medidas de acción positiva o medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. Esta herramienta, regulada en el artículo 40 establece una regla de ponderación y aclara que prevalece sobre el principio de igualdad de trato, es decir, no está permitido eludir estas medidas alegando el mismo. Así pues, se establece una obligación para el empresario de “adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación”, con la mera excepción que supongan una carga excesiva para la empresa. Las medidas principales para incentivar el empleo de este colectivo son las bonificaciones en las cuotas patronales a la Seguridad Social, las subvenciones por contratación y las ayudas para hacer frente a los costes que debe asumir la empresa durante la vigencia de la relación laboral con el trabajador (Esteban y Gutiérrez, 2014). A modo ilustrativo, en el anexo 2 se adjunta el cuadro resumen de las bonificaciones y reducciones a la contratación laboral de las personas con discapacidad elaborado por el SEPE.

Otra medida es el empleo con apoyo. Según el texto, se entiende por servicio de empleo con apoyo como “el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de

inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (art. 41 TRDDIS)”. Esta figura está regulada en el RD 870/2007, de 2 de julio¹⁷, que analizaremos en el siguiente epígrafe.

También, la norma establece en el artículo 42 TRDDIS la obligatoriedad de cumplir con una cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad tanto para las empresas públicas como privadas. Esta cuota se aplica tanto para empresas públicas como privadas que empleen¹⁸ un número de 50 o más trabajadores y obliga a que, como mínimo, el 2 por 100 de trabajadores tenga una discapacidad reconocida. Por desgracia, el tejido empresarial español está formado principalmente por PYMES y el tamaño medio de las empresas es muy inferior a esta cifra, por lo que esta medida no afecta a un gran número de empresas. Además, el segundo párrafo del mismo artículo prevé una exención a la cuota que a pesar de que tiene una aplicación excepcional se ha acabado convirtiendo en la norma, reduciendo drásticamente su aplicación. Esto es así porque el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril¹⁹ incluye como supuestos de excepcionalidad que los servicios públicos de empleo o agencias de colocación se vean imposibilitadas para atender la oferta de empleo de la empresa porque los demandantes de empleo no se han inscrito o no están interesados en la oferta, o bien, que se acrediten cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven una especial dificultad para emplear a trabajadores con discapacidad. Según Font (2024), es una práctica muy frecuente que las empresas acudan a los servicios laborales de las asociaciones de personas sordas con el mero objetivo de obtener una respuesta negativa para acogerse a esta medida excepcional .

Por último, para fomentar la modalidad de ocupación en el sistema de empleo protegido las CEEs pueden solicitar subvenciones que alcanzan los 9.000 y 12.000 euros por creación de puesto de trabajo, un régimen de bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social del 100 por 100 y, con una incidencia menor, compensaciones económicas para ayudar a la viabilidad de la empresa siempre que carezcan de ánimo de lucro.

¹⁷ BOE, núm. 168, de 14 de julio de 2007.

¹⁸ El TRDDIS aclara que dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa (para todos los centros de trabajo y tipos de contrato laboral) e incluyendo a aquellos trabajadores que presten servicios en las empresas en virtud de contratos de puesta a disposición con ETT.

¹⁹ BOE, núm. 94, de 20 de abril de 2005.

4.1.1.El empleo con apoyo

El servicio de empleo con apoyo definido anteriormente empezó a implantarse en los años noventa en España como una práctica no reglada que tenía por objeto facilitar el acceso y la consolidación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, pero acabó regulándose mediante el RD 870/2007, de 2 de julio²⁰, aunque no fue hasta 2013 que realmente se dotó de cobertura legal a esta figura con la aprobación del TRDDIS, pues la LISMI, la norma general de discapacidad vigente en aquél entonces no hacía ninguna referencia a esta figura (Esteban, 2023).

Según la regulación del RD 870/2007, los destinatarios de este servicio pueden ser todas aquellas personas que se encuentren dentro de alguno de los siguientes supuestos: (1) Personas con parálisis cerebral, personas con trastorno de la salud mental, personas con discapacidad intelectual o personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % o (2) personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Como vemos, no todas las personas con discapacidad pueden acceder a la figura del empleo con apoyo, esta figura se ha reservado únicamente para los casos de discapacidad severa. En el texto original, la figura del empleo con apoyo estaba reservada para aquellas personas con discapacidad psíquica en grado no inferior al 33 por 100 y las personas con discapacidad física y sensorial en grado no inferior al 65 por 100. Sin embargo, tras la reforma de 2021 se flexibilizó el artículo añadiendo a las personas sordas o con discapacidad auditiva en un grado igual o superior al 33 por 100 normalizando su derecho a apoyos (en el texto original se mencionaba este colectivo en la disposición adicional primera) (Esteban, 2023). De este modo, la norma prevé una mayor facilidad para acceder a esta medida a las personas con discapacidad auditiva, puesto que con el reconocimiento de un grado del 33% ya es suficiente para poder beneficiarse de la misma.

Los proyectos de empleo con apoyo varían mucho en función del trabajador, de sus capacidades y de sus necesidades (Font, 2024). Sin embargo, la norma prevé una lista de acciones mínimas a desarrollar, que incluyen, entre otras: la orientación, asesoramiento y

²⁰ BOE, núm. 168, de 14 de julio de 2007.

acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo, el acercamiento entre el trabajador, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador, el apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y el adiestramiento específico del trabajador en las tareas inherentes al puesto de trabajo.

Para llevar a cabo estas acciones, en el empleo con apoyo existe una figura esencial que es la de los preparadores laborales. Esta figura está regulada en el RD 870/2007 y consiste en aquél que se encarga de hacer el seguimiento y de darle al trabajador todas aquellas herramientas que considere útiles para su inserción laboral.

Para conocer más sobre los proyectos de empleo con apoyo se contactó con la Asociación Catalana de familias y personas con sordera (ACAPPS), una entidad que se dedica fundamentalmente a la promoción y acompañamiento de las personas sordas oralistas. Concretamente, pude hablar con Xavier Font, el coordinador del servicio laboral de la asociación, que actúa como promotora de proyectos de empleo con apoyo tanto para personas oralistas como signantes.

En la entrevista el Sr. Font explica que las tareas de la asociación en un proyecto de empleo con apoyo son muy variadas. En primer lugar, se recoge la información del trabajador que sea útil a la hora de determinar su perfil profesional y se ofrecen unos talleres formativos para enseñarle a elaborar el currículum, buscar empleo o afrontar una entrevista de trabajo. También se ofrecen conocimientos sobre derechos laborales o del mercado de trabajo.

Una vez finalizados los talleres existen distintas opciones, pues la intervención de la asociación varía en función del nivel de apoyo que requiera el trabajador. Este apoyo puede consistir en un mero seguimiento para comprobar que se integra correctamente en la empresa y se cumplen las medidas necesarias de accesibilidad, o puede emplear una estrategia de mayor intensidad. En este caso, la asociación acude previamente a la incorporación del trabajador y se reúne tanto con sus superiores como con sus compañeros para conocer las tareas que debe llevar a cabo, como se producen las comunicaciones internas y cuáles son las dinámicas. A partir de ahí, se indagan todos aquellos aspectos que pueden generar problemas y se tratan de adaptar para que el trabajador pueda llevar a cabo las tareas con normalidad. Por ejemplo, un recurso de utilización frecuente por la asociación es la creación de esquemas visuales que describen las tareas que debe

desempeñar el trabajador (*vid. Anexo 3*). También es habitual analizar los puestos de trabajo para hacer cambios de formato, estos cambios pueden ir desde pedir el acta por escrito de las reuniones que se realicen hasta mover de lugar una simple mesa para mejorar la visibilidad del trabajador.

A pesar de tener mucho protagonismo tanto en el artículo 27 de la Convención como en la Observación general núm. 8 del Comité sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo (CRPD/C/GC/8), las cifras del empleo con apoyo son pequeñas. De acuerdo con la Asociación Española de Empleo con Apoyo, el número de personas usuarias de los servicios de empleo con apoyo (con o sin contratación laboral) en 2022 estaba entorno a las 10.000 personas (Esteban, 2023), aunque es muy difícil de determinar el número con exactitud ya que es posible que las comunidades autónomas no comuniquen todos los datos. Además, no solo existe un número muy bajo de inserciones mediante el empleo con apoyo, sino que también existe una notable disparidad territorial entre ellos precisamente porque las convocatorias de subvenciones se llevan a cabo por las comunidades autónomas (Esteban, 2023).

4.2. Adaptaciones de los puestos de trabajo

Adaptar los puestos de trabajo es fundamental para garantizar el derecho al empleo de las personas con discapacidad y por eso, la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, estableció la obligación de realizar ajustes razonables en los puestos de trabajo (art. 5). Más adelante, la Convención Internacional de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad ratificada por España el 3 de mayo de 2008 señalaba en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a entornos laborales accesibles, añadiendo que los Estados parte deben “velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”. Además, la Convención definía los ajustes razonables como las adaptaciones necesarias y adecuadas para garantizar a las personas con discapacidad el goce de todos los derechos, siempre que no supongan una carga desproporcionada o indebida. Con tal de analizar el concepto de ajuste razonable, la doctrina parte de dos de los elementos de su definición para precisar el alcance de esta obligación, estos son la razonabilidad del ajuste y la exención por carga excesiva.

Por un lado, la Directiva 2000/78 entiende por ajustes razonables como las “medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación (...)”. Además, en el considerando 20 define las medidas adecuadas como medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad y prevé un listado de ejemplos como la adaptación de instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo o provisión de medios de formación.

Por otro lado, la Directiva señala que para determinar si una medida está sujeta a la exención por carga excesiva o no, hay que considerar la existencia de medidas en los Estados para paliarlas (art. 2), así como “los costes financieros o de otro tipo que impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios de la empresa, así como la disponibilidad de fondos públicos u otro tipo de ayudas” (Considerando 21).

Según Rodríguez (2020), la técnica que emplea la Directiva para regular este concepto, separando la razonabilidad de la carga excesiva, ha derivado en que hayan surgido tres grandes modelos de definición tras transponer la norma por parte de los países europeos. Mientras que Países Bajos o Francia optan por asociar la razonabilidad con la eficacia de modo que se considera razonable si es adecuada para garantizar la participación de la persona, otros países como Finlandia han optado por vincular este término a cuestiones económicas. Por último, existe el modelo híbrido donde se tendrían en cuenta ambos requisitos, adoptado por Reino Unido.

En el ordenamiento jurídico español, este término se define hasta en tres ocasiones por parte del TRDDIS. En primer lugar, el art. 2.m) define de forma genérica el ajuste como una modificación necesaria y adecuada que no imponga una carga desproporcionada o indebida y sea eficaz y práctica. En segundo lugar, el art. 40.2 señala que “los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación al puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa (...), salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”, aclarando en el párrafo segundo que para determinar si una carga es excesiva “se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa” (siguiendo la línea del considerando 21 de la Directiva). Por último, el art. 66 hace una reiteración del artículo 40 estableciendo

nuevamente los criterios a tener en cuenta para que se considere un ajuste razonable, añadiendo otros más como son los efectos discriminatorios de la no adopción de estas medidas hacia las personas con discapacidad y las características de la persona. Por todo lo anterior, se puede observar que el legislador español ha optado por un modelo híbrido.

Así pues, al tener en cuenta los efectos discriminatorios de la no aplicación del ajuste, la adaptación del puesto de trabajo se convierte en una parte integrante del derecho fundamental a la no discriminación por discapacidad (STC 3/2018, de 22 de enero²¹) y la denegación de ajustes razonables se constituye como un supuesto de discriminación directa (STJUE, de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11²² y STJUE de 10 de febrero de 2022, HR Rail, C-485/20²³). Y por si cabían dudas, el artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación²⁴ prevé que “se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad”, entendiendo como tales “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas (...) para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”. Del mismo modo, la jurisprudencia del TC se ha mostrado muy exigente sobre este derecho y su integración en el derecho a la no discriminación y, además, ha incorporado tres nuevas obligaciones para la empresa: la de responder de forma expresa y suficientemente motivada a las solicitudes de adaptación del puesto y, en particular, la denegación de las mismas, la de hacer las adaptaciones necesarias cuando tenga conocimiento de la necesidad de realizarlas aunque no se haya hecho ninguna solicitud, y la de dialogar con el trabajador cuando no tengan los conocimientos suficientes (STC 51/2021, de 15 de marzo²⁵).

Respecto a la exención de carga excesiva, como comentábamos, ésta no solamente tiene en cuenta los costes financieros sino también la posibilidad de que los mismos sean paliados mediante las ayudas y subvenciones públicas. En España existen dos reglamentos que prevén ayudas estatales para fomentar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, el RD 1451/1983 y el RD 818/2021, además de las ayudas que ofrecen las comunidades autónomas. El primero de ellos prevé el pago de una

²¹ ECLI:ES:TC:2018:3

²² ECLI:EU:C:2012:775

²³ ECLI:EU:C:2022:85

²⁴ BOE, núm. 167, de 13 de julio de 2022.

²⁵ ECLI:ES:TC:2021:51

subvención para la contratación indefinida de una persona con discapacidad y puede ascender a un máximo de 901,52 euros, y el segundo contempla una subvención de hasta 1.800 euros por la adaptación de puestos de trabajo. No obstante, parece poco creíble que en el actual panorama una comunidad autónoma convoque ayudas para ambos programas en el mismo ejercicio, de hecho, en 2022 la única comunidad autónoma que publicó una convocatoria de subvenciones fue el País Vasco (Esteban et al. 2023) y según Font, solicitar estas ayudas requiere realizar muchos trámites burocráticos, lo que frena a las empresas a solicitarlas (2024).

Más allá de la definición de los ajustes razonables, la normativa tanto interna como supranacional no se han detenido con la profundidad suficiente como para determinar la tipología de los mismos al margen de proponer algunos ejemplos (Esteban, 2023). Así pues, las medidas de adaptación pueden ser muy distintas según la persona y según la discapacidad. Sin embargo, la doctrina ha propuesto una lista de posibles medidas de ajuste, estas son: (1) ajustes en el entorno físico de trabajo como la adaptación de los equipos de trabajo o la instalación de programas informáticos, (2) la formación, la información y el apoyo personal específico, (3) las modificaciones en la organización del trabajo (jornada, funciones, puesto, etc.), (4) la movilidad geográfica, (5) los permisos y la adaptación del tiempo de trabajo, (6) la suspensión del contrato e incluso (7) la extinción del contrato (Rodríguez, 2020).

Lógicamente, las adaptaciones que llevan a cabo las empresas en sus puestos de trabajo dirigidas a las personas sordas están relacionadas con la captación de información de forma visual como sustituto del canal auditivo y todas ellas permiten al trabajador recibir los estímulos externos y entender las comunicaciones que se le hacen. Por lo que las modalidades más empleadas para mejorar la accesibilidad serían las dos primeras.

Concretamente, los equipos más utilizados son el bucle magnético (o de inducción), una tecnología de sonido que transforma la señal de audio en un campo magnético que luego captan los audífonos. Esto permite que la persona sorda que se encuentre dentro de una zona delimitada por un bucle magnético perciba mejor los sonidos que se producen dentro del mismo y que los sonidos de fuera del bucle no interfieran con los del interior. También existe la versión portátil de esta tecnología (el bucle magnético de sobremesa o individual), y después también se usan las emisoras FM, unos dispositivos que envían el sonido directamente a los auriculares del trabajador (como las que se usan en los museos para las visitas guiadas), avisadores de luz e incluso el uso de señalizaciones visuales.

El coste de estos equipos no es excesivamente elevado (se pueden encontrar bucles magnéticos por internet por unos 300€). No obstante, suele ser la empresa quién debe soportar su coste (Font, 2024).

Figura 1.

Dispositivos para adaptar los puestos de trabajo a personas sordas



De Google. (s.f.) [Bucle magnético, bucle magnético individual, emisora FM y avisador de luz]. Recuperado el 16 de marzo, 2024.

5. SALIDAS PROFESIONALES, CARRERA PROFESIONAL Y SALARIOS

El artículo 27 de la Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás incluyendo a aquellas personas que adquieran una discapacidad durante el empleo y llama a los Estados Partes a que adopten medidas como “prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables”. Asimismo, también defiende la igualdad de oportunidades, remuneración por trabajo de igual valor, el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional y a la formación y promoción profesional, entre otros.

Por su parte, el TRDDIS prevé en el artículo 17 unos procesos de apoyo para la actividad profesional que incluyen la orientación profesional, la formación, la readaptación o incluso la recualificación profesional. Para ello, el párrafo 5º prevé que se podrá impartir formación tanto por parte de los centros de formación dedicados a ello, como las propias empresas. Este último supuesto deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores sobre los contratos formativos.

Así pues, la garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad incluyen no solamente el acceso al empleo o las condiciones de trabajo, sino también la promoción y formación profesional y la formación para el empleo (arts. 35 y 36 TRDDIS). De hecho, la norma prevé explícitamente la obligación de las empresas del sistema ordinario de empleo de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores con discapacidad accedan a la formación. Esta medida adquiere un especial sentido cuando tenemos en cuenta que el nivel educativo de las personas con discapacidad, y concretamente las personas sordas, es bajo en relación con las personas sin discapacidad. Por lo que la formación por parte de la empresa adquiere más valor todavía. Sin embargo, el contenido del artículo 23 ET sobre promoción y formación profesional en el trabajo es insuficiente, pues este prevé un conjunto de derechos que se quedan cortos, que consisten en permisos y adaptaciones de jornada para asistir a formaciones y formación necesaria para la adaptación a las

modificaciones en el puesto de trabajo y, además, la norma remite los mismos a la negociación colectiva (art. 23.2 ET). Ante esto, Font resalta la importancia de sensibilizar a las entidades la necesidad de formar a sus trabajadores, e incluso, desde la Asociación, participan en el fomento de esta formación ofreciéndoles gratuitamente la subtitulación de vídeos formativos.

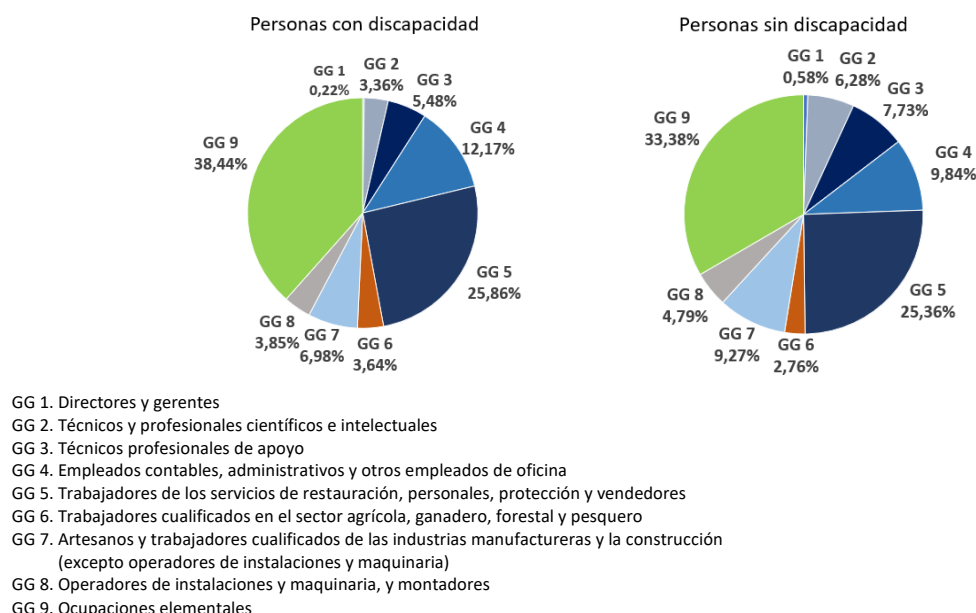
Construir una carrera profesional es todo un reto para estas personas, pero no debemos olvidar que los sordos son un colectivo muy diverso y existen personas con una mayor o menor afectación al sistema auditivo que afecta de forma distinta a la percepción de la información, por lo que dentro del mismo colectivo existen personas con más facilidades para construir una carrera profesional que otras. Por ejemplo, Font considera que no existe ninguna relación entre el grado de audición y las condiciones de los contratos de trabajo que consiguen estas personas, ya que la hipoacusia no afecta a la cognición. Sin embargo, reconoce que sí existen diferencias significativas en los contratos para las personas signantes y las oralistas, pues las personas signantes, al no comunicarse a través de la misma lengua que las personas sin discapacidad, no tienen tantas posibilidades.

Tradicionalmente, la salida por excelencia de las personas con discapacidad auditiva era el sector de la industria porque estas solicitaban a personas con discapacidad auditiva gracias a su alta productividad. Las personas sordas que no perciben estímulos sensoriales tienden a tener un alto nivel de concentración y, además, las personas signantes no pueden hablar en Lengua de Signos mientras están realizando tareas con las manos. Con los años esto se ha ido revirtiendo y hoy en día las personas sordas pueden acceder a una gran variedad de salidas profesionales, aunque estas todavía suelen ser de baja cualificación tal como veremos en la siguiente figura.

El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE ha elaborado una lista de las solicitudes de empleo de personas con discapacidad en los grandes grupos ocupacionales y muestra su distribución con datos relativos. A modo comparativo, también se muestra la distribución de estas solicitudes para las personas sin discapacidad.

Figura 2.

Distribución de las solicitudes de empleo de personas con y sin discapacidad en los grandes grupos ocupacionales, 2022.



Adaptado de "Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (de 2019 a 2022)" por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

Si nos fijamos en ambos gráficos, observamos que la distribución de las solicitudes de las personas con discapacidad muestra una mayor presencia relativa en las ocupaciones elementales y los empleados de oficina, estos representan más del 50% de la distribución de las solicitudes de empleo, mientras que en las personas sin discapacidad este porcentaje es del 43%. Por otro lado, las personas sin discapacidad auditiva tienen mayor presencia relativa en los grupos de directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, profesionales de apoyo y trabajadores cualificados. Por lo tanto, podemos deducir que las personas con discapacidad no tienen tanta presencia en los grupos ocupacionales mejor remunerados como las personas sin discapacidad. Para entender mejor el gráfico anterior es conveniente mostrar los datos del INE sobre la remuneración de las personas con discapacidad y sin discapacidad:

Tabla 4.*Diferencias salariales entre los asalariados con y sin discapacidad, 2021.*

Total asalariados	Ganancia bruta anual	Diferencia absoluta CD-SD	Diferencia relativa (CD-SD)/SD	Ganancia bruta por hora	Diferencia absoluta CD-SD	Diferencia relativa (CD-SD)/SD
Con discapacidad sensorial	22.590 €	-3.440 €	-13,21%	14,7 €	-1,9 €	-11,45%
Con discapacidad física	23.240 €	-2.790 €	-10,72%	15,2 €	-1,4 €	-8,43%
Con discapacidad intelectual	13.730 €	-12.300 €	-47,25%	9,5 €	-7,1 €	-42,77%
Con discapacidad mental	17.348 €	-8.682 €	-33,35%	12,3 €	-4,3 €	-25,90%
Sin discapacidad	26.030 €	-	-	16,6 €	-	-

Adaptado de “El Salario de las personas con discapacidad. Por sexo, edad y tipo de discapacidad” por Instituto Nacional de Estadística, 2021. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=49247&L=0>

La Observación general núm. 8 (2022) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 28 que los trabajadores con discapacidad tienen derecho a recibir la misma remuneración que los demás trabajadores cuando realizan el mismo trabajo o uno similar o de igual valor. Asimismo, los arts. 35.5 y 35.6 TRDDIS, se consideran como discriminatorios y, por tanto, nulos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

Sin embargo, la tabla muestra que las ganancias brutas de las personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual) son inferiores en un 13,21% a las ganancias de las personas sin discapacidad. Esto es porque no toda diferencia salarial se considera discriminatoria. Únicamente se considera como tal cuando existe un factor de diferenciación que merece un especial rechazo por el ordenamiento jurídico como sería la exclusión del principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución (Aragón, 2021). Por lo que, siempre que la causa de esta diferencia de ganancias no sea la discapacidad, no tiene por qué ser discriminatoria. De hecho, uno de los múltiples factores que pueden explicar la misma, es la distinta distribución en grupos ocupacionales que existe en ambos supuestos (*vid. Figura 2*). No obstante, el diseño adaptado de las carreras o una especial atención podría evitar la ubicación de las personas sordas en puestos de trabajo de menor valor.

6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: LAS CONSECUENCIAS DE LA SORDERA SOBREVENIDA EN LA VIDA LABORAL

Hasta ahora el estudio se ha centrado en el acceso y el mantenimiento del empleo de una persona que de entrada padece discapacidad auditiva, pero ¿qué ocurre con las personas que adquieren dicha condición durante su vida laboral? ¿la discapacidad sobrevenida puede suponer la pérdida del empleo? En este epígrafe hablaré sobre la situación de las personas sordas trabajadoras que pierden la audición cuando ya forman parte de la plantilla de la empresa, un supuesto que cada vez es más frecuente debido al envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad (Merino, 2023).

En estos supuestos, lo ideal sería que se realizasen los ajustes razonables para mantener a la persona en su puesto de trabajo. Sin embargo, algunas empresas optan por emplear la figura del despido por ineptitud sobrevenida regulada en el art. 52.a) del ET que, a pesar de que no menciona ninguna especialidad respecto a las personas con discapacidad, su aplicación es frecuente en estos supuestos. Esta figura contempla los supuestos en que una persona no es capaz de desempeñar las tareas requeridas por su posición una vez ha cumplido con el periodo de prueba, como por ejemplo atender llamadas, conversar con clientes, reaccionar ante avisos sonoros, etc., y según varia doctrina judicial²⁶, la extinción del contrato de trabajo bajo esta modalidad sin tener en cuenta la posibilidad de poner en marcha adaptaciones razonables y no desproporcionadamente onerosas sería nula (Rodríguez, 2023).

De hecho, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en este sentido en las STJUE de 15 de julio de 2021, Tartu Vangla, C-795/19 y STJUE de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22²⁷. En la sentencia más reciente el Tribunal resuelve dos cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional español relacionadas con la posibilidad de resolver un contrato de trabajo acogéndose al artículo 49.1.e) del ET tras la declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora sin haber ofrecido la adaptación o reubicación de su puesto de trabajo. Concretamente, el TJUE considera que dicha práctica es contraria al Derecho de la Unión Europea, pues este

²⁶ STJUE de 18 de enero de 2018, asunto C-270/2016, ECLI:EU:C:2018:17.

²⁷ ECLI:EU:C:2021:606 y ECLI:EU:C:2024:53

artículo menoscaba el efecto útil del artículo 5 de la Directiva 2000/78 y es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad del artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE al permitir la extinción del contrato “por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador”, distinto de la extinción del contrato por ineptitud del trabajador regulado en el artículo 52 ET. Tradicionalmente el art. 49.1.e) se ha aplicado con normalidad en los supuestos de incapacidad permanente del trabajador al apreciar la imposibilidad del cumplimiento del objeto del contrato. Sin embargo, a partir de la regulación europea del derecho a la no discriminación hacia las personas con discapacidad, esta causa de extinción entró en conflicto con la misma y por eso se empezó a cuestionar la nulidad de los despidos que se fundamentaban en esta causa extintiva. Según Gutiérrez, el reto actual que debería abordar el legislador español es adaptar las distintas modalidades de extinción y despido a las exigencias de la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad (2024).

La interpretación restrictiva de los tribunales no se me hace para nada extraña teniendo en cuenta que, según las encuestas del INE, en 2020 unas 74.600 personas habrían cambiado de profesión o de empresa y unas 933.900 personas habrían dejado de trabajar o se jubilaron de forma anticipada debido a la aparición o el agravamiento de la discapacidad (de las cuales 17.300 y 175.900 tenían discapacidad auditiva). Durante la entrevista, Font afirma que dentro del colectivo de las personas trabajadoras con discapacidad auditiva esto afecta sobretudo a aquellas con perfiles comerciales, administrativos o de recepción (2024).

7. CONCLUSIONES

A la vista de lo anterior, la complejidad de la cuestión sobre el empleo de las personas sordas resulta indiscutible. El legislador ha tratado de regular las medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad con el afán de garantizar el pleno ejercicio de sus derechos como la libertad, la dignidad y la igualdad de oportunidades, así como para mitigar los efectos negativos que producen los obstáculos a los que deben hacer frente a diario. No obstante, para lograr una comprensión plena de la efectividad de estas normas es esencial complementar el estudio de la misma con el análisis de sus efectos en la vida de las personas con discapacidad a las que van dirigidas estas medidas.

Lo primero que debemos tener en cuenta, es que partimos de un colectivo que, en general, está cargado de estigmas y prejuicios fruto de la invisibilidad y la desinformación. Una clara evidencia de ello han sido los múltiples cambios que ha sufrido el concepto de “discapacidad” debido a la dificultad que supone encajar una única definición jurídica para un colectivo tan heterogéneo y repleto de singularidades. De hecho, para el caso de las personas sordas existe una confusión generalizada a la hora de referirse ellas como “sordomudas”, cuando este no es el término correcto. Por lo que comprender la discapacidad se hace muy complicado si no se hace desde dentro.

Estas personas deben lidiar con las barreras de comunicación que aparecen desde el momento en que adquieren la discapacidad auditiva, que puede ser a una edad temprana o en la edad adulta. Como se ha visto, en todos los casos esta condición incide en la situación laboral de las personas sordas afectando a su capacidad para trabajar por lo que con independencia a la modalidad de empleo elegida por las personas sordas (ordinario, protegido o autoempleo), la normativa interna prevé ciertas medidas para minimizar los perjuicios que causan estas barreras, aunque lo hace de forma conjunta para todo el colectivo de personas con discapacidad sin entrar a regular las necesidades especiales que cada subcolectivo pueda requerir. En mi opinión, si el legislador entrara a regular el empleo de las personas con discapacidad desarrollando la normativa existente para cada uno de los grupos de discapacidad (sensorial, física, mental e intelectual) mejoraría mucho la calidad del empleo de estas personas, pues la normativa no tiene en cuenta la heterogeneidad del colectivo y de sus respectivas necesidades.

Con diferencia, la modalidad de empleo más frecuente entre las personas con discapacidad es la del empleo ordinario, pues alrededor del 80% de las personas trabajadoras con discapacidad trabajan en la empresa ordinaria. Sin embargo, este sistema se caracteriza por la falta de convocatoria de subvenciones y la carga de burocracia de los procesos para pedir ayudas al Estado, lo que frena a las empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad. Algunas empresas que deben cumplir con la cuota mínima del 2% acaban buscando la manera de acogerse a las medidas alternativas y aquellas que tienen a personas con discapacidad en su plantilla tratan de evitar los gastos relativos a los ajustes razonables exigidos por el TRDDIS. Precisamente esta última cuestión ha llegado a los órganos europeos, pues la interpretación literal del artículo 52.a) del ET permitía extinguir el contrato de las personas con discapacidad sobrevenida sin siquiera considerar la opción de realizar los ajustes razonables que permitirían al trabajador seguir en su posición. Esta normativa interna permitía a las empresas realizar una práctica contraria a las normas europeas, que defienden firmemente la integración profesional de estas personas por lo que el TJUE acabó posicionándose en contra de la misma reforzando la postura de la medida de fomento de realizar ajustes razonables con unas obligaciones complementarias y así, poner aún más obstáculos a la extinción del contrato de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, encontramos el sistema del empleo protegido, ya que alrededor del 20% de las personas trabajadoras con discapacidad están contratadas por CEE (datos del 2020). La norma presenta esta modalidad como una medida para facilitar la transición al empleo ordinario. No obstante, los datos muestran lo contrario. Esto es porque en realidad los CEE se benefician de plantillas llenas de personas con discapacidad que tienen altos niveles de productividad, pagan unos salarios distintos a los de la empresa ordinaria y además reciben subvenciones y bonificaciones por parte del Estado por contratar a personas con discapacidad, por lo que tienen más incentivos para contratarlas respecto a las empresas del sistema ordinario de empleo. Esto es contraproducente teniendo en cuenta que este no es el sistema más adecuado para eliminar las discriminaciones hacia las personas con discapacidad, siendo preferente la integración en el mercado de trabajo ordinario.

Respecto a la remuneración que perciben las personas contratadas en CEE, el TJUE argumenta que la diferencia salarial no es discriminatoria porque esta responde a la disminución de la capacidad en el trabajo, pero ¿es esto coherente con el alto nivel de

productividad que existe en los CEE? A modo de ejemplo, supongamos que una persona sorda con más del 65% de discapacidad reconocido celebra un contrato en un CEE y su posición no requiere de habilidades comunicativas (sector de limpieza, manufacturación, transportes, etc.). En este caso, la discapacidad de la persona no afecta a las tareas que debe desempeñar por lo que, bajo mi punto de vista, no estaría justificada la aplicación del Convenio General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en lugar del Convenio especial por razón de actividad económica.

Otra alternativa que tienen las personas sordas es el empleo con apoyo. A pesar de que este programa no tiene un gran alcance, pues solamente se benefician alrededor de unas diez mil personas en España, resulta ser de gran utilidad. Gracias al art. 3 del RD 870/2007 y tras la ampliación del derecho subjetivo de la reforma del 2021 las personas sordas pueden beneficiarse del programa de empleo con apoyo con tan solo un 33% de discapacidad, lo que la convierte en una medida mucho más accesible para ellos que para las personas con otros tipos de discapacidad. Este programa les ofrece un plan de inserción y seguimiento adaptado a sus necesidades especiales dentro del puesto de trabajo y con ello, pueden acceder a un abanico mucho más amplio de salidas profesionales. El inconveniente de esta medida es la falta de financiación por parte de los poderes públicos que afecta al crecimiento de la misma.

Todo ello se traduce en un mercado de trabajo donde existe mayor concentración en los grupos profesionales con menor cualificación, así como con diferencias salariales entre las personas con y sin discapacidad, donde las personas sordas cobran hasta trece puntos porcentuales por debajo de las personas sin discapacidad. Aunque su situación es bastante favorable si la comparamos con las personas que padecen otros tipos de discapacidad como la mental o la intelectual, teniendo únicamente un salario inferior al de las personas con discapacidad física.

8. LISTA DE REFERENCIAS

- Cruz, J. (2015). *La metodología de la investigación en el derecho del trabajo*. TEMAS LABORALES. 132/2016. 73-121.
- Sierra Fernández, F. J. (2023). *Protección jurídico-constitucional de las personas sordas*. Tirant lo Blanch.
- Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, BOE, 311, § 110413 a 110415 (2009).
- Esteban Legarreta, R., (2015). Integración laboral de las personas con discapacidad. En Beltrán Aguirre, J. L., Ezquerro Huerva, A. (Eds.), *Atención y protección jurídica de la discapacidad*. Aranzadi. (pp. 231-278).
- Cabeza Pereiro, J., (2023). Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno. En Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio del Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. (p. 274)
- Rodríguez Escanciano, S., (2023). El mercado de trabajo de las personas con discapacidad. En Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio del Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. (pp. 380-528)
- Merino Segovia, A., (2023). El empleo de las personas sordas con discapacidad desde la perspectiva de los interlocutores sociales. En Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio del Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. (pp. 611-693)

Bascones Serrano, L M., Martorell Martínez, V., & Turrero Martín, M., (2021), *Situación Educativa de la Juventud sorda en España*. Confederación Estatal de Personas Sordas. (pp. 36-58).

Casi el 98% de las personas sordas en España utilizan la lengua oral para comunicarse (INE).

fiapas.es. (2022). Recuperado 8 de marzo de 2024, de <https://www.fiapas.es/actualidad-y-agenda/nota-informativa/casi-el-98-de-las-personas-sordas-en-espana-utilizan-la-lengua>

Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D., (2014), *La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo*. Revista Española de Discapacidad, núm. 2 (I). (pp. 7-32). <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.02.01.01>

Gelashvili, V. et al, (2016), *Análisis económico-financiero de los centros especiales de empleo de España*. Revista Española de Discapacidad, 4 (2): 7-24. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.04.02.01>

Esteban Legarreta, R. (2023), *Propuestas para el relanzamiento y la consolidación del empleo con apoyo en España (Reflexiones a la luz de la Observación núm. 8/2022 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo)*. TEMAS LABORALES, 167/2023: 11-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9048573>

Aragón Gómez, C. (2021). El Registro Retributivo y la Auditoría Salarial. Una apuesta por la transparencia en el RD Ley 6/2019 y el RD 902/2020. *Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa, 2021*, ISBN 978-84-1377-637-8, págs. 121-174, 121-174. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7980091>

9. BIBLIOGRAFÍA

- Sierra Fernández, F. J. (2023). *Protección jurídico-constitucional de las personas sordas*. Tirant lo Blanch.
- Esteban Legarreta, R., (2015). Integración laboral de las personas con discapacidad. En Beltrán Aguirre, J. L., Ezquerro Huerva, A. (Eds.), *Atención y protección jurídica de la discapacidad*. Aranzadi. (pp. 231-278).
- El pleno del Congreso aprueba la reforma del artículo 49 de la Constitución, la primera de contenido social desde su entrada en vigor.* (2024). La Moncloa.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/presidencia-justicia-relaciones-cortes/Paginas/2024/180124-congreso-aprobada-reforma-constitucion.aspx>
- Rodriguez, T. y Gutiérrez Cáceres, R. (2017). *Estudio sobre el proceso de acceso e integración laboral de las personas con discapacidad auditiva*. *Éticnet*, 17(2), 247-278.
<https://doi.org/10.30827/eticanet.v17i2.11902>.
- Esteban Legarreta, R. y Gutiérrez Colominas, D. (2014). *La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo*. *Revista Española de Discapacidad*, 2(1): 7-32.
- Esteban Legarreta, R. (2017). *El concepto de persona con discapacidad en la Directiva 2000/78/CE y en el RDLeg. 1/2013: la asimilación de la invalidez permanente a la discapacidad*. Wolters Kluwer, 6.
- Faciaben Lacorte, C. (2006). *El repte de la integració social i laboral de les persones amb discapacitat*. *Criteris de CCOO de Catalunya*. CONC, 13-86.

10. ANEXOS

Anexo 1. Entrevista a Xavier Font, coordinador del servicio laboral de ACCAPS (entrevista en catalán).

Primer de tot, explica'm una mica de tu, quina posició tens, quant de temps portes en aquesta posició i quines són les funcions del teu dia a dia?

Jo sóc el Xavier, porto treballant a l'associació des del 2008 i vaig començar com a preparador laboral. Vaig estudiar educació social, vaig fer un màster de mediació comunitària i també en dinàmica de grups. Vaig començar com a preparador laboral i ara estic fent des de fa 4 anys coordinació del servei laboral de l'associació.

En què consisteix l'ACAPPS? Quin és el perfil de l'equip de l'associació i quines són les vostres àrees d'actuació?

Dins del servei laboral actualment som sis persones entre prospectors i treballadors laborals. L'equip està format per psicòlegs, pedagogs i integradors socials. Concretament a l'equip laboral tenim dues persones amb sordesa, però dins l'associació tenim quatre persones amb sordesa en total, dues persones són administratives i dos són prospectors laborals.

Respecte a la nostra entitat, un cop al mes fem una acollida oberta, és a dir, on pot venir tothom que ens avisi amb antelació, que té l'objectiu de donar a conèixer tota l'entitat. ACAPPS neix de famílies que tenen uns fills sords que no saben llengua de signes i volen que els seus fills oralitzin amb l'ajuda de la nova tecnologia, hi ha gent amb pròtesis auditives i gent amb implants coclears. Vam anar creixent i ara treballem amb les famílies des de que es detecta que hi ha un infant que té una sordesa fins que són més adults. Per cert, també hem lluitat molt això a nivell de llei. Des de fa no molt, quan un infant neix, tots els hospitals públics de Catalunya fan el que es diu un screening auditiu i gràcies a això es pot detectar una sordesa a temps, ja que abans es detectava als dos, tres o quatre anys, de manera que es perdia tota la part locutiva de l'infant, per tant, aquests primers anys són essencials. Tot això ho hem guanyat en temps, per això ara podem tenir nois que van a la universitat, per exemple. Fa uns anys era gairebé impossible que una persona amb sordesa pogués arribar a la universitat. De fet tenim un documental al respecte que es diu "Apunts en Blanc" molt interessant i estem molt orgullosos d'aquest documental perquè reflecteix lo molt que els ha costat arribar fins als graus universitaris als que estan un grup d'alumnes sords.

D'altra banda, també tenim un projecte que es diu "familiars guia" on famílies que ja tenen experiència relacionant-se amb persones amb sordesa fan de guia de les noves i les acompanyen en tot aquest procés. Des d'aquí també oferim logopèdia, que és essencial pels infants amb una pròtesis auditiva. També hi ha grups de joves, entre ells els universitaris del documental que parlàvem, també hi ha una part de post locutiu, on es tracta a gent que ha perdut l'audició a una edat més avançada. Aquesta gent normalment és gent gran o que estan al servei laboral i venen a fer una sèrie d'activitats adaptades com el "xerrem junts" que els permet practicar català amb una entitat que es diu "CAL". Hi

ha un grup molt potent de dones amb sordesa i també tenim un grup d'horts. I per últim tenim la part laboral amb un departament d'accessibilitat, els treballs amb suport no són tots iguals, són fets a mida. En aquests intervén l'empresa, la persona i nosaltres. I perquè pugui haver treball amb suport han de voler les tres parts.

Un problema amb el que ens trobem és que la discapacitat auditiva és una discapacitat molt invisible, i de vegades les empreses volen contractar a persones amb una discapacitat que es vegi, i precisament és la més invisible a no ser que parlis en llengua de signes. Per exemple, quan porten audiòfons o un implant. De fet, hi ha gent que no vol posar-se l'implant, perquè porta tota la vida sense escoltar i ja està acostumada. Això ha passat sobre tot amb la meva generació, ja que en aquella època no hi havien tots aquests recursos, hi ha molta gent a la meva franja d'edat en la que a més estaven exclosos i estudiaven en escoles només de sords. L'únic recurs que els quedava era la llengua de signes. En aquesta persona no li pots posar ara ni un audiòfon ni un implant, és a dir, li pots posar però hi ha gent que se l'ha tret perquè prefereix continuar així. Al final, els implants serveixen o per nens i nenes fins a una edat dels set, vuit o nou anys (on ja anem tard) o per persones post locutives, les persones de la meva època no van tenir això quan eren joves i ara no els hi pots posar un implant. A més, la societat no ho posa fàcil perquè et miren com amb pena, de fet, de vegades inclús he hagut d'intervenir per faltes de respecte cap a ells, falta molta educació de base.

D'altra banda, per millorar l'accessibilitat de les persones sordes la nostra associació disposa i facilita d'uns aparells com per exemple el bucle magnètic individual, que és un sistema de transmissió per eliminar les barreres de comunicació, unes emissores de FM, que són uns receptors que serveixen per captar directament el so que rep el micròfon al que està vinculat, un sistema de subtitulació en directe manual, és a dir, a través d'un subtitulador, un bucle magnètic de sala, els avisadors de llum, que permeten a la persona amb sordesa saber quan sona un timbre, i micròfons portàtils que es poden connectar amb Bluetooth.

En aquesta sala veureu que el terra té línies verdes alineades de forma paral·lela, aquestes formen un bucle magnètic, aquest el que fa és dirigir el so dins del mateix camp magnètic, de manera que els sorolls que es produeixin fora del mateix no interfereixin amb els audiòfons, lo bo és que aquesta tecnologia s'està integrant en els teatres. També disposem d'una pantalla molt gran on reproduïm PowerPoints i vídeos amb subtitulació que de vegades es genera automàticament, tot això és molt útil per les formacions, per tant, els usuaris poden venir aquí per cursar les formacions amb la subtitulació instantània. Cal tenir en compte, que no sempre les eines d'accessibilitat serveixen per tothom per un igual, inclús que de vegades necessitem més d'una a la vegada perquè arribi el màxim d'informació.

Resumidament, la nostra funció seria la promoció i l'acompanyament de les persones amb sordesa oralistes.

Quin és l'abast territorial de la vostra associació? Treballem només a Barcelona o també per tot Catalunya?

D'altra banda, no creiem que arribem a totes les persones amb sordesa però crec que arribem força, sobre tot gràcies a les xarxes socials i arribem a tot Catalunya però estem ubicats a Barcelona. També, un cop al més anem a l'ajuntament de de Terrassa i centralitzem tota la gent del Vallès allà. Puntualment tenim gent molt més lluny, per Tarragona, etc. Per això de vegades treballem conjuntament amb alguna entitat que treballa en aquella província. Treballem molt en xarxa perquè sabem que de vegades no podem arribar a tot arreu, i llavors per diferents programes que tenim com el programa "Incorpora" de l'obra social de La Caixa podem tenir contacte amb moltes entitats de diferents territoris. Però si hi ha un moment concret en què hi ha una inserció segura i cal un treball amb suport ens podem desplaçar.

Els aparells per millorar l'accessibilitat de les persones sordes estan subvencionats?

No, hi ha unes ajudes anuals que es diuen les ajudes PUA, que ajuden a subvencionar part d'aquestes mesures d'accessibilitat, però res de tot això és públic. Aquest any s'ha aprovat una llei d'accessibilitat que pressiona a empreses i llocs públics sobre tot, per exemple en el transport públic o als hospitals perquè hi hagi avisadors en text. A més, les empreses tenen unes ajudes de part de la Generalitat i nosaltres els informem de la seva existència, perquè poden arribar al 100% de la mesura accessible, però cal pressionar molt perquè comporten molta burocràcia. En canvi, les PUA són a nivell personal (audiòfons, etc) i no solen cobrir la totalitat de l'import.

Abans comentaves que participaven tres parts en aquest procés, respecte l'empresa, quin és el perfil d'empreses amb les que acostumeu a col·laborar? Treballem només amb l'empresa ordinària?

Respecte als perfils d'empresa, fa molts anys empreses de producció demanaven només operaris amb sordesa perquè eren molt més productius i no es distreien amb res, ara ja s'han diversificat molt més les sortides laborals.

Nosaltres creiem en les competències de la persona, per tant, als nostres projectes i seguint la nostra filosofia i els nostres objectius del servei laboral, treballem per la inserció a l'empresa ordinària, és a dir, qualsevol tipus d'empresa que no és un centre especial de treball perquè en aquests només poden participar les persones amb certificat de discapacitat i nosaltres creiem que les persones poden treballar en el mateix lloc tinguin o no el certificat. Per tant, nosaltres només donem suport a persones que treballen en una empresa ordinària, és més, no podem fer treball amb suport en un centre especial de treball. És incoherent i no es permet perquè dintre dels centres especials de treball ja hi ha una figura que s'hauria d'encarregar d'aquesta adaptació al lloc de treball de les persones que hi treballen perquè són persones que no tenen una altra opció que anar a l'empresa protegida, però això s'ha viciat.

Personalment, crec que els centres especials d'ocupació, al necessitar també uns alts percentatges de producció, valoren molt més una persona amb certificat de discapacitat que tingui un alt percentatge de producció que una persona que realment ho necessiti perquè no té opcions a l'empresa ordinària. Amb això estem traient llocs de treball per les persones que haurien d'anar als centres especials de treball perquè hi ha una necessitat econòmica. Per tant, els centres especials de treball, sota el meu criteri tenen unes persones amb les capacitats molt altes. Penso que per aquestes persones hauria de fer-se un traspàs cap a la empresa ordinària. Així doncs, nosaltres apostem perquè la persona vagi a l'empresa ordinària però entenem que cal pagar factures i no jutgem a ningú que acabi treballant a un centre especial de treball. Perquè us feu una idea, el vuitanta llarg o noranta per cent d'insercions han sigut a l'empresa ordinària, només contactem amb centres especials de treball si creiem que la persona a la que estem donant suport no pot estar a l'empresa ordinària, però estem parlant de casos molt puntuals.

Creus que existeix alguna relació entre el grau d'audició i les condicions dels contractes de treball? És possible que les persones amb més pèrdua auditiva tinguin més dificultats per assolir llocs de treball millor remunerats?

No, perquè la sordesa no té perquè afectar la cognició.

Segons la teva experiència, sabries dir si les persones sordes signants tenen més dificultats per assolir llocs de treball millor remunerats que les persones sordes oralistes?

No tinc tantes dades de signants, tot i que al servei laboral sí que treballem amb signants, però nosaltres no tenim intèrprets de llengua de signes i, per tant, no tractem tant amb els signants, tot i que hi ha dues persones a la plantilla que parla llengua de signes, qui treballa més amb intèrprets és el FESOCA. El que sí que et puc dir és que he conegut a una persona signant amb una bona posició però sí que és veritat que no n'he vist tantes com les oralistes. En aquest cas, penso que s'ajunten moltes coses com els tòpics que tenen les empreses d'ells i no tenen tantes possibilitats, és a dir, només el concepte de persona amb sordesa ja frena i si no oralitzen encara més. Persona amb sordesa moltes vegades també es tradueix per persona sord muda, i el concepte de mudesa no existeix. Aquestes persones no tenen una discapacitat a les cordes vocals, sinó que no parlen perquè no han pogut escoltar, nosaltres al servei laboral ens trobem amb això diàriament, penso que hi ha molt desconeixement, molts pensen que no es podran comunicar amb ells i realment són persones amb unes capacitats molt potents i amb unes històries de vida increïbles.

Penses que és possible superar una entrevista i trobar una feina sense la vostra labor?

Totalment, no tothom passa pel servei laboral d'ACAPPS i té una feina i està treballant amb una empresa, per tant, són gent que han superat una entrevista, segurament perquè davant han tingut una persona que mira les competències, i no el límit.

Si poguessis dividir en fases el suport que presteu al treball amb suport, quina seria la distribució? Hi ha un període inicial d'ubicació del treballador?

Respecte al treball amb suport, a la web de la Generalitat es pot accedir a un document, que és el document marc del treball amb suport de Catalunya. ACAPPS és una de les entitats que va col·laborar per fer aquest document marc i vindria a formar l'estructura del treball amb suport de forma general, tot i que hi ha un apartat que específicament parla de sordesa. Després hi ha la realitat i el dia a dia, que és molt diferent. És difícil concretar les tasques que realitzem a cada una de les fases perquè el treball amb suport no és el mateix per tothom, quan les persones venen al servei laboral la primera angoixa que tenen és que no tenen feina. Aquests poden venir de situacions molt diferents, el 90% per iniciativa pròpia.

Us explicaré el que fem des de que arriba la persona a la associació fins la seva integració efectiva. Quan una persona arriba al servei, el primer que fem és recollir les seves dades personals, de la sordesa i del seu perfil professional i després l'aconsellem que entri als nostres tallers formatius, on treballem des de coses bàsiques, com els currículums, la recerca de feina fins a la seguretat, perquè el que frena més no són les competències de la persona sinó de vegades el que els frena més és pensar “no m'agafaran perquè sóc sord”, per tant, treballem molt a nivell emocional per superar aquesta barrera i a una entrevista de feina puguin dir-li al seu interlocutor que els miri a la cara. Per tant, la nostra preparació de les entrevistes de feina van molt encarada a això, a ensenyar-los a defensar-se i potenciar les seves competències. Aquestes sessions inclouen tot això i també parlem de drets laborals, de com està el mercat laboral, etc. Aquestes sessions duren en funció del grup, poden durar una setmana, dues setmanes o inclús una mica més i paral·lelament busquem feina tant ells com nosaltres.

Seguint amb les fases, cal dir que el treball amb suport és molt personal i és adaptable, és a dir, evidentment comencem amb una entrevista de feina on l'empresa s'interessa per aquest perfil i accepta fer una contractació, doncs abans de tot això els nostres prospectors van tocant portes i van explicant els diversos perfils que tenen, que són molt variats, tenim administratius, neteja, operaris, biòlegs, etc. Si els interessa, els fem el procés de selecció segons les característiques de l'oferta els presentem a professionals que es puguin adaptar. Imaginem-nos que és una persona que necessita un treball al suport alt, aquest pot ser que nosaltres primer hem d'anar al lloc de feina abans de que comenci la persona i allà ens expliquin quines són les tasques que farà aquella persona. Com nosaltres coneixem el perfil d'aquesta persona ens reunim una mica amb tot l'equip i posem sobre la taula el cas concret, per exemple, si ha de treballar al Decathlon i ha de reposar dues fileres completes de tota la part de gimnàstica masculina i tota la part de mitjons, doncs valorem fins quin punt oralitza i comprèn les indicacions i si porta audiòfons o implants.

En aquest punt oferim una formació de sensibilització a les empreses, al seu equip de companys i companyes i el seu equip de caps més directes, durant la mateixa, ens centrem en el nou company i li expliquem com tractar amb la persona i com han de ser les ordres de la feina. Per exemple, hi ha sords als que no se'ls pot enviar correus o papers llarguíssims amb molt text perquè es perdran si no han tingut una bona potencialitat amb la lectura. Per tant, el que fem en primer lloc és explicar el que no podran fer amb ells, però també ens encarreguem d'adaptar les consignes a les capacitats de la persona. El

primer que intentem és que les coses siguin el més visuals possibles, sempre amb una mica de lletra evidentment, hem de pensar que la persona ha d'agafar un ritme perquè després no hi hagi problemes de relacions amb els companys. També fem un qüestionari en funció del que ens ha explicat l'empresa per intentar-nos fer una idea de quin és el dia a dia.

Quan hi ha un canvi, els preguntem com ho fan i preguntem més a fons sobre aquells aspectes que creiem que podran portar problemes i posem una falca. Per exemple si posen un paper al vestuari de les consignes del dia els preguntem cada quan canvien aquestes consignes i intentem que, sense que aquella persona faci menys que una altra persona, pugui tenir una estructura més lineal que la resta, amb menys canvis, perquè cada canvi requerirà fer una adaptació nova, fins i tot arribant a esquematitzar horaris i tasques.

També treballem amb qüestions de formats, és a dir, que no són una mesura d'accessibilitat com a tal sinó que són un canvi de format en un lloc de treball, per això fem també els anàlisis del lloc de treball. Si per exemple fins ara totes les comunicacions amb un equip es feien a través d'una reunió, nosaltres podem suggerir que es passi una acta perquè es traslladi a la persona amb sordesa o es facin les comunicacions per correu electrònic, inclús de vegades és tant fàcil com moure una taula de lloc per millorar el camp de visió de l'usuari.

A la primera setmana acostumem anar-hi de dos a tres cops i després anem espaïant les visites en el temps, després també intentem trobar el suport natural, on aquestes persones puguin comptar amb l'ajuda de companys amb més sensibilitat o que hagi perdut la por de comunicar-se amb ells, però sempre evitant paternalismes, perquè és contraproduent per les dues parts.

Aquest seguiment no té un límit, el que sí fem es proposar una data per assolir l'objectiu de aconseguir que el treball sigui efectiu. El més important és que per l'empresa ha de suposar una cosa fàcil, el treballador ha d'entendre i ha de fer la seva feina igual que una altra i a més no hem de fer deferències entre els treballadors. També és veritat que aquestes solucions comencen a caure, cauen els prejudicis, els estereotips, els companys s'acaben adaptant i veiem un canvi brutal on es creen noves dinàmiques perquè entre ells han trobat un mitjà de comunicació.

D'altra banda, el treball amb suport també pot ser molt diferent, on nosaltres no intervenim tant in situ. Ajudem a la persona a preparar l'entrevista i deixem que la persona comenci la feina sola, de vegades tot va bé i de vegades hem d'intervenir als quinze dies perquè comencen a trobar barreres. No és com amb les persones amb discapacitat intel·lectual, que sabem d'on partim i gairebé amb el 100% de les persones fem suport in situ des del primer moment. En aquest cas, hi ha persones que són molt autònomes i que es comuniquen molt bé i ells mateixos poden trencar aquests estigmes i prejudicis, de manera que estaríem fent un mal al anar com si fóssim la seva protecció. En aquests casos el suport se centra molt en la autoestima i en animar a la persona sorda a parlar quan no entén alguna cosa i necessita que li repeteixin o li expliquin d'una manera diferent, les persones sordes són molt sensibles al que puguin estar parlant d'ells, sobre tot pel tòpic de pensar que les persones sordes són tontes, i normalment tot això ho trobem a través de les tutories que fem a la associació.

Quin és el perfil dels treballadors als quals doneu suport?

Respecte els usuaris, aquests tenen moltes ganes de deixar-se ajudar i hem de treballar molt amb ells l'acceptació de la discapacitat. Hi ha gent que ve i no ha conegut mai una altra persona amb discapacitat auditiva, i això em va resultar molt impactant, els signants tenen una comunitat molt forta i tendeixen a anar a tot en bloc, en canvi els oralistes no es relacionen tant entre ells, i penso que és important relacionar-se amb persones que comparteixin aquesta situació i s'entenguin. Sobre tot, al grup de dones sordes, que va començar dient-se "Cafè tertúlia" entraven dones que no havien coincidit amb altres persones amb la mateixa discapacitat, i es parlava de temes laborals però també van trobar moltes coses en comú com les reunions amb els professors de les escoles, la conciliació de la vida laboral i familiar, etc. Respecte les persones sordes joves a l'hora d'inserir-se laboralment, aquestes persones no és que no hagin tingut dificultats, però sí que és veritat que alguns d'ells han arribat on no s'arribava fa 10 anys. Potser el que tenen més difícil és la part social, de fet, avui en dia hi ha unes motxilles que detecten la vibració i amb això poden notar la música, però el seu cost és molt elevat i actualment estan en període de prova.

Quins mecanismes teniu per rebre el feedback de la persona inserida?

Nosaltres li donem molta importància al manteniment de la feina, de manera que seguim mantenint el contacte amb ells constantment a través de tutories mensuals tant presencials com online, sobre tot al principi. A més, aquest contacte també es manté amb l'empresa a través de correu electrònic i trucades.

Heu incorporat algun programa o alguna aplicació relacionada amb les noves tecnologies o heu fet servir en algun moment la IA per millorar la seva accessibilitat?

Ara posarem en pràctica un projecte de la Fundació ONCE que consisteix en una eina informàtica que es diu Ayho que des de l'ordinador ens permet estar connectats a tres bandes, amb el treballador i amb l'empresa. Aquest programa permet a l'associació posar un ordre del dia de les tasques que cal fer, que el treballador ho miri a l'aplicació i que l'empresa entri per veure el seguiment i faci comentaris. És una aplicació molt senzilla que permet canviar coses in situ. Això fa tot el procés més modern i àgil. Tanmateix, sempre comprovem que segueixi havent un mitjà de comunicació entre ells a través del WhatsApp o el que sigui.

Coneixes les condicions laborals dels treballadors? Jornada, salaris, vacances...

Tant el contracte com l'horari laboral no varien en funció de si estem parlant d'un treball amb suport o no, varia en funció del lloc de treball però les persones sordes obtenen els mateixos contractes i condicions que els seus companys.

Com aconseguíu les empreses, venen elles o les truqueu vosaltres?

Hi ha de tot, algunes es posen en contacte amb nosaltres perquè han de complir amb la quota del 2% o perquè els diguem que no tenim el perfil que demanen i es puguin acollir a les mesures alternatives. És a dir, moltes vegades hi ha empreses que venen a nosaltres però no perquè estiguin sensibilitzades, sinó per necessitat. Tanmateix, sí que hi ha empreses que de vegades truquen i ens diuen que els agradaria conèixer aquest col·lectiu. De totes maneres, els nostres prospectors, l'Andreu i la Marina busquen oportunitats a través de plataformes com Infojobs, pàgines web de les empreses o contactant amb recursos humans i a partir d'allà miren si tenen perfils que encaixin, perquè hi ha de tot, persones que estan més temps a l'empresa, persones que menys, algunes que necessiten fer una formació o un reciclatge, gent que busca la seva primera feina, gent que porta tota la vida fent el mateix i ara ha de canviar d'ofici degut a la sordesa. Un cop ens posem en contacte amb l'empresa personalment o per correu, els expliquem tot el que poden tenir, quins serveis oferim. Aquesta part és molt important perquè quan els parlem de treball amb suport molts es pensen que els deixarem una persona amb discapacitat al centre i ens en desentendrem, però quan els expliquem que nosaltres estarem allà darrere seu es queden més tranquils i, de fet, gràcies a això tenim molts casos d'èxit.

D'altra banda, és veritat que algunes de les persones que venen al servei laboral estan molt implicades i fan auto candidatures. En aquests casos nosaltres paral·lelament enviem un correu preguntant si han rebut el CV i els exposem tota la nostra cartera.

Fins a quin punt tenen les empreses una tendència a encasellar els treballadors en llocs de treball determinats? Valoren, en el seu cas, la seva formació?

Hi ha de tot, hi ha empreses que aposten i ens demanen que els expliquem tot el que poden fer i hi ha empreses que no. Cal dir que si és una empresa que hem contactat nosaltres, intentem sensibilitzar també fins a aquest punt. També tenim una subvenció que ens permet oferir a les empreses subtítular vídeos que no durin més de quinze minuts gratuïtament, que potser són de riscos laborals, informació que posen a la web, un avís, etc però tenim un límit de vídeos a l'any.

Ha conegut casos de persones amb sordesa sobrevinguda? Ha calgut suports?

La sordesa és molt individual. El moment en què apareix aquesta pèrdua auditiva i com la assumim és molt important. Una persona post locutiva pot haver passat diferents processos d'acceptació de la discapacitat que poden arribar al bloqueig i que encara li costi més inserir-se laboralment que una persona que ho ha sigut tota la vida, de manera que segons el meu criteri, no és més fàcil inserir una persona post locutiva que una perlocutiva, sinó que depèn més de com accepten i controlen la seva discapacitat.

També pot passar que una persona amb sordesa sobrevinguda hagi de fer un canvi de perfil professional, això seria més complicat perquè potser el seu ofici anterior no el pot desenvolupar per aquesta pèrdua, sobre tot hem tingut casos de comercials, administratius o recepcionistes que havien d'atendre trucades.

Podries parlar d'algun cas especial que t'hagi agradat en especial o que hagi suposat un gran repte?

Els casos més difícils amb els que ens hem trobat serien les persones immigrants que venen de països on no han après a llegir ni escriure la seva llengua ni cap altre perquè en aquells països no hi havia recursos. Aquí bàsicament fem derivacions al FESOCA perquè nosaltres partim de l'oralisme del català i del castellà, i si no saben cap llengua és molt complicat. En canvi, al FESOCA tenen una formació de llengua de signes en català per persones immigrants. Però més que res, perquè creiem que si no sap ni una llengua de signes al nostre país, no podrà disposar ni d'un intèrpret com a eina d'accessibilitat perquè no li servirà. Una vegada tenen aquesta base, llavors sí que podem treballar amb ells. De fet, em ve al cap el cas d'un immigrant amb el que em vaig entendre molt bé en llengua de signes perquè precisament va començar de zero amb la llengua de signes en aquest programa i això va fer que aprenguéss la llengua de signes oficial, ja que moltes persones sordes acaben fent la llengua molt pròpia, tenen signes més col·loquials o barregen signes de diferents idiomes (català i castellà) i es fa més complicat entendre'ls.

Anexo 2. Cuadro resumen de bonificaciones/reducciones a la contratación laboral de personas con discapacidad del SEPE.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

EMPLEO - CONTRATOS DE TRABAJO

Bonificaciones/reducciones a la Seguridad Social a trabajadores con discapacidad

ABRIL 2020

Contrato indefinido

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500 €	5.700 €
Mujeres	5.350 €	

En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	5.100 €	6.300 €
Mujeres	5.950 €	

Se entiende por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

Contratación temporal

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato

En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500 €	4.100 €
Mujeres	4.100 €	4.700 €

En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.100 €	4.700 €
Mujeres	4.700 €	5.300 €

Se entiende por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

Contrato temporal de fomento del empleo

Reducción de las cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta (Ley 3/2012)

- Empresas con menos de 250 trabajadores: 100 %
- Empresas con 250 trabajadores o más: 75 %

Que opten por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda

Reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota incluida la incapacidad temporal, durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos supuestos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, podrá aplicarse una bonificación del 50% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante 48 meses hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal

Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto.

Contrato para la Formación y el Aprendizaje

Sin límite de edad

Contrato para la Formación y el Aprendizaje (sin límite de edad, si no se ha optado por la reducción de la ley 3/2012) y Contrato en Prácticas

Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Conversión en contrato indefinido

Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias

Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales.

Contratación de un trabajador discapacitado por un Centro Especial de Empleo

En cualquier modalidad de contrato indefinido, contrato temporal o conversión en contrato indefinido, bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto.

Autónomos

Trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 2 años inmediatamente anteriores en el RETA

También será de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadradas en el RETA.

Que opten por la base mínima de cotización

Reducción a 62,70 euros mensuales por la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Si la actividad se desarrolla en municipios de menos de 5.000 habitantes la reducción de 62,70 euros se aplicará durante 24 meses.

Anexo 3. Ejemplo de esquema visual descriptivo de tareas elaborado por ACAPPS.

HORARIO DE 13 A 17H



HORARIO DE 20 A 00:00H

