



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

“La integración de personas con discapacidad en
el mundo laboral”
(el colectivo sordo en Castilla y León)

AUTOR: ALICIA SANTIAGO LLORENTE
TUTOR: ANTONIO SAN MARTIN NEMESIO

Palencia, Junio 2021

ÍNDICE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1 COMPETENCIAS	6
2. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?	9
2.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD	10
3. BARRERAS A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	12
4. EMPLEO CON DISCAPACIDAD	13
4.1 ¿QUÉ SON LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE) Y PARA QUÉ SIRVEN?	14
4.2 AYUDAS A LA CREACIÓN DE CEE	15
4.3 CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA LEGAL DEL 2%	16
4.4 BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL.....	17
5. FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA	19
6. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD AUDITIVA?.....	20
6.1 ¿QUÉ ES LA LENGUA DE SIGNOS?.....	24
6.1.1 LENGUA DE SIGNOS PARA BEBÉS.....	24
6.2 LEGISLACIÓN ESPAÑOLA ESPECÍFICA EN MATERIA DE LENGUA DE SIGNOS	26
6.3 RED ESTATAL DE ENSEÑANZA DE LAS LENGUAS DE SIGNOS ESPAÑOLAS	27
6.4 CENTRO DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA DE LA LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA (CNLSE).....	27
7. EMPLEABILIDAD DEL COLECTIVO DE PERSONAS SORDAS	28
7.1 INCLUSIÓN DE PERSONAS SORDAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	29
7.2 EL EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA	32
7.3 TRABAJOS QUE PUEDE REALIZAR UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA	32
7.4 EMPRESAS Y ORGANISMOS QUE CONTRATAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.....	33
7.5 LAS MUJERES SORDAS SE ENFRENTAN A UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN PARA ENCONTRAR TRABAJO	34
8. ¿QUÉ HA SUPUESTO LA PANDEMIA PARA LAS PERSONAS SORDAS?	35
8.1 APLICACIONES PARA FACILITAR SU ACCESIBILIDAD DURANTE EL TELETRABAJO	36
9. ASOCIACIONES PROVINCIALES PARA PERSONAS SORDAS.....	37
9.1 BLOGS SOBRE PÉRDIDA AUDITIVA.....	38
10. CONCLUSIONES.....	40
11. ANEXOS	44
ANEXO I: BARRERAS MÁS COMUNES	44
ANEXO II: NORMATIVA RELACIONADA CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	48
ANEXO III: LEGISLACIÓN RELACIONADA DE FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA	50
ANEXO IV: CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN	52
ANEXO V: CAUSAS COMUNES	56
ANEXO VI: APLICACIONES PARA MEJORAR LA ACCESIBILIDAD AL TELETRABAJO.....	58
ANEXO VII: ASOCIACIONES PROVINCIALES	61
12. BIBLIOGRAFÍA.....	63

Gráficos

1: Determinación del porcentaje de discapacidad.....	11
2: Gráfico de barreras más comunes.	12
3: Bonificaciones empresariales a la contratación laboral.	18
4: Clasificación de criterios de discapacidad auditiva.	22
5: Gráfico de causas comunes.....	23
6: Servicios más frecuentes EMPLEA-T.....	31
7: Aplicaciones para facilitar el trabajo.	36

1. INTRODUCCIÓN

El tema analizado en este trabajo fin de grado (TFG) es la integración de personas discapacitadas en el mundo laboral. Nos centraremos en el colectivo de discapacitados sensoriales, más concretamente en el colectivo de personas sordas, también llamadas personas con discapacidad auditiva. El motivo de este tema se basa en interés personal, curiosidad, ampliación de conocimiento, etc.

El marco territorial en el que me voy a basar será Castilla y León, independientemente de que también haga alguna mención en algún aspecto más amplio como puede ser España.

Para desarrollar el trabajo y conseguir los objetivos que se han planteado, lo que he utilizado principalmente han sido el análisis documental, noticias, páginas oficiales, entrevistas...

En primer lugar, comenzaré con la definición de discapacidad de una forma más general diferenciando los tipos, grados y porcentajes que existen. Haré referencia a las diferentes barreras a las que se enfrentan este colectivo en su día a día, al igual que en el mundo laboral, y aquí haré mención a los Centros Especiales de Empleo (CEE) junto a su normativa, sin olvidarnos de los programas de integración laboral y el cumplimiento que tienen que tener algunas empresas en cuanto a la reserva legal del 2% de personas con discapacidad. También comentaré las bonificaciones empresariales que tienen las empresas al contratar a personas de este colectivo, junto a las fundaciones y/o asociaciones.

Posteriormente, una vez que conocemos de forma general lo que es la discapacidad, me centraré más concretamente en la discapacidad auditiva, indicando qué es, y haré referencia a la lengua de signos, que es una de las lenguas más utilizadas por este colectivo. Una vez que ya sabemos qué es este colectivo, mencionaré parte de su legislación y la red estatal de enseñanza. Antes de acabar nos centraremos en la empleabilidad del colectivo sordo, junto a su inclusión en el mundo laboral, algunos de los trabajos que pueden realizar, las empresas y organismos que los pueden contratar, y por último compartiré información sobre lo que ha supuesto la pandemia a este colectivo.

Por último, dedicaré un apartado a conclusiones.

1.1 COMPETENCIAS

Para la realización de este trabajo se han utilizado las competencias establecidas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Dichas competencias son tanto genéricas como específicas, y han sido adquiridas durante toda la trayectoria del grado cursado. En relación con el tema elegido dichas competencias son:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
INSTRUMENTALES
CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
CG.2. Capacidad de organización y planificación
CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera
CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
CG.6. Capacidad de gestión de la información
CG.7. Resolución de problemas
CG.8. Toma de decisiones
PERSONALES
CG.9. Trabajo en equipos
CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
CG.11. Trabajo en un contexto internacional
CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales
CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
CG.14. Razonamiento crítico
CG.15. Compromiso ético
SISTÉMICAS
CG.16. Aprendizaje autónomo
CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
CG.18. Creatividad
CG.19. Liderazgo
CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor
CG.21. Motivación por la calidad

CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

DISCIPLINARES (SABER)

CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales

CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria

CE.3. Organización y dirección de empresas

CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos

CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social

CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación

CE.7. Historia de las relaciones laborales

CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales

CE.10. Economía y mercado de trabajo

CE.11. Políticas sociolaborales

CE.12. Contabilidad y Análisis Contable

PROFESIONALES (SABER HACER)

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas

CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales

CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados

CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral

CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria

CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales

CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral

CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable

ACADÉMICAS

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

2. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

Antes de entrar en el desarrollo del tema principal de este TFG, “El colectivo sordo y su integración en el mundo laboral”, es necesario detallar qué entendemos por discapacidad con carácter general;

Si bien la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la **discapacidad** es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

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

La OMS define la discapacidad como *“la restricción o ausencia de la capacidad para realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”*¹.

¹ <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

2.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD

De acuerdo con la normativa y la ciencia, tenemos que diferenciar cuando hablamos de discapacidad de seis diferentes discapacidades², como son las físicas³, sensoriales⁴, intelectuales⁵, psíquicas⁶, viscerales⁷ y múltiples⁸.

Además de estos seis tipos de discapacidad, tenemos que señalar los diferentes grados de discapacidad que sirven para valorar la discapacidad expresada en porcentaje. El porcentaje de discapacidad se calcula en base a la clase de discapacidad que se dictamine. Para determinar dicho grado en una persona hay que hacer una valoración física, psíquica y sensorial.

Los grados se diferencian en cinco grupos⁹:

- ✓ Grado 1: Discapacidad nula¹⁰
- ✓ Grado 2: Discapacidad leve¹¹

² <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

³ Discapacidad física: Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual. Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

⁴ Discapacidad sensorial: La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva

⁵ Discapacidad intelectual: La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.

⁶ Discapacidad psíquica: Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

⁷ Discapacidad visceral: Este poco conocido tipo de discapacidad aparece en aquellas personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto. Es el caso de las que pueden generar la diabetes o los problemas cardíacos.

⁸ Discapacidad múltiple: Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. Por ejemplo, un sujeto ciego y con discapacidad intelectual, o de un sujeto parapléjico con sordera

⁹ <https://dudaslegislativas.com/grados-de-discapacidad/>

¹⁰ Grado 1: Discapacidad nula: cuando la persona sufre daños, tiene síntomas, signos o secuelas, pero no justifican dificultad alguna para realizar las actividades diarias, pero se pueden realizar en su totalidad.

¹¹ Grado 2: Discapacidad leve: cuando la persona sufre daños, tiene síntomas, signos o secuelas y se demuestra que existe alguna dificultad para realizar las actividades diarias, pero se pueden realizar en su totalidad.

- ✓ Grado 3: Discapacidad moderada¹²
- ✓ Grado 4: Discapacidad grave¹³
- ✓ Grado 5: Discapacidad muy grave¹⁴

Este porcentaje se determinará de acuerdo con los criterios y clases existentes. Como bien se ha comentado antes, los porcentajes están relacionados con los grados.

Con carácter general se establecen **cinco categorías o clases**, ordenadas de menor a mayor porcentaje, según la importancia de la deficiencia y el grado de discapacidad que origina, tal como viene recogido en la Ley (RD. 1971/1999 de 23 de diciembre).

Estas cinco clases se definen de la siguiente forma:

DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD		
TIPO DE CLASE	% ASIGNADO	CALIFICACIÓN DISCAPACIDAD
CLASE I	0%	Todas las deficiencias permanentes que han sido diagnosticadas, pero que no producen discapacidad
CLASE II	1% - 24%	Leve
CLASE III	25% - 49%	Moderada
CLASE IV	50% - 70%	Grave
CLASE V	75%	Muy grave

1: Determinación del porcentaje de discapacidad.¹⁵

¹² Grado 3: Discapacidad moderada: cuando la persona sufre daños, tiene síntomas, signos o secuelas que causan una importante disminución o imposibilidad de la capacidad de la persona para la realización de las actividades diarias. La persona es independiente en las actividades de autocuidado.

¹³ Grado 4: Discapacidad grave: cuando la persona sufre daños, tiene síntomas, signos o secuelas que causan una importante disminución o imposibilidad de la capacidad de la persona para la realización de las actividades diarias. Puede estar afectada alguna de las actividades diarias de autocuidado.

¹⁴ Grado 5: discapacidad muy grave: cuando la persona sufre daños, tiene síntomas, signos o secuelas que impiden e imposibilitan la realización de las actividades diarias.

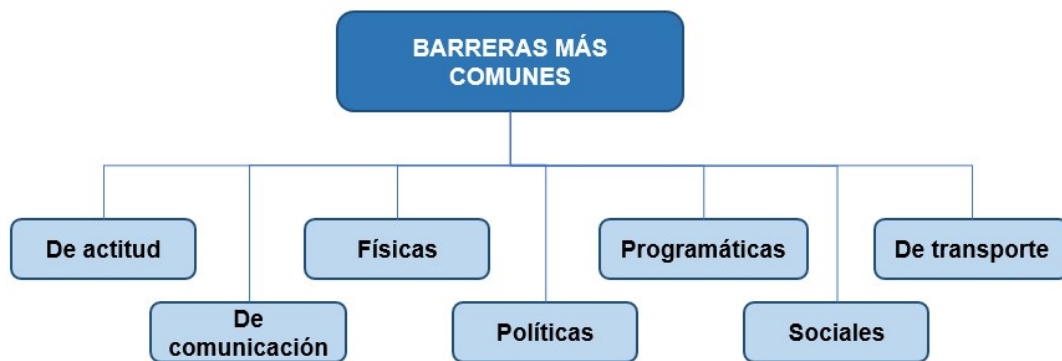
¹⁵ Elaboración propia, en base a la información de la Ley Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación de las condiciones de minusvalía (<<BOE>> núm. 22. de 26 de enero de 2000, página 3321). Anexo IA, cap.1.

3. BARRERAS A LAS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tenemos claro que en la sociedad en la que vivimos casi todo el mundo se enfrenta a algún tipo de penuria, dificultad y carencia en algún momento, aunque para las personas con discapacidades, las barreras pueden ser más frecuentes y tener un mayor impacto.

El Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), hace referencia a las “múltiples barreras que pueden dificultar extremadamente el desempeño de las personas con discapacidades, y hasta hacerlo imposible”.

A continuación, mencionaré las más comunes, y en el anexo I se detallan dichas barreras. Es muy frecuente que se presenten varias al mismo tiempo.



2: Gráfico de barreras más comunes. ¹⁶

¹⁶ Elaboración propia en base a la información de Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>

4. EMPLEO CON DISCAPACIDAD

Según el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (MSCBS), “el empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye en la participación plena de la ciudadanía en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. Las personas con discapacidad, especialmente aquéllas que presentan una discapacidad severa, conforman un grupo con altos niveles de desempleo”.¹⁷

La integración en el sistema ordinario de trabajo, o si no fuera posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, es uno de los objetivos de la política de empleo de las personas trabajadoras con discapacidad.

Para poder llevar a cabo este objetivo, la normativa considera medidas que impulsan el empleo de los trabajadores con discapacidad, como pueden ser las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, empleo con apoyo, la reserva de puestos, regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo, desgravaciones fiscales, subvenciones por la contratación, etc.

A efectos de las políticas de empleo, se consideran personas con discapacidad, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

La Junta de Castilla y León señala que “la integración laboral de las personas con discapacidad es uno de sus principales objetivos. Por sus especiales circunstancias, estos trabajadores y las empresas que los ocupan, requieren por parte de las Administraciones Públicas una serie de medidas que faciliten la creación de empleo o adaptación de puestos para personas con discapacidad y así facilitar su inserción laboral y social”.¹⁸

Para llevar a cabo este objetivo se necesitan una serie de medidas, sobre todo para aquellas que tienen por objetivo el apoyo a los Centros Especiales de Empleo de Castilla y León.

¹⁷ <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empleoDiscapacidad.htm>

¹⁸ https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284332209877/_/_/

Existen también unos programas cuyo objetivo principal es la integración laboral de personas con discapacidad mediante el desarrollo de habilidades, tanto personales como sociales, y la creación de empleo con apoyo.

Otra medida muy importante para conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad, es la obligación legal de la reserva del 2% de los empleos para este colectivo en todas las empresas de más de 50 trabajadores, sin embargo, debidamente autorizada y con carácter excepcional, se contemplan medidas alternativas a esta obligación.

4.1 ¿QUÉ SON LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE) Y PARA QUÉ SIRVEN?

Según define la Junta de Castilla y León, “los Centros Especiales de Empleo (CEE), son aquéllos cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad. Pretende ser un medio de integración del mayor número de trabajadores con discapacidad al régimen de trabajo normal¹⁹.”

Los centros pueden ser creados tanto por personas físicas como jurídicas que tengan capacidad para ser empresarios, y también los pueden crear las Administraciones Públicas o en colaboración con otros organismos. De cualquier manera, para obtener la calificación de centro especial de empleo, deben cumplir una serie de requisitos.

Las personas con discapacidad que quieran acceder a un puesto en un centro especial de empleo deberán inscribirse en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

En estos Centros, la totalidad de la plantilla estará formada por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas que deban ser cubiertas por personas sin discapacidad que resulten imprescindibles para el desarrollo de la actividad.

¹⁹ La información relativa a los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma, entre la que se encuentra un listado permanentemente actualizado de los CEE registrados en Castilla y León los podemos consultar en <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/directorio-de-centros>

En cualquier caso, el número de trabajadores con discapacidad no será inferior al 70% del total de la plantilla de la empresa.

Se deben tener en cuenta una serie de peculiaridades, las cuales vienen recogidas en lo dispuesto en la sección quinta, del capítulo segundo, del título I del Estatuto de los Trabajadores. Dichas peculiaridades son las siguientes:

- La jornada en ningún caso excederá de ocho horas de trabajo productivo.
- La realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios están prohibidas.
- El trabajador en el caso de asistencia médica, rehabilitación o acciones formativas, puede ausentarse de la jornada laboral con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

4.2 AYUDAS A LA CREACIÓN DE CEE

Para dar apoyo a la creación de los Centros Especiales de Empleo (CEE), existen unas ayudas y subvenciones públicas que son destinadas a promover la integración laboral de las personas con discapacidad.

Estas ayudas tienen como objetivo principal la de poder dar apoyo a esas iniciativas y generar empleos destinados a personas con discapacidad y que estén desempleadas.

A continuación, se detallan algunos supuestos en los que deben de encontrarse algunos de los trabajadores para poder optar a esas ayudas, según vienen expuestas en El Portal de las Personas con Discapacidad (DISCAPNET)²⁰:

- “Personas con discapacidad intelectual, parálisis cerebral, o enfermedad mental, con un **grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%**”.

²⁰ <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/ayudas-la-creacion-de-cee>

- “Personas con discapacidad física o sensorial, con un **grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%**”.

En relación a estos centros especiales de empleo existe una normativa que detallo en el anexo II.

4.3 CUMPLIMIENTO DE LA RESERVA LEGAL DEL 2%

Las empresas con plantillas superiores a 50 trabajadores, tienen la obligación de emplear a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, según recoge el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. La Junta de Castilla y León indica que “Una nueva redacción dada a este artículo en 1998, contempla la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva pudieran cumplir total o parcialmente esta obligación, con la ejecución de medidas alternativas”²¹ , estando dichas medidas establecidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Dentro de esa norma se citan algunas de las medidas alternativas, las cuales podemos encontrar en la página de la Junta de Castilla y León donde nos hablan del “Cumplimiento de la Reserva Legal del 2%”²² y donde también encontraremos los formularios correspondientes para su solicitud. A continuación, menciono alguna de dichas medidas alternativas:

- “Realización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta a esta medida”.
- “Realización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación

²¹ https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455214/_/_/

²² Vid nota 21

de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. Puede consultar la relación de Centros Especiales de Empleo en nuestra Comunidad en la página anterior dentro del apartado "Centros Especiales de Empleo".

- "Realización de donaciones y de acción de patrocinio de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública. Para conocer las fundaciones o asociaciones de utilidad pública, se puede consultar en la página anterior, dentro del apartado "Fundaciones o asociaciones de utilidad pública".
- "Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero."

4.4 BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, regula las bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad, siempre que estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, y las bonificaciones para la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las bonificaciones empresariales²³ a la contratación laboral de personas con discapacidad son las siguientes:

²³ https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455444/_/_/

BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACION LABORAL

CONTRATACIÓN INDEFINIDA	CONTRATACIÓN TEMPORAL
Con carácter general: 4.500 euros-año	Varones menores de 45 años: 3.500 euros-año
Mujeres: 5.350 euros-año	Varones mayores de 45 años: 4.100 euros-año
Mayores de 45 años: 5.700 euros año	Mujeres mayores de 45 años: 4.700 euros-año
DISCAPACIDAD SEVERA	DISCAPACIDAD SEVERA
Con carácter general: 5.100 euros-año	Varones menores de 45 años: 4.100 euros-año
Mujeres: 5.950 euros-año	Varones mayores de 45 años: 4.700 euros-año
Mayores de 45 años: 6.300 euros-año	Mujeres mayores de 45 años: 5.300 euros-año
Discapacidad severa:	Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento
	* Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento

3: Bonificaciones empresariales a la contratación laboral.²⁴

²⁴ Fuente: Junta de Castilla y León: https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455444/_/_/

5. FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA

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

Tal y como expone la Junta de Castilla y León en su web oficial²⁵, “una de las cuatro medidas alternativas de estas fundaciones²⁶ o asociaciones es la realización de donaciones y acción de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de las personas con discapacidad, que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllos y, finalmente, su integración el mercado de trabajo”

Si queremos conocer alguna de las fundaciones o asociaciones de utilidad pública, se pueden consultar en la página oficial de empleo de la Junta de Castilla y León²⁷.

En relación a estas fundaciones o asociaciones existe una legislación que detallo en el anexo III.

²⁵ https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455518/_/_/_

²⁶ Fundaciones: es un tipo de persona jurídica. Esta se caracteriza por ser una organización que carece de ánimo de lucro. Su patrimonio se compone de las aportaciones de una serie de personas que se denominan “patronos” que componen el patronato. Sus funciones se establecen en su objeto social. Es un tipo de personalidad jurídica. Se caracteriza por ser una organización que no posee ánimo de lucro, es decir, no genera beneficios. Además, sus ingresos o patrimonio se compone por las aportaciones que sus donantes o patronos conceden a la institución. Estos donantes conforman el propio patronato de la fundación, obteniendo la distinción de patronos. Las funciones que desempeñan, además de cuidar del patrimonio, se establecen el objeto social de los estatutos de la fundación. Es decir, sus funciones están relacionadas con el fin por el que se creó la fundación.

²⁷ Vid nota 25

6. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD AUDITIVA?

Nos adentramos en el tema que nos abarca este trabajo que es sobre el colectivo sordo o personas con discapacidad auditiva.

Entendemos por **discapacidad auditiva** cualquier condición en la que el afectado tiene reducida su capacidad de percepción del sonido, lo cual a su vez viene acompañado de unos problemas en la comunicación verbal²⁸.

Existen varios tipos de discapacidad auditiva, por un lado en función de la gravedad de la pérdida de audición y por otro en función de qué problema ha hecho que la persona no pueda oír bien.

Los problemas auditivos son más comunes y diversos de lo que parecen. Muchas personas de nuestro entorno tienen problemas para oír bien y necesitan aparatos e intervenciones médicas para conseguir una audición dentro del rango normal. Según la OMS, la pérdida auditiva afecta a 466 millones de personas en todo el mundo.

No todos los problemas auditivos son iguales. Hay quienes no pueden oír absolutamente nada, mientras que otros tienen un rango auditivo menor que el de la mayoría de las personas, pero aun así oyen.

Son varios los tipos de discapacidad auditiva y existen muchos criterios para clasificarlos. A continuación haré referencia, de forma breve, a los más comunes. En el anexo IV se detallan, de forma pormenorizada, todos los tipos de discapacidad auditiva desde los diferentes criterios que se pueden clasificar, y además, haré mención de algunas de las principales causas que hay detrás de los problemas de audición.

Para entender un poco mejor esta discapacidad tenemos que tener en cuenta que la gravedad de una discapacidad auditiva se considera en función del sonido mínimo que la persona afectada puede escuchar con su mejor oído. A más decibelios (dB), más fuerte es el sonido y, en caso de que haya una pérdida

²⁸ También podemos definir la Discapacidad Auditiva como “la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo cual implica un déficit en el acceso al lenguaje oral, partiendo de que la audición es la vía principal a través de la cual se desarrolla el lenguaje y el habla, debemos tener presente que cualquier trastorno en la percepción auditiva del niño y la niña a edades tempranas, va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su posterior integración escolar, social y laboral”. (Fiapas, 1990, citado en Perales y Herrero, 2008, p. 7).

cercana a 90 dB, por lo general se habla de sordera. Si hay problemas para oír, pero se oye por debajo del límite de los 90 dB, los diagnósticos van desde pérdida de la audición leve a hipoacusia y sordera.

Cuando se habla de discapacidad auditiva no estamos hablando de una enfermedad, sino de la consecuencia de diferentes condiciones médicas que pueden provocar daños en la audición. Tanto si se trata de una pérdida transitoria como permanente, muchas personas con discapacidad auditiva pueden llegar a tener una vida totalmente normal usando diversos recursos para mejorar su audición. Entre ellas podemos hacer referencia a los audífonos e implantes cocleares, que podrían ser la equivalencia a unas gafas para una persona que tiene problemas de visión.

El no poder oír también dificulta el lenguaje y la comunicación. En el caso de que la persona haya nacido con problemas auditivos tendrá impedimentos para aprender su lengua materna, teniendo por ello dificultades en la gramática, la ortografía y vocabulario, con las implicaciones a nivel social que le va acarrear no atreverse a iniciar una conversación, e incluso puede ocasionarles problemas al estar con varias personas a la vez mientras están manteniendo una conversación.

Esta discapacidad es muy variada, por lo que no se puede fijar una clasificación. Una forma de clasificarla sería en función del momento de aparición, la gravedad, el pronóstico y dónde se encuentre la lesión.

En el siguiente cuadro se describen los diferentes tipos de sordera:

SEGÚN SU MOMENTO DE APARICIÓN

En función de cuando la persona empezó a manifestar discapacidad auditiva podemos hablar de

CONGÉNITA	La persona nace con algo que le provoca problemas auditivos
ADQUIRIDA	Se produce a lo largo de la vida y puede ser causada por múltiples factores, como pueden ser el uso de fármacos ototóxicos (que dañan el oído) o lesiones en el tímpano

SEGÚN SU GRAVEDAD

En función de lo mucho o poco que la persona pueda oír y lo necesario que sea recurrir a ayudas especiales para conseguir una audición adecuada hablamos de tres tipos principales de discapacidad auditiva

COFOSIS	es la condición auditiva en la que la persona no puede oír absolutamente nada
SORDERA	la persona no oye sonidos a menos de 75 dB, siendo especialmente grave si no los puede oír por debajo de los 90 dB.
HIPOACUSIA	es menos grave que la sordera, puesto que la persona puede oír por debajo de los 75 dB pero no el rango completo de audición normal

SEGÚN LA UBICACIÓN DE LA LESIÓN

Algunos casos de sordera son provocados por una lesión la cual obstaculiza la percepción de sonidos y su interpretación a nivel cortical. En función de donde se ubique esta lesión podemos hablar de los siguientes tipos de sordera

SORDERA DE CONDUCCIÓN	El problema se encuentra o bien en el oído externo o en el oído medio
SORDERA SENSORINEURAL	son complicadas de tratar puesto que la lesión se encuentra en lugares más profundos y delicados
MIXTA	La discapacidad auditiva se debe a un problema en el oído externo y/o el medio junto con un problema a nivel más interno, en el oído interno o el nervio acústico.

4: Clasificación de criterios de discapacidad auditiva.²⁹

²⁹ Elaboración propia en base a la información recogida de <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-discapacidad-auditiva>

Las causas de la sordera dan igual si son innatas o adquiridas, pero es muy importante ver si aparecieron antes o después de que la persona adquiriera el lenguaje. En cada caso recibiría un nombre concreto, llamándose discapacidad auditiva prelocutiva aquella en la que la sordera se adquiere antes de que la persona aprende hablar, y Postlocutiva si aparece después.

Como se ha comentado al inicio de este apartado, la discapacidad auditiva no es en sí una enfermedad, sino la consecuencia de un problema de salud que tiene entre sus síntomas alguna alteración en los oídos o daño en el nervio auditivo. En función de por qué se ha producido y si es posible solucionarlo o no, esta discapacidad puede ser permanente o transitoria.

Si nos encontramos con que es permanente, estamos ante el caso de que la audición no se va a poder recuperar sin el uso de ayudas especiales, e incluso podría ir a más con el paso de los años, convirtiéndose un problema de hipoacusia inicial en una cofosis al cabo de un tiempo. Por el contrario, si es transitoria, se podría curar eliminando aquello que la provoca o curando la enfermedad o lesión que la había inducido. Se debe tener en cuenta que en este caso puede haber secuelas en forma de una muy leve hipoacusia.

Detrás de una discapacidad auditiva, puede haber muchas causas y algunas pueden resultar más comunes que otras. Estas causas varían mucho según la edad del afectado. Una sordera aparecida en la infancia no es lo mismo que una en la adultez o en la senectud³⁰ y, por lo tanto, el grado en el que se pueda tratar y corregir también es diferente.

A continuación, señalo las diferentes causas existentes y detallaré cada una de ellas más ampliamente en el anexo V.



5: Gráfico de causas comunes.³¹

³⁰ Senectud: Vejez, ancianidad.

³¹ *Elaboración propia en base a la información recogida de <https://psicologiymente.com/salud/tipos-discapacidad-auditiva>*

En el punto siguiente describiré los diferentes mecanismos de aprendizaje de formas de comunicación de las personas sordas, especialmente la lengua de signos, por la importancia fundamental que este aprendizaje tiene para la integración de los mismos en la sociedad y el acceso al empleo.

6.1 ¿QUÉ ES LA LENGUA DE SIGNOS?

La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), define la lengua de signos como “una lengua natural de carácter visual, gestual y espacial con gramática propia que reúne todas las características y cumple las mismas funciones que cualquier otra lengua. No hay una única lengua de signos en el mundo, cada país tiene una o varias lenguas de signos que han evolucionado en el seno de sus comunidades lingüísticas, con independencia de las lenguas orales. En España, está la lengua de signos española y la lengua de signos catalana”.³²

La lengua de signos facilita el aprendizaje en general, así como el acceso a la lengua oral, además de propiciar la participación e inclusión social.

6.1.1 LENGUA DE SIGNOS PARA BEBÉS

Cuando hablamos de la lengua de signos se nos pueden venir a la cabeza muchas preguntas: cómo se aprende, cuál es su dificultad, es lo mismo en una persona con sordera de nacimiento que durante su vida, cómo un bebé puede aprender, etc. Pero al igual que desde pequeños no sabemos hablar y aprendemos, la lengua de signos también es un lenguaje y por ello se puede aprender.

A continuación, me enfocaré un poco en la lengua de signos en los bebés. Enseñar Lengua de Signos a los bebés les permite comunicarse e interactuar sin necesidad de hablar, facilita sus capacidades a la hora de desarrollar el lenguaje oral y prevé posibles barreras comunicativas que puedan encontrarse en un futuro. Tiene ventajas y beneficios, y es por ello que cada vez es una práctica más habitual entre las familias, siendo muchas las que hoy en día apuestan por ello.

³² <https://www.cnse.es/index.php/lengua-de-signos>

Entre muchas de sus ventajas están la capacidad con la que se dota a los pequeños al ser capaces de expresar sus necesidades sin tener que hablar, y a la vez, los padres pueden entender lo que necesitan en un momento dado sus hijos, además de la facilidad añadida que estos tendrán a la hora de desarrollar el lenguaje. Por norma general, los niños y niñas empiezan a desarrollar sus habilidades motrices finas, necesarias para poderse expresar a través de las manos, al cumplir el primer año de vida. El desarrollo del lenguaje oral tarda un poco más, ya que no se produce hasta los dos años.

Como anteriormente hemos indicado, manejar la lengua de signos facilita la adquisición y el desarrollo del lenguaje más adelante. Su ventaja es que al utilizarla se consigue estimular diferentes partes del cerebro relacionadas con el lenguaje que influirán positivamente en su aprendizaje futuro. Enseñar Lengua de Signos a edades tempranas también puede ayudar a prever posibles problemáticas en los años futuros, no hay que olvidar que muchos trastornos comunicativos son diagnosticados durante la infancia y la adolescencia. Conocer la Lengua de Signos sirve de gran apoyo, y aprenderla permite conectar con otras personas que la utilizan en su día a día eliminando de esta manera barreras comunicativas que existen entre diferentes colectivos, y que también encuentran dificultades para expresarse a través del lenguaje oral como pueden ser las personas con necesidades especiales.

Con todo esto puede surgir una pregunta ¿cuándo sería recomendable empezar a enseñarles los primeros signos? Según expertos se recomienda empezar poco a poco con signos sencillos y progresivamente ir aumentando la complejidad según se vaya viendo la adaptación de los niños

La ventaja de la Lengua de Signos frente a otras vías comunicativas es que es muy visual y sencilla. Con un simple gesto es posible expresar un concepto, lo que hace que todavía sea mucho más fácil aprenderla.

Un buen momento para empezar es a los ocho o nueve meses de vida. En ese momento muchos niños ya son capaces de decir 'adiós' con las manos imitando a sus padres y también pueden hacer lo mismo con otros signos iguales

o más sencillos incluso. Se recomienda enseñarles el signo al mismo tiempo que lo decimos en voz alta y repetirlo varias veces cada día. Así será mucho más fácil para el niño o niña relacionar el signo con su significado, y poco a poco empezarán a hacer también ellos lo mismo. Como bien sabemos, los niños son esponjas y se limitan a imitar lo que ven, y cuanto más se le repite mejor. No hay que restar importancia a los signos que se eligen, para empezar es recomendable hacerlo con conceptos clave que se utilicen en nuestro día a día. Algunos ejemplos pueden ser: agua, caca, comida, dormir, mamá o papá. Para hacernos una idea, los signos son similares a los que se enseñan cuando los bebés empiezan a aprender sus primeras palabras.

Una buena práctica también como apoyo pueden ser las fichas con imágenes de los significados de cada signo o señalar objetos a tu alrededor. Una vez aprendidos los signos, no hay que olvidar de continuar expresándolos junto a la palabra en voz alta, de esta forma irá relacionando esos mismos conceptos con su expresión a través del lenguaje oral que aprenderá más adelante.

6.2 LEGISLACIÓN ESPAÑOLA ESPECÍFICA EN MATERIA DE LENGUA DE SIGNOS

Hay que tener en cuenta que siempre dependemos de una legislación y dentro de la CNSE nos dice que “la lengua de signos española y la lengua de signos catalana están reconocidas mediante la ley estatal 27/2007. En el ámbito autonómico, Cataluña y Andalucía también cuentan con legislación: la ley catalana 17/2010 y la ley andaluza 11/2011, así como varios Estatutos de Autonomía: Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Extremadura e Islas Baleares, así como la lengua de signos catalana en Cataluña. A su vez, encontramos distintas referencias a la lengua de signos en variadas leyes y normativas”.³³

³³ <https://www.cnse.es/index.php/lengua-de-signos>

6.3 RED ESTATAL DE ENSEÑANZA DE LAS LENGUAS DE SIGNOS ESPAÑOLAS

La Red Estatal de Enseñanza de las Lenguas de Signos Españolas se encuentra dentro de la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), donde nos dice que esta red³⁴ “es una red de centros asociados distribuidos por toda la geografía española que oferta cursos de lengua de signos española y lengua de signos catalana. Su compromiso es la permanente actualización de la enseñanza con criterios de calidad y excelencia”,

Esta red cuenta con más de 40 años de experiencia dedicados a la enseñanza de las lenguas de signos y contando con 400 profesionales sordos especialistas en lengua de signos.

Las actividades formativas siguen la filosofía del Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER)³⁵: aprendizaje, enseñanza y evaluación, ofertando los niveles de usuario básico (A1, A2) y usuario independiente (B1, B2) en cualquier modalidad (presencial, semipresencial o a distancia) y con material curricular y didáctico propio elaborado por la Fundación CNSE.

6.4 CENTRO DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA DE LA LENGUA DE SIGNOS ESPAÑOLA (CNLSE)

El Centro de Normalización Lingüística de la Lengua de Signos Española (CNLSE) ha sido constituido por la 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.

Su misión es normalizar la lengua de signos española, y para ello actúa como centro asesor y de referencia velando por su buen uso y cooperando para garantizar los derechos lingüísticos de las personas signantes³⁶,

³⁴ <https://www.cnse.es/index.php/lengua-de-signos>

³⁵ Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER)³⁵: es el estándar internacional que define la competencia lingüística. Se utiliza en todo el mundo para definir las destrezas lingüísticas de los estudiantes en una escala de niveles de inglés desde un A1, nivel básico de inglés, hasta un C2, para aquellos que dominan el inglés de manera excepcional.

³⁶ Personas signantes: aquellas que utilizan la lengua de signos.

7. EMPLEABILIDAD DEL COLECTIVO DE PERSONAS SORDAS

Dentro del colectivo de personas con discapacidad, el que mejores datos tiene en cuanto a empleabilidad es el de personas sordas o discapacidad auditiva.

Estos buenos datos se deben al esfuerzo de la Administración a través de los incentivos para la contratación de personas con discapacidad y a la labor realizada por los equipos de empleo, pero todavía presentan muchas barreras a la hora de conseguir trabajo.

Debemos destacar la importancia que tienen las acciones de orientación y formación. Las asociaciones y federaciones de personas sordas, a parte de la capacidad que tienen para tramitar nuevas contrataciones, también realizan campañas informativas para el mundo empresarial y el colectivo de personas sordas. Debido a la situación económica de los últimos años, la labor de intermediación laboral se ha visto afectada.

Para hacernos una idea de la situación que hay en cuanto a este colectivo, voy a enumerar una serie de datos interesantes, extraídos de Beltone³⁷:

- “el número de contrataciones de las personas sordas la mitad trabaja en la empresa privada”.
- “El otro 45% se divide, por este orden, en centros especiales de empleo, ONG y Fundaciones, y organismos públicos”.
- “El mayor número de contrataciones corresponden a hombres (52%), y mayores de 30 años (54%), y son las empresas medianas y grandes las que más contratan a personas sordas, especialmente en el sector terciario (66%)”.
- “El contrato más realizado es el de obra y servicio (35%)”.
- “Si atendemos a la cuota legal de reserva del 2% de personas con discapacidad en la plantilla de las empresas privadas, en el 75% de los casos la cuota no se cumple debido al desconocimiento de la verdadera capacidad de trabajo del colectivo sordo y las ayudas y subvenciones existentes”.

³⁷ <http://blog.beltone.es/empleabilidad-del-colectivo-de-personas-sordas/>

7.1 INCLUSIÓN DE PERSONAS SORDAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Las personas sordas conforman en si misma un grupo heterogéneo dentro del colectivo de personas en situación de discapacidad. Dentro de esta comunidad puede haber personas con sordera parcial (hipoacusia) o total (cofosis/sordera profunda). También puede haber personas signantes³⁸ como también personas oralizadas³⁹ .

En el lugar de trabajo bien sea para una entrevista, formación etc, el empresario tiene que tener en cuenta a dicho colectivo por si es necesario la presencia de un intérprete.

En la actualidad ya se cuenta con unas tecnologías o herramientas que pueden ayudar a comunicarse en el lugar de trabajo. Algunas de ellas son las aplicaciones de videollamadas, como son Zoom o Skype, que cuentan con la opción de generar subtítulos automáticos, lo que facilita la comunicación para personas sordas que manejan la lengua escrita. También puede ser posible realizar una videollamada múltiple (Whatsapp, Zoom, Messenger) con un intérprete en lengua de señas y el trabajador sordo.

Aunque me salga de la zona geográfica que me compete, sí quería mencionar la Fundación Bensadoun Laurent, que es una organización no gubernamental (ONG) uruguaya comprometida con la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad. En todo proceso de inclusión laboral, dicha Fundación realiza una charla de sensibilización para todo el personal que tendrá contacto con la persona contratada, para ofrecer las herramientas que faciliten la inclusión en el lugar de trabajo.

A continuación, mencionaré algunas de las adaptaciones realizadas por dicha Fundación para la incorporación de este colectivo en las empresas:

- “Generación de cartelerías que ayudan a la comunicación cotidiana en el lugar de trabajo”.
- “Modificación de pruebas psicotécnicas durante entrevistas de trabajo.

³⁸ Personas signantes: que manejan sólo la lengua de señas.

³⁹ Personas oralizadas: que manejan – o no - la lengua de señas y la lengua oral.

- “Contratación puntual de un intérprete en Lengua de Señas para la entrevista de trabajo y en el primer día de inducción con el trabajador para explicar el funcionamiento general de la organización”.
- “Contratación puntual de un intérprete en reuniones generales e importantes dentro de la organización”.
- “Adaptación de material formativo usando imágenes y/o subtítulos en capacitaciones internas supervisadas por el equipo de la Fundación, teniendo las precauciones necesarias de que la persona sorda contratada lo entendiese”.

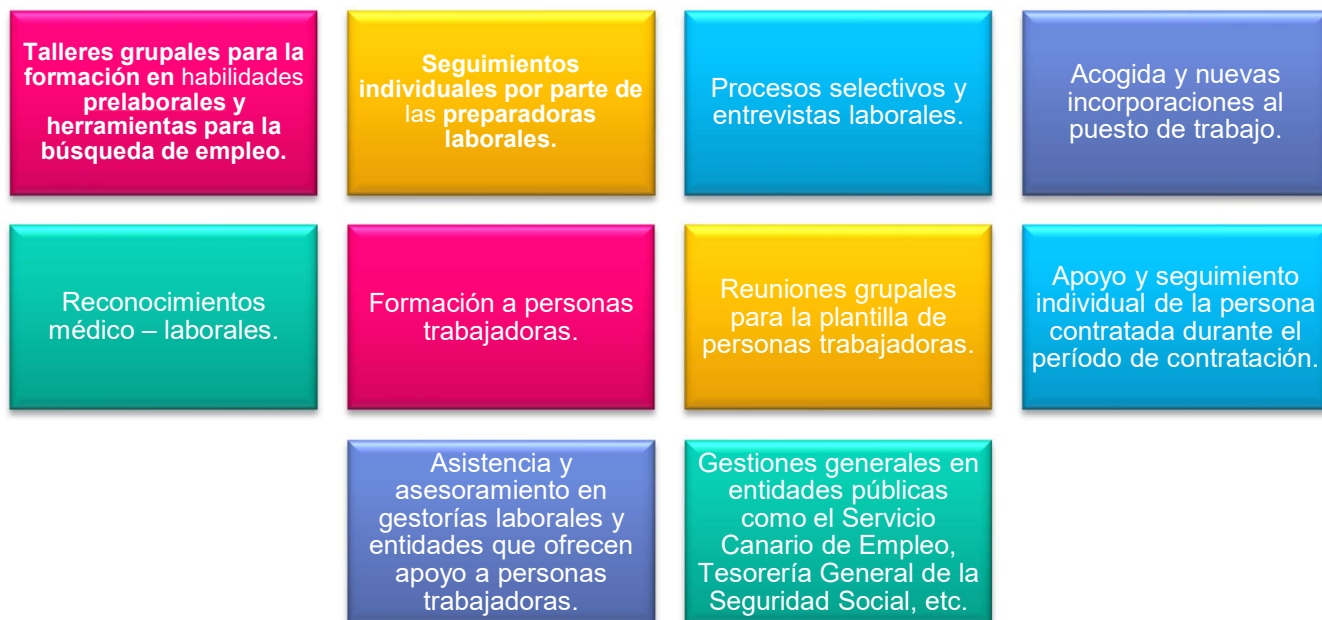
Por otra parte, me gustaría mencionar a Funcasor⁴⁰. Ellos pretenden favorecer el acceso y participación al mercado del colectivo de personas con discapacidad auditiva. Apuestan por implementar y asegurar medidas de accesibilidad en la información y comunicación en todas las acciones e iniciativas dirigidas a la integración socio laboral. Para este colectivo, la accesibilidad es la única vía para garantizar la igualdad de condiciones y equidad en el trato desde el respeto a las diferencias y dignidad de la persona. Todos tienen derecho a un empleo, y por ello, el acceso al mercado laboral es fundamental y estratégico para la inclusión social.

Quiero destacar uno de los proyectos realizados por esta fundación, el cual se inició en enero de 2019 llamado EMPLEA-T, con ámbito territorial en las islas de Fuerteventura, Gran Canaria, Tenerife y La Palma, que ha ofrecido acciones concretas para mejorar la empleabilidad e integración laboral de personas con discapacidad auditiva y lo ha hecho de forma accesible atendiendo a las características del colectivo.

Tres intérpretes profesionales han formado parte del equipo de EMPLEA-T para llevarlo a cabo. Su trabajo ha sido la de igualar toda situación comunicativa entre una persona oyente y una persona sorda utilizando la lengua de signos.

⁴⁰ Funcasor: Fundación Canaria para las Personas con Sordera y sus familias, nace en 1992 constituyéndose como una institución privada, de interés público y sin ánimo de lucro. Mantiene carácter asistencial, cultural, formativo y de servicios, y está impulsada por un grupo de padres y madres de personas con discapacidad auditiva.

Entre la gran variedad de tipología de servicios de interpretación en el ámbito laboral, aquellos servicios más frecuentes son:



6: Servicios más frecuentes EMPLEA-T.⁴¹

Algunos de los resultados significativos obtenidos durante el transcurso del proyecto a fecha de noviembre de 2019, y que se pueden consultar en la página oficial de la Fundación⁴², son:

- “Se han realizado un total de 220 servicios de interpretación de lengua de signos española”.
- “Se han interpretado un total de 10 talleres o cápsulas formativas referidas a habilidades pre laborales y herramientas para la búsqueda activa de empleo”.
- “Se han publicado un total de 7 noticias signadas en las redes sociales de la entidad, así como otras acciones de difusión en lengua de signos española para las personas participantes”.

⁴¹ Elaboración propia con la información de <https://www.funcasor.org/empleo-y-accesibilidad/>

⁴² <https://www.funcasor.org/empleo-y-accesibilidad/>

7.2 EL EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Es una realidad que, para las personas con algún tipo de discapacidad auditiva, encontrar empleo no es una situación fácil.

Encontrar un empleo adaptado a tus posibilidades y necesidades es una tarea bastante laboriosa, pero aún lo es más para aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad auditiva, ya que las ofertas de trabajo no están adaptadas a las particularidades de las personas con este tipo de discapacidad sin que ello pueda significar algún tipo de problema.

Hoy en día, tener una discapacidad auditiva (leve, moderada, severa o profunda), es cada vez más habitual. Algunos estudios han demostrado que, en los próximos años, tanto jóvenes como personas de edad avanzada sufrirán pérdida de audición. Los jóvenes por malas prácticas y hábitos respecto al ruido y al volumen del sonido y los de edad avanzada debido a su edad que es algo inevitable.

A parte de la labor realizada por los organismos públicos, las empresas de contratación, el compañerismo a la hora de hacer más alcanzable a una persona con discapacidad auditiva al entorno laboral, etc. la inclusión de estas personas es un trabajo de todo su entorno y de la sociedad en general.

7.3 TRABAJOS QUE PUEDE REALIZAR UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Sabemos que no todo el mundo puede tener acceso a todos los trabajos existentes, bien sea por experiencia, titulación, etc., y a este colectivo, como bien he dicho anteriormente, se le añaden una serie de barreras laborales. Es aquí donde me gustaría citar algunos de los puestos a los que pueden optar las personas con limitaciones auditivas. Los trabajos más comunes en los que pueden trabajar son en telemarketing, empleos administrativos o trabajos como grabador de datos entre otros muchos empleos. Además, gracias a las nuevas tecnologías, el empleo para personas sordas se ha incrementado.

Centros Audifón comparte que “La Fundación Adecco sacó un estudio donde reflejaba que un 64% de las personas con discapacidad puede trabajar gracias a

las TIC⁴³. Además, desde entonces, se ha abierto un abanico de posibilidades donde la tecnología está al servicio de la inclusión. En el caso de la discapacidad auditiva, gracias a los audífonos y a las emisoras de frecuencia modulada, se ha hecho posible la ruptura de barreras comunicacionales”.⁴⁴

7.4 EMPRESAS Y ORGANISMOS QUE CONTRATAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Actualmente existen empresas dedicadas a la contratación de personas con problemas auditivos. Voy a nombrar a tres de las muchas empresas que se encargan de contratar a personas con discapacidad auditiva.

- ✓ LA ONCE: A través de su fundación ofrecen ofertas de empleo dirigidas a personas con discapacidad. Audifon⁴⁵ dona audífonos a los asociados a la ONCE con pocos recursos.
- ✓ Federación de Personas Sordas de la Comunidad de Madrid: Este organismo oferta el servicio de inserción sociolaboral y se apoya en un departamento de empleo dirigido a los residentes sordos en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Movimiento asociativo de personas sordas: También conocida como la Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE). Se encargan de buscar soluciones para la inserción laboral de las personas con sordera. A través de su Red de Empleo integrada por Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas y gestionado por las Federaciones Autonómicas de personas sordas evitan la exclusión laboral de estas personas.

⁴³ TIC: Tecnologías de la información y la comunicación

⁴⁴ <https://audifon.es/el-empleo-en-personas-con-discapacidad-auditiva/>

⁴⁵ Audifon: Proveedor de audífonos.

7.5 LAS MUJERES SORDAS SE ENFRENTAN A UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN PARA ENCONTRAR TRABAJO

A causa de los prejuicios y de la discriminación hacia las personas con discapacidad auditiva, en el ámbito laboral se manifiesta una clara situación de desventaja con este colectivo. Ya solo en España el número de personas con discapacidad auditiva supera el millón.

Como ya sabemos, el paro afecta a un alto número de la población, pero en este colectivo las cifras son bastantes altas.

Una noticia publicada en el ABC⁴⁶ nos dice que “Según el informe del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España en 2016, las personas con discapacidad auditiva presentan una tasa de desempleo del 55,4%”.

Si hablamos de discriminación en cuanto al género, también se ve afectado el de las mujeres. Es decir, que tienen dos inconvenientes a los que se tienen que enfrentar, uno es la propia discapacidad y otro el ser mujer. Según dice el ABC, “los datos del Eurostat (Oficina estadística de la Comisión Europea), en España trabaja el 67,9% de los hombres frente al 56,95% de las mujeres”.

Las personas que tienen este tipo de discapacidad, en muchas ocasiones se cuestionan si facilitar esa información, ser persona sorda o con discapacidad auditiva, en el Curriculum. No es el único obstáculo con el que se encuentran. El primero se podría decir que sí que es el curriculum pero luego está la entrevista, y ya no solo la presencial sino también la telefónica. La entrevista presencial se puede salvar con un intérprete como acompañante, pero en el caso de la entrevista telefónica se puede complicar si son personas usuarias de la lengua de signos y se encuentran en un lugar con ruido en el momento de este tipo de entrevista.

Una vez que forman parte de la plantilla, los obstáculos que se pueden encontrar son la adaptación al puesto, formaciones, promociones internas jerárquicas o transversales, según los diferentes puestos de trabajo de los que disponga la empresa.

⁴⁶ https://www.abc.es/sociedad/abci-mujeres-sordas-enfrentan-doble-discriminacion-para-encontrar-trabajo-201909280142_noticia.html

8. ¿QUÉ HA SUPUESTO LA PANDEMIA PARA LAS PERSONAS SORDAS?

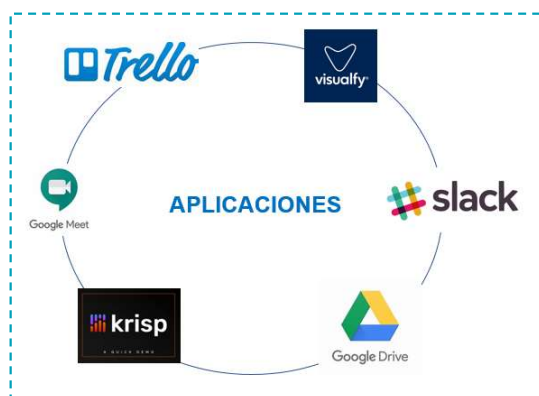
Actualmente seguimos inmersos en una pandemia que apareció en marzo del 2019, con un virus llamado COVID19 como protagonista. Nos sorprendió a todo el mundo y por ello no estábamos preparados en ningún aspecto. Todo comenzó con confinamientos, restricciones, medidas, etc. y una de esas medidas ha sido la de llevar mascarilla. En general a todos nos costó debido a la incomodidad, sensación de ahogamiento, falta de costumbre, etc., pero ha sido una medida de seguridad para no seguir propagando el virus o intentar minimizar su rápida transmisión. La adopción de la misma ha sido para el colectivo de personas sordas una medida difícil debido a que una parte de su comunicación es a través del lenguaje de signos y por consiguiente también la lectura de los labios. No debemos olvidar que una persona sorda que se comunica con otra que no sepa lenguaje de signos puede leerle los labios, pero cuando estalló la pandemia las mascarillas que se utilizaban no eran transparentes por lo que se dificultaba la comunicación.

Como he estado comentado a lo largo del trabajo, las personas sordas o con discapacidad auditiva se encuentran en su día a día con varias barreras y, con el estallido de la pandemia, se han encontrado con numerosas barreras más a las que hacer frente. A las barreras de siempre han tenido que añadir otras muchas, como han sido la de la atención médica, que se ha llevado a cabo casi exclusivamente de forma telefónica, al uso generalizado de mascarillas en cualquier ámbito o al auge del teletrabajo. Si hablamos de la atención médica vemos como han perdido intimidad, ya que si no puedes trasladarte necesitas recurrir a alguien que actúe de intermediario para que atiendan tu llamada; por otro lado, al no disponer de las mascarillas homologadas adecuadas a este colectivo se les ha dificultado la comunicación, aprendizaje...; y tampoco podemos olvidar que los niños escolarizados que no debían acudir a clase, el no disponer de intérpretes, materiales adaptados, etc ha tenido como consecuencia que se retrase el ritmo de aprendizaje en las escuelas. A las personas mayores de este colectivo la pandemia también les ha trastocado a nivel emocional, ya que no tienen apenas forma de comunicarse, informarse....

8.1 APLICACIONES PARA FACILITAR SU ACCESIBILIDAD DURANTE EL TELETRABAJO

Visualfy es una empresa que se dedica a la creación de tecnología innovadora para personas con pérdida auditiva, y para empresas e instituciones comprometidas por su accesibilidad. Consideran que “con el teletrabajo, para muchos las barreras de accesibilidad no han hecho más que crecer”. Afortunadamente existen aplicaciones como Krisp o Google Meet, entre otras, con un sinnúmero de opciones para mejorar la accesibilidad y que han ayudado a este colectivo a sentirse más cómodo mientras trabajaba desde casa.

Anteriormente ya existían problemas en este ámbito, pero la situación se ha visto agudizada a raíz de la pandemia del coronavirus, que cuando llegó a nuestro país hizo que se comenzara a promover por parte de las empresas el teletrabajo. Esta modalidad no les ha costado a todos por igual, pero ha sido un cambio en nuestro día a día. A parte de los problemas técnicos que suelen surgir se nos ha sumado la amplia frecuencia a la hora de utilizar programas o aparatos electrónicos. Muchas de las aplicaciones que utilizamos mientras trabajamos desde casa carecen de accesibilidad necesaria. En Visualfy muestran algunas aplicaciones que pueden facilitar esa accesibilidad durante el trabajo, las cuales menciono a continuación y que detallo más ampliamente en el anexo VI.



7: Aplicaciones para facilitar el trabajo.⁴⁷

⁴⁷ Elaboración propia con la información recogida en <https://www.visualfy.com/es/apps-accesibilidad-personas-sordas-teletrabajo/>

9. ASOCIACIONES PROVINCIALES PARA PERSONAS SORDAS

Por norma general, cuando a una persona, ya sea niño o adulto, le diagnostican alguna discapacidad, se encuentran solos, perdidos, no saben cómo actuar, qué hacer, a quién dirigirse, a quién pedir ayuda, etc. En España existen diferentes instituciones que ponen a disposición recursos y ayudas de diferentes tipos para que no se tenga ese sentimiento de soledad.

Cuando te encuentras en este tipo de situaciones es muy importante contar con el asesoramiento y apoyo de profesionales, al igual que como he comentado anteriormente el poder estar en contacto con personas que se encuentran en la misma situación. Tanto para una cosa como para otra, se tiene a su disposición, en función del lugar de residencia, asociaciones provinciales donde pueden ayudarles.

Estas asociaciones representan y defienden los derechos e intereses de las personas con discapacidad auditiva y sus familias. Los servicios que prestan son de varios tipos⁴⁸:

- **“Servicios burocráticos.** Asesoramiento para solicitar certificados y ayudas a la seguridad social o subvenciones para ayudas técnicas, orientación en la elección del colegio en el caso de un niño/a, servicios de interpretación en Lengua de Signos Española (LSE) etc”.
- **“Servicios de logopedia.** Apoyo al avance cognitivo del niño o apoyo a la reeducación auditiva en el caso del adulto”.
- **“Aprendizaje Lengua de Signos Española (LSE).** Tanto a profesionales como a usuarios”.
- **“Promoción del empleo.** Canalización de ofertas de trabajo para personas con discapacidad auditiva”.
- **“Foro de reunión orientado a intercambiar experiencias.** Información y formación: conferencias, talleres y encuentros. Acceso a un ecosistema donde las personas y familias cuentan con el apoyo de otras familias y personas que están en la misma situación”.

⁴⁸ <https://www.visualfy.com/es/asociaciones-personas-sordas-espana/>

Las asociaciones provinciales se agrupan en federaciones autonómicas y estas, a su vez, en confederaciones estatales, que recogen las inquietudes de todo el movimiento asociativo y ejercen de interlocutor con el gobierno central.

Algunas de ellas son las que menciono a continuación, y de las cuales ampliaré información en el anexo VII. FIAPAS, CNSE, AICE, ASOCIDE.

9.1 BLOGS SOBRE PÉRDIDA AUDITIVA

Nadie prepara a nadie para afrontar la pérdida auditiva, pero, si se conocen experiencias de personas que han pasado por esa misma situación, puede cambiar por completo la visión de la situación.

Aceptar que se tiene pérdida auditiva no es un proceso nada sencillo, hasta que por fin se asume, se pasa por diferentes fases como son la negación, miedo e inseguridad y se aprende a vivir con ello. Se tiende a verlo desde una perspectiva pesimista, se piensa que esa pérdida les va a incapacitar por completo, que se va a perder todo.

Cada año son diagnosticadas con esta patología personas de todas las edades, por lo que la ayuda, apoyo, información, etc. Está destinado a un colectivo amplio en cuanto al número y de diferentes edades.

A continuación, nombraré 5 blogs⁴⁹ los cuales pueden ayudar a sobrellevar ese proceso de aceptación.

- Una hipoacúsica más⁵⁰. Es un blog de una chica la cual tiene hipoacusia bilateral profunda y comparte sus propias experiencias. De esta manera lo que intenta es concienciar a la sociedad y hacer un poco más visible algo que muchas veces es invisible. Inspirar para verlo de una manera más positiva.
- Nacersordo⁵¹. Ignacio Jiménez es el autor de este blog. Él tiene hipoacusia bilateral profunda, rozando la sordera, pero no le ha supuesto un obstáculo para conseguir lo que se ha propuesto y en el blog lo comparte, también lo hace con historias y artículos sobre tecnología y cómo puede hacer la

⁴⁹ <https://www.visualfy.com/es/5-blogs-apoyo-perdida-auditiva/>

⁵⁰ <https://unahipoacusicamas.com/>

⁵¹ <https://nacersordo.com/>

vida más accesible. También hay testimonios de diferentes personas con el objetivo de compartir, ayudar, etc.

- Hearing Like Me⁵². Es un blog que se lee en todo el mundo. En él hay noticias actuales relacionados con la sordera y pérdida auditiva sobre cultura y entretenimiento. También dispone de artículos y experiencias propias de personas.
- Deafinitely Wanderlust⁵³. Stacey es un viajero el cual quiere transmitir y compartir que su sordera no es un impedimento para no hacer algo que le gusta y así lo transmite en su blog, compartiendo como recorre el mundo, conociendo otras culturas y contando sus experiencias.
- El blog de Visualfy⁵⁴. En él podremos encontrar artículos varios, bien sean reportajes, historias de gente, entrevistas...

En cualquiera de los blogs citados anteriormente se pueden ver variedad de situaciones personales, apoyo, información etc., los cuales son de gran ayuda para personas que padecen este tipo de discapacidad, familiares, amigos, etc.

⁵² <https://www.hearinglikeme.com/>

⁵³ <https://deafinitelywanderlust.com/>

⁵⁴ <https://www.visualfy.com/es/noticias/>

10. CONCLUSIONES

A lo largo de este Trabajo Fin de Grado se han descrito y analizado las diferentes barreras que tienen las personas sordas o con discapacidad auditiva.

Si bien es cierto que con el paso de los años han ido mejorando las cosas, aún queda un largo camino de reconocimiento, adaptación, integración, información, sensibilización, etc.

Aunque a nuestro alrededor hay muchas personas con este tipo de discapacidad, no nos solemos parar a pensar en cuáles son las barreras a las que tienen que hacer frente en su día a día, y no solo hablamos de lo que les afecta socialmente, sino también en su vida en general, formación, empleo...etc,. A día de hoy hemos experimentado un gran avance en cuanto a integración en distintos aspectos de su vida diaria, como la educación y el trabajo, pero aún queda mucho que avanzar y mejorar para hacer su vida aún más fácil.

Como hemos visto, la evolución del empleo ha mejorado positivamente, pero aún queda mucho por hacer. Gracias a las ayudas, a las subvenciones por tener cierto porcentaje de discapacitados, a la creación de centros especiales de empleo que hacen un gran trabajo al contar con plantillas formadas en su gran mayoría por discapacitados... todo ello unido, ha fomentado que las contrataciones hayan ido en aumento, favoreciendo a personas con diferentes discapacidades y dando estabilidad a este colectivo de empleados a la hora de encontrar un empleo.

A pesar de lo indicado anteriormente, en el ámbito laboral aún falta trabajo por hacer respecto a la adaptación de las empresas. Éstas tienen que incorporar nuevos recursos y medidas de accesibilidad en cuanto a comunicación en aquellos espacios y equipos que sean de uso común, como pueden ser ascensores, teléfonos, aseos, puertas... es decir, deben adaptarse a cada una de las distintas discapacidades, bien a través de pantallas informativas con subtítulos, alarmas luminosas....

Pero no debemos olvidar también que no solo hablamos de la adaptación al puesto, sino que también hablamos de las relaciones interpersonales, lo cual puede afectar al desempeño de las tareas a realizar.

Se ha puesto en evidencia que en nuestra sociedad existe aún un desconocimiento en cuanto a las necesidades, medidas y recursos necesarios y que se podrían implementar en muchas empresas, de ahí la importancia de hacer un esfuerzo en conocerlas, adecuarlas, informar.... Una de estas mejoras que sin lugar a dudas facilitaría mucho la integración a estas personas sería que los encargados o mandos intermedios conozcan o sepan la lengua de signos, aunque lo ideal sería que todos conociéramos en menor o mayor medida dicha lengua.

Como vemos en el ámbito laboral aún queda mucho trabajo por delante. Está claro que no todo el mundo vale para cualquier puesto, pero ya no hablo de una persona con discapacidad auditiva, si no cualquier persona no puede hacer cualquier trabajo, pero hay que ser conscientes de que se necesitan intérpretes o más apoyo en los trabajos para poder ampliar más puestos asequibles, igual que tener en cuenta su adaptación a los mismos. Quizás sea cierto que todas las ocupaciones no puedan realizarlas, pero en muchas tareas tiene mucho más que ver la adecuada adaptación del puesto que la valía de la persona, es decir, en un puesto bien adaptado puede desarrollar su trabajo igual de bien una persona con discapacidad que cualquier otra persona sin ella.

Ante este panorama laboral al que tienen que hacer frente este colectivo, el trabajo que se realiza a través de los programas de orientación e inserción es de vital importancia, no sólo en el acompañamiento, seguimiento y apoyo a la incorporación a un puesto de trabajo, sino también porque contribuyen a mejorar la autoestima y la capacidad de iniciativa de estas personas.

En uno de los blogs, una persona decía que no sabía que trabajo sería el adecuado para él por su situación y pensó que, si hay trabajos que no puede realizar, como por ejemplo telefonista, pues que buscaría un trabajo el cual no tuviera demasiada interacción con otras personas. Creo que es importante que otras personas compartan sus vivencias porque te dan otro punto de vista, no digo con ello que cambien tu pensamiento, pero quizás sí la manera de pensar, de verlo, enfocarlo...

Me gustaría hacer referencia a la transformación y mejora en el sistema educativo. Es muy importante la integración de los niños y niñas con problemas auditivos, no solo disponiendo de colegios especializados, sino integrándoles poco a poco en una educación común con apoyo, es decir, contando con profesorado

adecuado y preparado para que puedan desarrollar su formación como cualquier otra persona que no tenga en este caso una discapacidad auditiva.

Como podemos ver hasta aquí, ambos puntos son importantes para el día a día de cualquier persona, ya que todos deseamos poder recibir una educación adecuada que nos permita obtener unos conocimientos para nuestro desarrollo y que nos permitan conseguir un puesto de trabajo que nos haga posible ser autosuficientes y así recibir un salario digno por el trabajo realizado con independencia de si se padece alguna discapacidad o no.

Gracias a las medidas que se están implementando y al mayor conocimiento e interés que hay, en los últimos años el número de personas sordas o con discapacidad auditiva, con estudios, trabajos, etc. ha aumentado.

Desde mi punto de vista sería conveniente que en cuanto a las políticas de integración laboral se estudiaran y barajaran más alternativas que incentivaran a las empresas a contar con personas de este colectivo en sus plantillas.

Respecto a la forma de hacer frente a la situación de padecer esta discapacidad, considero que es una pena que exista un aislamiento social por desconocimiento muchas veces de asociaciones, administraciones, etc. que pueden proporcionarte información y/o ayuda.

Me parece de vital importancia que haya asociaciones, páginas, blogs, o cualquier empresa, etc., que aporten información tanto para afrontar situaciones, así como para sobrellevarlas, y no solo a las personas sordas, sino a familiares o personas cercanas, es decir, no es lo mismo nacer con ello que ir perdiendo audición, y no es fácil en ciertas situaciones afrontarlo. Tener a personas que te ayuden, te aconsejen, te hagan ver la parte positiva es muy importante. No digo con ello que sea fácil, al igual que cualquier situación de superación tiene su parte de trabajo y esfuerzo personal, pero saber que existen ciertos medios en los que apoyarse y que funcionan es importante.

Leyendo la parte de los diferentes blogs que menciono en el trabajo he visto testimonios interesantes que no solo puede ayudar a una persona sorda, sino que creo que puede ayudar a cualquier persona que este viviendo o no alguna adversidad, complejidad, etc.

Me ha parecido curioso la parte de la lengua de signos en bebés, es decir, vemos, conocemos, vivimos el aprendizaje de los bebés, cómo van aprendiendo palabras en base a la cantidad de veces que les repetimos las cosas, pero para ello ya estamos incluyendo lenguaje gestual porque hay que ir señalando lo que se quiere en ese momento, y claro en un bebé que nace con sordera... ¿cómo aprende? Me parece un tema muy interesante que ha despertado mi curiosidad y que no me habría planteado anteriormente.

Como conclusión final podría indicar que considero que la sociedad en general aún no está lo suficientemente sensibilizada e informada sobre este colectivo, y que salvo que se tenga a alguien cercano que sufre esta discapacidad, aún hay mucha gente que jamás se ha parado a pensar las barreras a las que tienen que hacer frente las personas sordas o con la audición disminuida. En definitiva, aunque se van realizando avances aún no son suficientes, y considero que queda mucho trabajo aún por realizar que aumente el porcentaje de inserción, las oportunidades, la información, los servicios de asesoramiento específicos, la adaptación de puestos, la orientación y formación.

11. ANEXOS

ANEXO I: BARRERAS MÁS COMUNES

✚ Barreras de actitud

Las barreras de actitud son las más básicas y contribuyen a otras barreras. Por ejemplo, algunas personas pueden no ser conscientes de que las dificultades para llegar o entrar a un lugar pueden limitar la participación de una persona con una discapacidad en las actividades comunes y de la vida cotidiana. Los ejemplos de barreras de actitud incluyen...

- **Estereotipos:** Las personas a veces estereotipan a aquellos que tienen discapacidades, al asumir que su calidad de vida es mala o que no están sanos debido a sus deficiencias.

- **Estigma, prejuicio y discriminación:** Dentro de la sociedad, estas actitudes pueden provenir de las ideas que las personas tienen acerca de la discapacidad. Las personas pueden ver la discapacidad como una tragedia personal, como algo que se tiene que curar o prevenir, como un castigo por haber hecho algo malo, o como una indicación de la falta de capacidad para comportarse en sociedad del modo que se espera.

Actualmente está mejorando el entendimiento que tiene la sociedad acerca de la “discapacidad” al aceptarla como algo que ocurre cuando las necesidades funcionales de una persona no son abordadas en su entorno físico y social. Si la discapacidad no se considera como un déficit o una limitación personal, y en cambio se la concibe como una responsabilidad social por la cual todas las personas puedan ser apoyadas para llevar vidas independientes y plenas, se hace más fácil reconocer y abordar las dificultades que todo el mundo enfrenta, incluidos aquellos con discapacidades.

✚ Barreras de comunicación

Las barreras de comunicación son las que experimentan las personas que tienen discapacidades que afectan la audición, el habla, la lectura, la escritura o el entendimiento, y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por

quienes no tienen estas discapacidades. Los ejemplos de barreras de comunicación incluyen...

- Mensajes de promoción de la salud escritos con barreras que impiden que las personas con deficiencias de la visión los reciban. Estas barreras incluyen lo siguiente:

- uso de letra pequeña o falta de versiones del material con letra grande,
- no disponibilidad de Braille o versiones para lectores de pantalla.

- Mensajes de salud auditivos que puedan ser inaccesibles para las personas con deficiencias de audición. Estos incluyen:

- videos que no tengan subtítulos, y
- comunicaciones orales que no estén acompañadas de interpretación manual (como el lenguaje por señas americano).

- El uso de lenguaje técnico, las frases largas y las palabras con muchas sílabas pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas.

Barreras físicas

Las barreras físicas son obstáculos estructurales en entornos naturales o hechos por el hombre, los cuales impiden o bloquean la movilidad (desplazamiento por el entorno) o el acceso. Los ejemplos de barreras de físicas incluyen...

- escalones y curvas que le bloquean a una persona con deficiencias de movilidad la entrada a una edificación o le impiden el uso de las aceras;
- equipo para mamografías que requiera que una mujer con deficiencias de movilidad esté de pie;
- ausencia de una báscula que acomode sillas de ruedas o a personas con otras dificultades para subirse a ella.

Barreras políticas

Las barreras políticas con frecuencia están ligadas a la falta de concientización o a no hacer cumplir las leyes y regulaciones existentes que exigen que los programas y las actividades sean accesibles para las personas con discapacidades. Los ejemplos de barreras políticas incluyen...

- negarles a las personas con discapacidades que reúnen los requisitos la oportunidad de participar o beneficiarse de programas, servicios u otros beneficios con financiación federal;
- negarles a las personas con discapacidades el acceso a programas, servicios, beneficios, o las oportunidades de participar como resultado de las barreras físicas; y
- negarles a las personas con discapacidades que reúnen los requisitos modificaciones razonables para que puedan realizar las funciones esenciales del trabajo para el que se postularon o han sido contratadas para realizar.

Barreras programáticas

Las barreras programáticas limitan la prestación eficaz de un programa de salud pública o atención médica a personas con diferentes tipos de deficiencias. Los ejemplos de barreras programáticas incluyen...

- horarios inconvenientes;
- falta de equipo accesible (como equipo para mamografías);
- insuficiente tiempo destinado para los exámenes y procedimientos médicos;
- poca o ninguna comunicación con los pacientes o participantes; y
- actitudes, conocimiento y entendimiento de los proveedores con relación a las personas con discapacidades.

Barreras sociales

Las barreras sociales tienen que ver con las condiciones en que las personas nacen, crecen, viven, aprenden, trabajan y envejecen —o con los determinantes sociales de la salud— que pueden contribuir a reducir el funcionamiento entre las personas con discapacidades.

Barreras de transporte

Las barreras de transporte se deben a la falta de transporte adecuado que interfiere con la capacidad de una persona de ser independiente y de funcionar en sociedad. Los ejemplos de barreras de transporte incluyen...

- falta de acceso a transporte accesible o conveniente para las personas que no pueden conducir debido a deficiencias visuales o cognitivas, y
- quizás no haya transporte público disponible o se encuentre a distancias o en lugares inconvenientes.

ANEXO II: NORMATIVA RELACIONADA CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las personas con discapacidad.

- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo.

- Orden de 29 de marzo de 2000 sobre establecimiento, reorganización y funciones de las Unidades de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social.

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- Orden TAS/816/2005, de 21 de marzo, por la que se adecuan al régimen jurídico establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones las normas reguladoras de subvenciones que se concedan por el Servicio Público de Empleo Estatal en los ámbitos de empleo y de formación profesional ocupacional.

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

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

- Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.
- Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- 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.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. (Incluye la corrección de errores publicada en BOE núm. 306, de 23 de diciembre de 2015. Ref. BOE-A-2015-14020.)

ANEXO III: LEGISLACIÓN RELACIONADA DE FUNDACIONES O ASOCIACIONES DE UTILIDAD PÚBLICA

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.
- Real Decreto. 1424/2002 de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.
- Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad.
- Orden Ministerial 16/10/1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Orden de 5 de marzo de 1982 por la que se desarrolla el Real Decreto 6211/1981, de 5 de febrero, sobre régimen unificado de ayudas públicas a disminuidos.
- Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre de 2006) para la mejora y crecimiento del empleo.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
- 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.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad
- Ley 66/1997, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores.

ANEXO IV: CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

➤ SEGÚN SU MOMENTO DE APARICIÓN

En función de cuando la persona empezó a manifestar discapacidad auditiva podemos hablar de:

1. Congénita

La persona nace con algo que le provoca problemas auditivos, pudiendo ser por culpa de una malformación de las estructuras que se encuentran en el oído o por un mal funcionamiento a nivel nervioso o celular.

Que sea congénita no quiere decir que se detecte temprano, aunque lo ideal es que así sea para poder intervenir lo antes posible. En este aspecto se dividen entre discapacidades auditivas aparecidas entre el momento del nacimiento y los 3 años y aquellas que aparecen después de cumplida esa edad.

2. Adquirida

La discapacidad auditiva se produce a lo largo de la vida y puede ser causada por múltiples factores, como pueden ser el uso de fármacos ototóxicos (que dañan el oído) o lesiones en el tímpano.

No todas las sorderas adquiridas son causadas por factores externos y evitables, puesto que en muchas ocasiones la discapacidad auditiva va apareciendo con la edad o como consecuencia de una enfermedad degenerativa.

Dentro de las sorderas adquiridas hay tres tipos en función del momento en el que se adquirió el problema: prenatales, causadas durante el embarazo; neonatales; producidas durante el parto o inmediatamente después; y postnatales, producidas tiempo después de haber nacido.

Tanto si son congénitas como adquiridas, es muy importante ver si aparecieron antes o después de que la persona adquiriera el lenguaje. En caso de que adquiriera la sordera antes de aprender a hablar sería una discapacidad auditiva prelocutiva, mientras que si aparece después es una postlocutiva.

➤ **SEGÚN SU GRAVEDAD**

En función de lo mucho o poco que la persona pueda oír y lo necesario que sea recurrir a ayudas especiales para conseguir una audición adecuada hablamos de tres tipos principales de discapacidad auditiva.

3. Cofosis

La cofosis es la condición auditiva en la que la persona no puede oír absolutamente nada. Algunos la consideran un sinónimo de sordera profunda, aunque en este caso la persona sí puede oír sonidos a muy alto volumen (90 dB).

4. Sordera

La sordera propiamente dicha es la discapacidad auditiva en la que la persona no oye sonidos a menos de 75 dB, siendo especialmente grave si no los puede oír por debajo de los 90 dB.

La persona está sorda, pero no es una sordera profunda y tan grave como la cofosis porque en este caso el afectado puede oír los sonidos si se le son amplificadas por medio de dispositivos especiales.

5. Hipoacusia

La hipoacusia es menos grave que la sordera, puesto que la persona puede oír por debajo de los 75 dB pero no el rango completo de audición normal.

Para poder diagnosticar cualquiera de las tres condiciones auditivas de las que acabamos de hablar es necesario realizar una audiometría la cual puede dar los siguientes resultados:

- Audición normal: se pueden oír sonidos muy bajos, igual o por debajo de 20 dB
- Pérdida auditiva leve: el sonido más bajo perceptible está entre los 20 y 40 dB.
- Pérdida auditiva media: se detectan sonidos a partir de 40-70 dB (hipoacusia).

- Pérdida auditiva severa: solo se oye a partir de 70-90 dB (sordera).
- Pérdida auditiva profunda: oye por encima de los 90 dB (sordera profunda) o no oye nada (cofosis).

La alteración auditiva no tiene por qué afectar a ambos oídos a la vez. La discapacidad auditiva puede ser unilateral o bilateral, es decir, puede ser que haya un oído dañado y el otro esté sano o que ambos tengan problemas para captar y enviar los sonidos al cerebro. En caso de tener un oído sano éste puede ser usado para compensar la situación y hacer que la persona pueda tener una vida relativamente normal sin requerir demasiadas ayudas auditivas, aunque le costará detectar de dónde viene el sonido.

➤ **SEGÚN LA UBICACIÓN DE LA LESIÓN**

Algunos casos de sordera son provocados por una lesión la cual obstaculiza la percepción de sonidos y su interpretación a nivel cortical. En función de donde se ubique esta lesión podemos hablar de los siguientes tipos de sordera.

6. Sordera de conducción

El problema se encuentra o bien en el oído externo o en el oído medio. Estas son las que mejor pronóstico tienen, puesto que tratarlas es relativamente fácil. Puede que se requiera una intervención quirúrgica, como por ejemplo insertar un tímpano artificial, o incluso requerir una mera limpieza del canal auditivo, extrayendo un tapón de cerumen que esté afectando a la audición del paciente.

7. Sordera sensorineural

Las sorderas sensorineurales son complicadas de tratar puesto que la lesión se encuentra en lugares más profundos y delicados. El daño puede estar en el oído interno, el nervio auditivo o, incluso, en la corteza auditiva, es decir, el lugar del cerebro en el que se interpreta los estímulos acústicos.

8. Mixta

La discapacidad auditiva se debe a un problema en el oído externo y/o el medio junto con un problema a nivel más interno, en el oído interno o el nervio acústico.

ANEXO V: CAUSAS COMUNES

➤ **Causas en niños**

Las sorderas en niños pueden tener causas congénitas. Muchas discapacidades auditivas en la infancia son asociadas a síndromes específicos, conociéndose en la actualidad hasta **más de 400 condiciones médicas en los que hay hipoacusia o dificultad auditiva no discapacitante**. Algunos ejemplos son el síndrome de Waardenburg, con albinismo parcial y sordera; el síndrome de Usher, con hipoacusia y problemas visuales; y el síndrome de Alport, con sordera y disfunción renal.

Las sorderas congénitas se deben a la herencia de algún gen que tiene el síndrome o enfermedad que causa la discapacidad auditiva. En la mayoría de estos casos, el problema suele estar a la altura de la cóclea, es decir, en el oído interno, aunque también existen sorderas congénitas en donde el daño es más externo, como puede ser un conducto auditivo dañado o malformaciones en la oreja.

Algunos niños nacen con discapacidad auditiva pero no causada por problemas genéticos, sino alteraciones perinatales. La prematuridad, el bajo peso al nacer, las infecciones que haya podido tener la madre durante el embarazo e intoxicaciones con sustancias ototóxicas pueden provocar sordera en el recién nacido. La discapacidad auditiva se manifestará ya desde el momento del nacimiento y será evidente cuando el niño adquiera los 3 años de edad, momento en el que debería saber hablar, pero como no oye bien todavía no ha aprendido.

También puede haber acontecimientos que empeoren la salud auditiva del recién nacido en los primeros años de vida. Su oído es muy vulnerable a elementos externos que pueden dañarlo, como por ejemplo enfermedades víricas del tipo meningitis, sarampión o parotiditis, enfermedades que pueden dejar como secuelas problemas auditivos. También son sensibles a los medicamentos ototóxicos, traumatismos, la introducción de cuerpos extraños en el conducto auditivo (p. ej., hisopos) y la aparición de tapones.

➤ **Causas en adultos**

En el caso de los adultos jóvenes es frecuente encontrar casos de pérdida de audición por trauma acústico a causa de haber sido expuestos a sonidos por encima de los 100 dB, como los altavoces de las discotecas o taladros sin usar la adecuada protección acústica (p. ej., tapones). Las víctimas de atentados con explosiones o que han presenciado la detonación de armas de fuego también pueden tener dañada su audición.

Otros factores que llevan a problemas auditivos en la adultez son el uso de medicamentos ototóxicos, la aparición de tapones de cera en el canal auditivo y la aparición de tumores en el nervio auditivo, como es el caso de la neurinoma del nervio acústico. En función de qué lo cause, cuánto tiempo haya estado el problema y lo temprano que se haya acudido a un especialista la sordera será reversible o no.

➤ **Causas en la vejez**

Las sorderas suelen estar asociadas a la tercera edad. A medida que se va envejeciendo se puede ir presentando una condición médica llamada otoesclerosis, la cual consiste en que las articulaciones de los huesecillos que forman el oído interno van volviéndose más rígidas, lo cual hace que vibren menos cuando incide sobre ellos un sonido. Menor rigidez implica peor conducción y, por lo tanto, la persona oye menos. A su vez, los receptores del oído medio van degenerando, siendo menos efectivos y haciendo que no se oiga bien.

ANEXO VI: APLICACIONES PARA MEJORAR LA ACCESIBILIDAD AL TELETRABAJO

Entre sus servicios están la atención, orientación y asesoramiento integral del asociado y no asociado, los servicios de guía-intérprete, voluntariado y actividades socio-culturales.

Gracias a la labor de estas asociaciones, las personas con discapacidad auditiva avanzan cada día en consecución de derechos y tienen el apoyo global que necesitan para su desarrollo pleno como profesionales y personas.

1. Krisp para mejorar el audio de las videollamadas

Empezar el día o la semana con una reunión es muy habitual en la mayoría de empresas. Los que llevamos meses teletrabajando ya nos hemos acostumbrado a los problemas técnicos habituales de las videoconferencias. ¿Uno de los más comunes? Las interferencias de audio que impiden que podamos escuchar con claridad a nuestros interlocutores. Afortunadamente existe una app que puede ayudarnos a mejorar el audio de las videollamadas, su nombre es Krisp y puedes instalarla en tu ordenador.

2. Google Meet para reuniones más accesibles

A las interferencias de sonido que ya hemos visto y otros problemas técnicos se le suelen sumar las barreras propias de la accesibilidad a las que muchos nos enfrentamos al utilizar ciertos programas o aplicaciones. Afortunadamente algunas apps para hacer videollamadas como es el caso de Google Meet ofrecen soluciones de accesibilidad para que los usuarios puedan configurar su funcionamiento conforme a sus necesidades. La app de Google además permite activar subtítulos instantáneos para que todos los usuarios puedan seguir las conversaciones sin perderse nada. Activarlos es muy sencillo.

3. Trello para organizar las tareas de forma visual

La organización durante el teletrabajo es esencial para sacar las tareas adelante y llegar a tiempo a las fechas de entrega. Existen muchas plataformas que nos ayudan a planificar el trabajo, pero definitivamente Trello es una de las más intuitivas y fáciles de usar y su versión gratuita es muy completa. La aplicación

Trello a la que puedes acceder directamente desde tu ordenador (también cuenta con una versión para móvil y iPad), organiza las tareas de forma visual a través de tarjetas a las que puedes adjuntar archivos y conectar con otras aplicaciones como Google Drive o Dropbox, entre otras.

4. El temporizador de Visualfy para evitar distracciones y controlar el tiempo que dedicas a cada tarea

El temporizador gratuito de la aplicación de Visualfy puede ayudarte en tu día a día a realizar infinidad de tareas, entre ellas organizar el tiempo que dedicas a tu trabajo. Instalarlo en tu móvil es muy fácil, tan solo tienes que descargar la app de Visualfy y seguir los pasos. Los expertos recomiendan planificar el tiempo de forma equitativa y sin sobrecargarnos demasiado incluyendo al menos un pequeño descanso cada hora. El temporizador de Visualfy te avisará de forma accesible y personalizada según tus preferencias de que el tiempo que elegiste dedicar a la tarea ha llegado a su fin, y lo mismo con los tiempos de descanso.

5. Slack para facilitar las comunicaciones con tus compañeros

Como ocurre en cualquier oficina, siempre o en casos puntuales necesitamos la ayuda de otros compañeros para realizar ciertas tareas. Slack es la app que evita que cada vez que necesitamos hablar con alguien tengamos que hacer una videollamada. Se trata de una plataforma de mensajería instantánea que te permite estar conectado con todos tus compañeros de forma simultánea. Una de las ventajas de slack es que da infinitas posibilidades para personalizar las pantallas de chat, pudiendo mejorar el contraste de los mensajes entrantes o los colores para una mayor visibilidad, entre otros.

6. Google Drive, para compartir y editar documentos fácilmente

Seguramente lo utilizas ya pero quizás desconoces todas las ventajas que puede aportarte si teletrabajas. Google Drive no solo te permite crear documentos, también compartirlos tan solo enviando un enlace de acceso y que otras personas puedan añadir cosas y realizar cambios si así lo desean de forma fácil e incluso permite que varias personas trabajen sobre el mismo documento de forma simultánea, lo que es realmente útil para equipos que trabajan a distancia. Esta

plataforma además dispone de excelentes opciones de accesibilidad, para que puedas adaptarla a tus necesidades.

ANEXO VII: ASOCIACIONES PROVINCIALES

FIAPAS⁵⁵

Las asociaciones de familias son un punto de encuentro fundamental en el que se ofrece el apoyo y el asesoramiento que precisan las familias que acaban de recibir el diagnóstico de la sordera en uno de sus miembros. FIAPAS realiza la acogida y apoyo a las familias desde los primeros momentos tras el diagnóstico hasta la inclusión educativa y sociolaboral.

Está formada por 45 entidades confederadas y su misión es la representación y defensa de los intereses globales de las personas con discapacidad auditiva y familias, a nivel nacional e internacional, ante la sociedad, administraciones y demás instituciones.

Desde su Red de Atención y Apoyo a Familias prestan información, formación y apoyo emocional a las familias y ofrecen servicios enmarcados en el ámbito sanitario, social y educativo. También cuentan con un Programa de Ayuda Mutua Interfamiliar que lo llevan a cabo padres y madres guía voluntarios.

CONFEDERACIÓN ESTATAL DE PERSONAS SORDAS (CNSE)⁵⁶

Está integrada por 17 Federaciones Autonómicas y más de 118 asociaciones provinciales, una por cada Comunidad Autónoma, además de por la Asociación de Personas Sordas de la Ciudad Autónoma de Melilla. Es una ONG de acción social y ámbito estatal que lucha por la igualdad de oportunidades de personas sordas a través de políticas encaminadas a suprimir las barreras de comunicación existentes.

Desde la CNSE se impulsa la investigación y el estudio de la Lengua de Signos Española (LSE), se trabaja por mejorar la accesibilidad del colectivo y se promueven proyectos e iniciativas que mejoren la calidad de vida de las personas sordas y sus familias.

⁵⁵ <http://www.fiapas.es/>

⁵⁶ <https://www.cnse.es/>

ASOCIACIONES DE IMPLANTADOS COCLEARES DE ESPAÑA (AICE)⁵⁷

La asociación AICE representa a nivel español los intereses de las personas sordas usuarias de implante coclear y atiende a las familias desde el territorio. Su objetivo principal es divulgar información veraz sobre el implante coclear y defender los intereses de los implantados.

Su misión es conseguir la plena integración de las personas con implante coclear, ofreciendo apoyo y asesoramiento en cualquier etapa de la vida. La asociación cuenta con FESOCE, una entidad transversal que defiende los intereses de implantados cocleares con problemas de visión.

ASOCIACIÓN DE SORDOCIEGOS DE ESPAÑA (ASOCIDE)⁵⁸

Se trata de la Asociación de Sordociegos de España, entidad sin ánimo de lucro que desde 1993 crea y fomenta todo tipo de actuaciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas sordo-ciegas a nivel estatal.

⁵⁷ <http://implantecoclear.org/>

⁵⁸ <http://www.asocide.org/>

12. BIBLIOGRAFÍA

- Organización Mundial de la Salud (OMS):
<https://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Web. Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Dudas legislativas: <https://dudaslegislativas.com/grados-de-discapacidad/>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC):
<https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Servicios Sociales - Discapacidad - Empleo y discapacidad (MSCBS):
<https://www.msbs.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empleoDiscapacidad.htm>
- Juan te Castilla y León. Empleo:
https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284332209877/_/_/_
- Centros Especiales de Empleo | Empresas | Junta de Castilla y León (jcyl.es):
<https://empresas.jcyl.es/web/es/economia-social-autonomos/centros-especiales-empleo.html>
- Discapnet, El portal de las personas con discapacidad. Directorio de Centros Especiales de Empleo (CEE): <https://www.dicapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/directorio-de-centros>
- Discapnet, El portal de las personas con discapacidad. Ayudas a la creación de Centros Especiales de Empleo (CEE): <https://www.dicapnet.es/areas-tematicas/innovacion-y-empleo/centros-especiales-de-empleo/ayudas-la-creacion-de-cee>
- Junta de Castilla y León (Jcyl): Cumplimiento de la reserva legal del 2%:
https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455214/_/_/_

- Junta de Castilla y León. Bonificaciones empresariales a la contratación laboral:
https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455444/_/_/_
- Junta de Castilla y León (Jcyl): Fundaciones o Asociaciones de utilidad Pública:
https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284347455518/_/_/_
- Fundación - Qué es, definición y concepto | 2021 | Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/fundacion.html>
- Psicología y Mente. Criterios y causas más comunes de discapacidad auditiva:
<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-discapacidad-auditiva>
- Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE), Lengua de signos:
<https://www.cnse.es/index.php/lengua-de-signos>
- Visualfy: <https://www.visualfy.com/es/lengua-de-signos-para-bebes-todo-lo-que-necesitas-saber/>
- Cambridge Assessment English: <https://www.cambridgeenglish.org/es/exams-and-tests/cefr/>
- Beltone: <http://blog.beltone.es/empleabilidad-del-colectivo-de-personas-sordas/>
- Inclusión de trabajadores/as sordos/as en el lugar de trabajo | Fundación Bensadoun Laurent (fundacionbl.org): <https://fundacionbl.org/inclusion-de-trabajadores-as-sordos-as-en-el-lugar-de-trabajo/>
- Fundación Canaria para personas con Sordera (Funcasor):
<https://www.funcasor.org/empleo-y-accesibilidad/>
- Empleo de personas con discapacidad auditiva. Empresa de audífonos (Audifon): <https://audifon.es/el-empleo-en-personas-con-discapacidad-auditiva/>
- Visualfy: <https://www.visualfy.com/es/apps-accesibilidad-personas-sordas-teletrabajo/>
- Visualfy: <https://www.visualfy.com/es/asociaciones-personas-sordas-espana/>
- ABC: https://www.abc.es/sociedad/abci-mujeres-sordas-enfrentan-doble-discriminacion-para-encontrar-trabajo-201909280142_noticia.html

13.LEGISLACIÓN

- Ley Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación de las condiciones de minusvalía (<<BOE>> núm. 22. de 26 de enero de 2000, página 3321). Anexo IA, cap.1.
- Artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Ver texto consolidado «BOE» núm. 45, de 21 de febrero de 2004, páginas 8386 a 8391 (6 págs.) I. Disposiciones generales Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- 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.