



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

# **LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN LAS EMPRESAS**

Autor: Iván Martín-Mantero González

Director: Carlos Ballesteros García

MADRID

Marzo 2023

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CAPÍTULO 1: OBJETO DE INVESTIGACIÓN, MOTIVO Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Objeto de investigación .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Motivación .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Metodología .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO 2: MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Introducción .....</b>	<b>10</b>
2.1.1. <i>Definición y tipos .....</i>	10
2.1.2. <i>Regulación .....</i>	12
2.1.3. <i>Dificultades en la integración .....</i>	14
2.1.4. <i>Relaciones familiares y de amistad .....</i>	19
<b>2.2. Integración escolar .....</b>	<b>23</b>
2.2.1. <i>Situación actual .....</i>	23
2.2.2. <i>¿Se han de eliminar los centros educativos especiales? .....</i>	25
<b>2.3. Integración laboral en empresas .....</b>	<b>26</b>
2.3.1. <i>Introducción.....</i>	26
2.3.2. <i>Situación laboral .....</i>	26
2.3.3. <i>Relación entre la formación y el trabajo .....</i>	27
2.3.4. <i>Posibles soluciones .....</i>	28
<b>2.4. Empresas: ventajas y desventajas .....</b>	<b>31</b>
2.4.1. <i>Introducción.....</i>	31
2.4.2. <i>Desventajas .....</i>	32
2.4.3. <i>Ventajas .....</i>	33
<b>2.5. Integración en el empleo público.....</b>	<b>37</b>
2.5.1. <i>Regulación básica.....</i>	37
2.5.2. <i>Acceso, desarrollo y adaptaciones .....</i>	38
<b>2.6. Integración socioeconómica .....</b>	<b>38</b>
2.6.1. <i>Situación general .....</i>	38
2.6.2. <i>COVID-19.....</i>	40
2.6.3. <i>Protección de su patrimonio.....</i>	40

<b>2.7. Conclusión y planteamiento del modelo .....</b>	<b>41</b>
<b><i>CAPÍTULO 3: INVESTIGACIÓN SOBRE EL MODELO.....</i></b>	<b>43</b>
<b>3.1. Personal de centros educativos educación especial .....</b>	<b>44</b>
<b>3.2. Empresas con discapacitados en su plantilla .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3. Discapacitados en empresas.....</b>	<b>49</b>
<b>3.4. Administraciones Públicas.....</b>	<b>52</b>
<b>3.5. Asociaciones de personas sordas .....</b>	<b>55</b>
<b><i>CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y LIMITACIONES .....</i></b>	<b>58</b>
<b><i>BIBLIOGRAFÍA .....</i></b>	<b>62</b>

## **RESUMEN**

En el presente trabajo se analiza la integración en empresas de las personas con discapacidad auditiva. La sordera constituye una de las discapacidades más complejas de afrontar, ya que su dificultad para integrarse en la sociedad es mayor, pues la principal vía común de socialización y de relación con los demás es la vía comunicativa. Así pues, se va a analizar todo el camino a seguir por parte de estas personas hasta llegar al momento de enfrentarse a su inserción en una empresa y, una vez llegado al mismo, se plantearán los problemas de ese proceso y todo lo que el mismo conlleva, tanto para la propia persona sorda como para la empresa en sí, analizando las posibles soluciones al problema planteado, así como las posibles alternativas.

Palabras clave: discapacidad, sordo, integración en empresas, adaptación, dificultades, comunicación, coordinación, estabilidad laboral, segregación, educación, socioeconómica.

## **ABSTRACT**

This paper analyzes the integration of hearing-impaired people in companies. Deafness is one of the most difficult disabilities to face, since its difficulty to integrate into society is greater since the main way of socialization and relationship with others is the communicative way. Therefore, we will analyze the whole path to be followed by these people until the moment of facing their insertion in a company and, once it is reached, we will consider the difficulty of this process and all that it entails, both for the deaf person and for the company itself.

Key words: disability, deaf, integration in companies, adaptation, difficulties, communication, coordination, job stability, segregation, education, socioeconomic.

## CAPÍTULO 1: OBJETO DE INVESTIGACIÓN, MOTIVO Y METODOLOGÍA

### 1.1. Objeto de investigación

Antes de empezar a abordar el contenido de este trabajo, me gustaría realizar una aclaración terminológica que espero que logre cambiar los términos empleados para referirse a personas con necesidades especiales: en lugar de decir "disminuido", deberíamos todos emplear la palabra "*capacidades diferentes*", ya que "dis" es un prefijo que denota negación o contrariedad (Real Academia Española, 2021) y es conveniente aclarar que estas personas no son menos capaces que nadie para ningún ámbito ni actividad de la vida. Asimismo, en lugar de emplear la acepción "*enfermedades raras*" podríamos empezar a usar el término "*enfermedades poco comunes*", pues con la anterior definición estamos haciéndoles sentir diferentes al resto cuando, en realidad, no es así.

Así pues, en el presente trabajo, voy a tratar una cuestión que, en los últimos años, ha incrementado su importancia en la sociedad y sobre el que la concienciación de esta acerca del tema cada vez es mayor: la incorporación e integración de personas con capacidades auditivas diferentes, como agentes económicos, en las empresas (como trabajadores).

Es obvio que todos conocemos a personas con necesidades auditivas especiales: personas sordas, sordomudas o sordociegas. Sin embargo, ¿alguna vez nos hemos preguntado, desde una perspectiva real y objetiva, cómo es la integración de estas personas en las empresas y, en general, en el día a día?

Una vez aclarada la terminología y el objetivo de este trabajo, es menester tener presente que, si bien muchas personas se acercan a esta realidad a través de los programas de voluntariado, no parece que esto sea suficiente para satisfacer las necesidades de las personas con capacidades diferentes. Más allá de satisfacer sus necesidades a corto plazo a través de dichos voluntariados, ya sea a través de actividades lúdicas, deportivas, escolares, etc., lo verdaderamente importante es que logren tener una vida plena, tanto desde la perspectiva de trabajadores como desde la de consumidores.

Aclaradas estas cuestiones iniciales, me gustaría plantear las preguntas principales que van a ser respondidas a lo largo de este trabajo de investigación (aunque a lo largo del mismo vayan surgiendo muchas otras). Así este trabajo pretende averiguar: ¿es real la integración de las personas con necesidades auditivas especiales?, ¿cuáles son los beneficios y desventajas que tienen las empresas con la integración de estas personas?, ¿se favorece la integración laboral de las personas con necesidades especiales en España? ¿está la sociedad verdaderamente concienciada con la necesidad de integración de estas personas?

Estas preguntas van a ser contestadas a lo largo de estas páginas, pero, no solo desde la perspectiva de trabajadores, sino también desde la perspectiva de consumidores, es decir, desde la dimensión socioeconómica.

## **1.2. Motivación**

Entrando en el fondo de la cuestión, se podría pensar que este asunto es, actualmente, un tema normalizado y que las personas con capacidades diferentes pueden trabajar y vivir en sociedad sin inconveniente ni problema alguno. De hecho, en este momento, nos regimos por la ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la cual aboga por la inclusión social y laboral de estas personas y les reconoce una serie de derechos (Gil, 2022).

Sin embargo, no parece que el espíritu de esta ley haya calado en la sociedad española de manera generalizada. Efectivamente, cabe preguntarse si: ¿es real la integración? ¿los vemos como unas personas más o como “*pobrecitos*” que “*no pueden hacer otra cosa y trabajan para no perder el tiempo*”? ¿la norma se cumple en su totalidad o es simplemente una norma escrita que no se respeta?

En mi caso, considero muy importante tratar este tema y abordar el fondo de la cuestión. Yo tengo un hermano de 19 años que, ahora mismo, se encuentra cursando el último año de un programa de formación básica de jardinería (pues en su colegio de educación especial, al cumplir los 18 años, los alumnos solo tienen la posibilidad de realizar el programa de jardinería o de estética). Mi hermano no sólo tiene una discapacidad auditiva de cerca del 90%, sino que, además, tiene, desde el momento del nacimiento, daños en el

área de Wernicke, la parte del cerebro encargada de la comprensión del lenguaje. Por tanto, podríamos afirmar que sus dificultades a la hora de intentar llevar una vida “convencional” son dobles.

Cierto es que, si no hubiese tenido nunca a mi hermano, quizás nunca me hubiese planteado la relevancia de este tema. La famosa frase popular de “*no damos importancia a algo hasta que lo sufrimos*”, en mi caso, se hizo realidad. Ahora bien, gracias a ello, he conseguido entrar en un mundo nuevo: un mundo donde la vida no es idílica y donde quejarse por cosas sin importancia está prohibido.

Además, faltan muchas investigaciones que aborden este tema. No solo es importante tratar su integración en la sociedad, en los colegios o en el ámbito laboral, sino que, además, hemos de preguntarnos acerca de su día a día en el ámbito económico.

A pesar de que esta realidad ha sido tratada con anterioridad, nunca se ha hecho especial hincapié en su día a día como trabajadores y si éste se corresponde con el de una persona sin discapacidad. Nunca nos hemos preguntado sobre si estas personas saben y pueden manejar su dinero en el día, si saben hacer todos los trabajos que se les encargan, si son conscientes de los beneficios fiscales que atañen, etc.

Todas estas cuestiones van a ser tratadas a lo largo de estas páginas, planteando una perspectiva innovadora que rompa con las falsas creencias que están infundadas en la sociedad sobre las personas con discapacidad auditiva.

Con ello, me gustaría hacer ver a la sociedad la realidad auténtica sobre este tema, con el fin de que todo el mundo pueda ser consciente de su situación.

Con esta explicación, queda patente mi interés en abordar e investigar sobre este tema. Además, en mi opinión, a la hora de indagar en un tema concreto de investigación como es el presente caso, debe existir por parte del autor un interés superior de aprender y conseguir información útil de cara al día a día.

### **1.3. Metodología**

La manera en que voy a realizar este trabajo se puede dividir en dos partes: por un lado, voy a analizar la integración de personas con necesidades auditivas especiales desde su propia perspectiva, es decir, analizaré la integración de las mismas en las empresas y, además, en la vida económica cotidiana (por tanto, no solo me centraré en estas personas desde la perspectiva de trabajadores, sino también desde la perspectiva de consumidores, aunque de manera más breve).

A su vez, voy a analizar este tema desde la perspectiva de las empresas como personas jurídicas, esto es, qué beneficios e inconvenientes entraña para las mismas la contratación de personas con anomalías psíquicas, sensoriales y físicas y el porqué de dicha contratación.

Principalmente, este trabajo de investigación va a ser realizado a través del uso de técnicas cualitativas, es decir, a través de entrevistas y observaciones etnográficas con personas especializadas en este tema (empresas con discapacitados en su plantilla, profesores de colegios de educación especial, fundaciones y asociaciones, etc.) que, mediante su experiencia y su día a día, me proporcionen una visión real y objetiva sobre el asunto.

Todo ello se realizará sin perder de vista los datos empíricos; todos aquellos estudios que ya hayan sido realizados con anterioridad y que proporcionen datos cuantitativos y cualitativos reales y objetivos que complementen mi labor de investigación también tendrán cabida en este trabajo.

La estructura que voy a emplear para abordar la cuestión va a estar dividida en cuatro partes principales: una introducción en la que planteo los objetivos, la justificación y la metodología del trabajo; una segunda parte en la que voy a analizar los distintos marcos conceptuales del tema a tratar, es decir, voy a completar críticamente los trabajos que se han realizado anteriormente sobre este tema, consiguiendo así una base sólida sobre el mismo. Posteriormente, en un tercer momento, voy a abordar la cuestión planteando mi propia perspectiva y nuevos datos. Esto último lo voy a realizar a través de entrevistas con personas especializadas, en sus respectivos ámbitos, en el asunto.

Por último, tras analizar todas las cuestiones empleadas, voy a resaltar las conclusiones que he extraído del trabajo en su conjunto, planteando opiniones personales y posibles soluciones a los problemas descritos, así como una autocrítica (limitaciones) del trabajo y, para finalizar, plantearé futuras líneas de investigación.

## CAPÍTULO 2: MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. Introducción

Como bien ha sido planteado en el primer capítulo de este trabajo, antes de empezar a abordar el fondo de la cuestión con datos nuevos, siempre es conveniente analizar investigaciones que hayan sido realizadas con anterioridad sobre este tema, con el fin de que nos proporcione una primera impresión sobre el mismo y, a partir de ahí, podamos entrar más detenidamente en el fondo de la cuestión.

Así, en primer lugar, voy a analizar la situación de las personas sordas a nivel global, planteando una perspectiva general que evidencie su situación y sus dificultades en la integración y adaptación en la actualidad.

#### 2.1.1. Definición y tipos

##### 2.1.1.1. Descripción general

La discapacidad puede ser definida como la *“situación de la persona que, por sus condiciones físicas o mentales duraderas, se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”* (Real Academia Española, 2020).

Esta definición fue modificada en el año 2020 gracias a la petición de Jon Torres Unda, profesor de la Universidad del País Vasco, que consideraba que la anterior conllevaba una disminución física y atraía negatividades. Así pues, la definición de *“disminución por un problema físico, sensorial o psíquico, que incapacita total o parcialmente para el trabajo u otras tareas”* fue sustituida por la del párrafo anterior (Otaola, 2020).

En base a la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de dependencia 2020 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, actualmente, en España, existen 4,38 millones de personas con necesidades especiales, lo cual significa que más del 10% del total de la población tiene algún tipo de discapacidad. Dentro de esta cifra, el 58% corresponde a mujeres, presentando una tasa de discapacidad considerablemente mayor que la de los hombres (INE, 2022).

El término de discapacidad auditiva, que es la que se va a trabajar en este TFG, hace referencia a la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia en una disminución de la capacidad 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 saber que cualquier trastorno en la percepción auditiva del niño a edades tempranas va a afectar a su desarrollo lingüístico y comunicativo, a sus procesos cognitivos y, consecuentemente, a su integración escolar, social y laboral (García y Herrero, 2008, citado en Rodríguez y Gutiérrez, 2017).

Dentro de los 4,38 millones de personas con discapacidad que existían en España en el año 2020, el 28,5% sufría algún tipo de discapacidad auditiva, situándose esta última como el cuarto tipo de discapacidad más frecuente en nuestro país por detrás de las dificultades en la movilidad, de los inconvenientes para colaborar en las tareas domésticas y del autocuidado (RTVE, 2022).

#### *2.1.1.2 Tipos*

Por ello, haciendo hincapié en este tipo de discapacidad, es conveniente analizar sus diferentes tipos en base a diversos criterios. Así pues, las deficiencias auditivas se clasifican en función de diferentes perspectivas:

Según el momento de adquisición, FIAPAS (1990) diferencia entre:

- Pérdida prelocutiva: la deficiencia auditiva se produce previamente al desarrollo del lenguaje.
- Pérdida postlocutiva: la deficiencia auditiva se produce de manera posterior al desarrollo del lenguaje.

Por otro lado, en base al grado de deficiencia auditiva, podemos diferenciar los siguientes tipos (FIAPAS, 1990):

- Leve: la deficiencia auditiva es muy baja y oscila entre los 20 y los 40 dB.

- Media: la deficiencia de audición se sitúa entre los 41 y los 70 dB.
- Severa: el umbral de audición aumenta y oscila entre los 71 y los 90 dB.
- Profunda: en este último caso, la audición es casi inexistente, por lo que el umbral de escucha está situado entre los 91 y los 100 dB.

## *2.1.2. Regulación*

### *2.1.2.1. Estatal*

#### *2.1.2.1.1. Competencia estatal*

Dada la innegable conexión de la discapacidad y los derechos humanos, la Constitución española legitima la competencia estatal en este ámbito en base a numerosas disposiciones: artículo 1.1, 9.2, 14, 49, etc. Por ello, la Constitución permite el fomento de medidas por parte de los poderes públicos estatales que reconozcan la igualdad de oportunidades, siendo posible el establecimiento de medidas de discriminación positiva, no siendo estas contradictorias con el principio de no discriminación del artículo 14 de la Constitución antes mencionado (Cabra de Luna, 2006).

#### *2.1.2.1.2. Ley General de discapacidad*

Tal y como ha sido introducido en el capítulo 1, actualmente, nos regimos por el Real Decreto Legislativo 1/2013, del 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. Esta ley condena los comportamientos discriminatorios contra las personas con necesidades especiales y aboga y reconoce sus derechos, tanto a nivel laboral como social. (Sola et. al., 2000).

Asimismo, en lo referente a las personas con necesidades auditivas especiales, destaca la Ley 27/2007, la cual reconoce la lengua de signos española y recoge ciertos medios de apoyo en la comunicación para estas personas (Ley General de discapacidad, 2013).

Este texto reconoce la igualdad de oportunidades de estas personas y aboga por su inclusión social, incluyendo también una serie de medidas sancionadoras en caso de que se vulneren estos derechos. (Sola et.al, 2000).

Esta ley fue objeto de modificación por la ley 6/2022, de 31 de marzo. Esta nueva ley muestra como elemento clave la accesibilidad cognitiva, que es la condición que quiere hacer el mundo más fácil y apto para todos (Fundación Adecco, 2020). Ahora bien, esta nueva modificación no incluye medidas dirigidas y centradas exclusivamente en las personas con discapacidad auditiva.

#### *2.1.2.2. Autonómica*

##### ***2.1.2.2.1. Datos por comunidades***

Como ha sido explicado en el párrafo anterior, el Estado ostenta competencias para la regulación de la discapacidad. Ahora bien, las Comunidades Autónomas también tienen competencias en este ámbito. Sin embargo, ¿en qué comunidades autónomas se registra el mayor número de discapacitados auditivos?

Según los datos proporcionados por la Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia elaborada por el INE en el año 2020 y publicada en el 2022 y a la cual se ha hecho referencia en el primer capítulo del presente trabajo, en lo referente a la discapacidad auditiva, la Comunidad Autónoma donde se registró, en el año 2020, el mayor número de personas con necesidades auditivas especiales fue Andalucía (con un 16,4% del total) seguida de cerca por Cataluña y Madrid. A este respecto, es menester destacar el hecho de que alrededor del 24% de estas personas viven en municipios de menos de 10.000 habitantes (Ferreiro, 2022), por lo que sus oportunidades de contar con una educación y una empresa adaptada a sus capacidades disminuyen considerablemente.

##### ***2.1.2.2.2. Competencias autonómicas***

En base al artículo 148.1.20 de la Constitución española, las Comunidades autónomas han asumido competencias en materia de asistencia social, siendo esta la base por la que los entes autonómicos han regulado en materia de discapacidad (Blázquez y Biel, 2012) No obstante, cabe plantearse si, dada la innegable relación mencionada anteriormente entre la discapacidad y los derechos fundamentales, las competencias de los entes autonómicos en este ámbito pueden verse afectadas. Ahora bien, pese a ello, el papel de las Comunidades Autónomas en la regulación de la discapacidad sigue siendo imprescindible (Blázquez y Biel, 2012).

Cabe destacar en este ámbito a la Comunidad Valenciana, pues ha sido la comunidad que más se ha esforzado en desarrollar políticas específicamente destinadas a las personas con discapacidad. Su estatuto de autonomía no solo reconocía la competencia exclusiva a la Comunidad autónoma en materia de asistencia social, sino también, en su párrafo 27, concedía, de manera exclusiva, a la Generalitat, competencias en materia de “*instituciones públicas de protección y ayuda de menores, jóvenes, emigrantes, tercera edad, minusválidos y demás...*” (Blázquez y Biel, 2012).

Otro ejemplo que deja patente la gran influencia de las Comunidades Autónomas en la regulación de la discapacidad es el Caso de la Comunidad de Madrid, pues su estatuto de autonomía establece, en el artículo 26, que corresponde a la Comunidad la asistencia a personas con discapacidad. En este contexto, cabe destacar que, recientemente, en el año 2022, la Comunidad madrileña aprobó el proyecto de Ley de la nueva Agencia para el apoyo a las personas adultas con discapacidad, una norma que pretende garantizar la integración, la participación y la independencia de dichas personas (Comunidad de Madrid, 2022).

Así pues, la Comunidad de Madrid también posee competencias en la protección de las personas con discapacidad, dejando claro el importante peso de las Comunidades en la regulación de la misma.

### *2.1.3. Dificultades en la integración*

Antes de conocer el proceso de integración llevado a cabo por las personas con necesidades auditivas especiales, es menester conocer algunas de las dificultades a las que tienen que enfrentarse para alcanzar la plena integración.

Actualmente, es menester destacar el cambio de perspectiva experimentado por la sociedad respecto a la discapacidad auditiva en general, pues ya no se ve como una discapacidad ceñida en exclusiva a la persona que la padece, sino que afecta a todo su entorno comunitario (escolar, familiar, ...) (Pulgar, 2017)

En los últimos tiempos, se han producido grandes avances que benefician la integración socio laboral de personas con discapacidad auditiva en la sociedad. Entre ellos, tal y como indica De Lorenzo (2004), destacan los siguientes:

- Progreso tecnológico y avances en los medios de comunicación.  
En este contexto, destacan los grandes avances implantados en los audífonos (de gran ayuda, pues aumentan los sonidos) y en los implantes cocleares (prótesis de audición que permiten la audición en las personas sordas) (Pulgar, 2017)
- Concienciación de la sociedad y de la clase política, siendo conscientes de que, para progresar en este ámbito, es necesaria una colaboración conjunta entre ambos.
- Cada vez se resalta más la preocupación por la integración en empresas de estas personas y cada vez se invierten más recursos dirigidos a su acceso al mercado laboral.

Estos avances provocan esperanza en la comunidad sorda de que su integración e inclusión social va a ser total (Estaire Audio, s.f.).

No obstante, hoy en día todavía queda mucho trabajo por realizar y la adaptación e integración que se desarrolla hoy en día es muy puntual (Domingo, 1999).

Por ejemplo, en los medios de la comunicación, a pesar de que se han producido grandes progresos para la comunidad sorda, como el subtítulo o las ventanas con Intérpretes de Lengua de Signos, los mismos deberían encargarse de escribir libros de forma de subtítulo y Lengua de Signos, así como proyectos internos en los que se refleje la forma de actuar respecto a las personas con necesidades especiales, sin poder alegar la falta de recursos económicos y, así, no se convertirían en un medio más de discriminación a la Comunidad (Torres, 2013).

Las principales dificultades a la hora de alcanzar la plena integración se centran en la comunicación, en la lengua de signos y su desconocimiento, en el incumplimiento de normas y en la diferencia socioemocional con el resto de la sociedad.

### *2.1.3.1 Comunicación*

Un factor a tener en cuenta que dificulta, en gran parte, este proceso de integración en las empresas es la diferencia comunicativa. Como seres sociales que somos, la comunicación juega un papel crucial en nuestras vidas, por lo que ésta es la carencia principal que dificulta una integración real (Domingo, 1999). Así lo destaca De La Huerga (2022), que afirma que las barreras de comunicación son los impedimentos más destacados a los que han de enfrentarse las personas sordas en su día a día.

Estas barreras las podemos encontrar en todos aquellos lugares donde la información proceda de la vía auditiva y, además, cuando dicha información se localice en formato de texto (en caso de que la persona con discapacidad tenga dificultades para leer y escribir) (García, citado en Villalón, s.f.).

Las personas sordas, debido a su falta de audición, la única manera que tienen de adquirir información es a través del sentido de la vista (Santos, 2003), por lo que las barreras comunicativas crean un obstáculo entre la persona sorda y el resto (Acosta, 2006).

### *2.1.3.2 Lengua de signos española*

En línea con dichas diferencias comunicativas que sufren diariamente las personas con discapacidad auditiva, es menester tratar la importancia que merece un aspecto fundamental en la comunicación de estas personas como es la lengua de signos.

La lengua de signos española constituye el idioma propio de las personas sordas, el cual incluye un conjunto de gestos y expresiones visuales y táctiles que se realizan con las manos para comunicarse entre ellos y con el resto de la sociedad, (Discapnet, s.f.).

Es importante dejar claro que no todas las personas sordas utilizan la lengua de signos. En nuestro país, del más de un millón de personas con discapacidad auditiva, tan solo 70.000 de ellas utilizan la lengua de signos (Accedes, 2020).

Esta lengua ha sido el resultado de la oralización de las personas sordas, siendo éste el lenguaje materno que han adquirido algunas de dichas personas y con el que más

confortables se sienten. A pesar de ello y de su importante avance para la sociedad, su uso continúa siendo residual, centrándose exclusivamente en las personas con discapacidad auditiva (Gros, s.f.).

Me gustaría hacer hincapié en la importancia de esta lengua, pues no debería ser un código que se utilizase únicamente para este colectivo, sino que toda la sociedad debería tener unos conocimientos básicos sobre la misma, ya que, con ella, se abogaría por una integración más verdadera de este colectivo (Gros, s.f.).

Así pues, en resumen, esta lengua constituye un elemento diferenciador más, que encasilla y colectiviza a las personas con discapacidad auditiva respecto al resto de la sociedad.

Por ello, desde varias asociaciones, se plantea la necesidad de reconocer, a nivel institucional y social, el bilingüismo cotidiano que evite el rechazo a esta lengua y propicie una verdadera integración global de toda la comunidad sorda (Domingo, 1999). Por ejemplo, en caso de que se incorpore una persona con necesidades auditivas especiales a una empresa y ésta utilice la lengua de signos como principal vía de comunicación, se deberían implantar cursos gratuitos de la misma para el resto de los trabajadores con el fin de facilitar y fomentar la adecuada comunicación entre ellos y la persona discapacitada.

### *2.1.3.3 Incumplimiento de normas*

Otro factor que dificulta esta evolución es el incumplimiento de normas escritas en muchos ámbitos de la vida cotidiana. A pesar de que, a nivel formal, como ha quedado reflejado anteriormente, existe una amplia variedad de leyes que intentan proteger los derechos de las personas con necesidades especiales, se producen importantes transgresiones de las mismas en los medios informativos, en la promoción a un empleo, etc.

En palabras de Durán (2022), según un estudio elaborado por la empresa Leialta, cuya especialización radica en la asesoría para la integración laboral de las personas con necesidades especiales, el 81% de las empresas españolas no cumple con la Ley General de Discapacidad, por diversas razones, entre las que destacan:

- El desconocimiento
- La creencia de que su absentismo va a ser mayor
- El aumento de costes y la falta de recursos económicos.

En palabras de Cendrero (2019) la principal norma que se incumple, en este contexto, es la cuota de reserva obligatoria reflejada en la Ley y que se explicará posteriormente. Este dato indica una falta de interés por parte de las empresas y de las Instituciones. Tal y como expresa dicho autor, las razones que podrían influir en este incumplimiento por parte de las empresas se podrían sintetizar de la siguiente manera:

- El hecho de que tan solo el 0,33% de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estuviesen enfocadas a la contratación y a la integración empresarial de las personas con discapacidad.
- La poca dificultad para incumplir la norma que refleja la cuota.
- La falta de compromiso global y conjunta por la integración.

Otra norma para destacar que podríamos afirmar, sin ninguna duda, que se incumple, en gran medida, es la accesibilidad de ciertos espacios y servicios prestados por las empresas (accesibilidad universal), la cual establece que todos los entornos y servicios de una empresa han de estar disponibles para todas las personas en las mismas condiciones (Fundación sociedad y empresa responsable, 2023). Ello queda patente: por ejemplo, en aquellos centros que llaman a la persona sorda por megafonía, el sordo se sitúa en clara desventaja respecto al resto de los oyentes.

Por tanto, a pesar de que las normas propugnan una igualdad real de las personas con discapacidad y el resto de la sociedad y abogan por su integración, en la actualidad, en parte, se les impide disfrutar de sus derechos en igualdad con el resto de los ciudadanos.

#### *2.1.3.4 Diferencia socioemocional*

Otro aspecto para destacar es la diferencia socioemocional entre las personas con discapacidad auditiva y los oyentes, pues ésta está relacionada con las interacciones con el resto de la sociedad, a través de lo cual todos aprendemos las pautas de comunicación, de comportamiento y los usos sociales (García y Gutiérrez, 2013)

Por ello, las personas con deficiencia auditiva parten, en este proceso, de una clara desventaja, lo que ocasiona que ostenten una menor madurez social, más impulsividad y un claro desconocimiento de ciertas normas sociales no escritas que las personas oyentes aprendemos de forma temprana y con facilidad. (Sánchez et al., 2007, citado en Rodríguez y Gutiérrez, 2017).

Así pues, en palabras de Rodríguez (2005), aunque no se puede hablar de una personalidad característica de las personas con discapacidad auditiva, éstas sí comparten una serie de rasgos comunes, entre los que destacan los mencionados en el párrafo anterior y los siguientes: comportamientos defensivos, dependencia, pasividad, escasa proactividad...

Ante estas situaciones altamente injustas y que exigen un espíritu de superación diario por parte de las personas con capacidades diferentes, queda claro que la integración no es tan real como parecía en una primera impresión. En líneas generales, “*se dice sí a la integración, pero no se da un paso hacia ellos*” (Domingo, 1999, p. 3)

Por esta razón, las principales asociaciones que reivindican los derechos de las personas con discapacidad auditiva reclaman una mayor responsabilidad y abogan por dejar atrás el individualismo y ayudar a estas personas a que su proceso de integración sea más fácil y sencillo. (Domingo, 1999).

#### *2.1.4. Relaciones familiares y de amistad*

Otro aspecto clave previo al proceso de integración es el papel desempeñado por el entorno más cercano de la persona con discapacidad auditiva, en concreto, por su familia y por sus amistades y, por ello, merecen un análisis diferenciado.

##### *2.1.4.1 Situación familiar*

La familia de la persona con discapacidad auditiva constituye el primer agente socializador y es el entorno en el que los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan afectiva, intelectual y socialmente, según un modelo vivenciado e interiorizado. La familia, por tanto, funciona como un sistema de influencias recíprocas

entre sus elementos. De este modo, experimentan cambios cuando nace algún miembro, crece, se desarrolla, muere, etc.; y, ante determinados hechos, se producen desadaptaciones. Una de ellas es cuando surge un hijo con necesidades especiales derivadas de discapacidades (Padilla, 2007, citado en Rodríguez y Gutiérrez, 2017).

En el momento que se confirma que una persona padece una discapacidad auditiva, se inicia un proceso fundamental para la propia persona y para su familia, el cual, si no se hacen las cosas correctamente, será un tiempo irrecuperable y desaprovechado que afectará a su desarrollo personal, a su lenguaje oral, a sus conocimientos adquiridos y a su integración escolar y laboral (García y Herrero, 2008, citado en Rodríguez y Gutiérrez, 2017)

La integración de los niños con deficiencia auditiva varía según sus padres sean también sordos o, por el contrario, sean oyentes. Esto se debe a que los padres oyentes, especialmente en los primeros momentos tras conocer la situación de su hijo, se muestran reacios a la hora de aceptar la situación, dificultando en mayor medida la relación con su hijo sordo y su posterior integración en la sociedad. Esto es debido a que, en la mayor parte de los casos en que los padres son oyentes, el diagnóstico de la deficiencia auditiva se produce de manera tardía (Rodríguez y Gutiérrez, 2017). Asimismo, estos niños sordos tienen mayores probabilidades de sufrir dificultades en su adaptación, pues éste vive en un ambiente que no se corresponde con sus limitaciones lingüísticas (Simón, 2010).

Respecto a los progenitores y familiares de las personas con discapacidad auditiva, se tiende a una excesiva protección, actuando finalmente como portavoces cuando intentan comunicarse con personas ajenas, suprimiendo así la comunicación individual de la persona con dificultades (Domingo, 1999). Se tiene que impedir, por tanto, la anulación de la comunicación de la persona no oyente y conseguir que no alcancemos situaciones como ésta:

*“Cuando se le acerca alguien, mayor o chiquillo, siempre estamos ahí para estar con él y ayudarle a entenderse y hacerse entender. Nos han dicho que es conveniente que se esfuerce por hacerse entender y valerse por sí solo. Pero eso nos cuesta mucho y sólo lo dejamos cuando va a casa de un vecino a la tienda de la esquina”.* (Domingo, 1999, p. 4)

Con este último testimonio, queda clara la necesidad de eliminar el paternalismo y la excesiva protección por parte del entorno familiar hacia las personas con capacidades diferentes, pero sin perder de vista la necesidad de ayuda y colaboración por parte (en la aplicación real de las normas) de la sociedad en general, facilitándoles así, con naturalidad y espontaneidad, la comunicación y su adaptación progresiva en el entorno (Vivelibre, 2022).

Así pues, en resumen, para evitar que se produzcan desajustes y problemas de integración futuros en empresas, es imprescindible, tal y como deja claro Rodríguez (2005), que confluyan una serie de factores en el entorno familiar (especialmente por parte de los progenitores), entre los que resaltan los siguientes:

- Buena y real comunicación entre la persona sorda y su entorno, trabajando así las pautas comunicativas desde una edad muy temprana.
- Evitar la sobreprotección
- Evitar conductas desanimadas en el entorno debido a la discapacidad acaecida, pues puede provocar importantes consecuencias negativas en la persona con necesidades especiales.
- Evitar comparaciones con oyentes, pues pueden provocarles un sentimiento de inferioridad.
- Mantenerse esperanzados de que van a poder asumir la educación de su hijo.
- Situarse en un término medio en cuanto al nivel de protección del hijo

#### *2.1.4.2 Amistades*

Por otro lado, respecto a las relaciones de amistad de estas personas se plantea una situación diferente.

Los agentes socializadores ostentan una mayor importancia en el marco de las personas con necesidades auditivas especiales, dado que constituyen el segundo paso (por detrás del entorno familiar) en el marco de la plena integración social. Las relaciones de amistad que establecen las personas con sordera con otros tienen un papel crucial en la construcción de su personalidad y en la autodefinición de sí mismos, llegando a afectarles

de manera considerablemente negativa en caso de que no logren forjar un grupo de amistades real (Rom y Silvestre, 2011).

Así pues, respecto a estos, se puede producir uno de los siguientes efectos: aceptación (intervención y colaboración en el grupo) o, por el contrario, repudio (incomunicación, separación y apartamiento del equipo) (Asociación española de Educadores de Sordos, 1979).

En este sentido, una de las principales preocupaciones de las familias de las personas sordas constituye el hecho de que se pueda producir dicho repudio, es decir, que estos no encuentren amigos, personas afines con las que compartan gustos varios (Confederación estatal de personas sordas, 2010).

De hecho, en un estudio efectuado por Ladd et. al. (1984), en diversos centros educativos de Estados Unidos en los que había escolarizados varios adolescentes con discapacidad auditiva, se confirmó que el 94% de dichos adolescentes contaba con amigos oyentes en el centro educativo, pero, sin embargo, dichas amistades no continuaban al acabar la jornada escolar, por lo que no era una amistad convencional completa (Rom y Silvestre, 2011).

Dicha falta de amistades podría estar provocada por las diferencias y obstáculos comunicativos existentes entre oyentes y sordos a los que se ha hecho referencia con anterioridad (Asociación española de educadores de sordos, 1979). Por ejemplo, partamos de esta situación real: una persona sorda adulta muy integrada socialmente. En este caso, cuando esta persona queda con un grupo numeroso de amigos, queda patente la dificultad en la comunicación; no se comunica tan rápido como el resto, se siente solo y culpable, ve que el resto le quieren, pero no le pueden hacer caso (Domingo, 1999).

Por tanto, es crucial la necesidad de encontrar un término medio entre las relaciones paternofiliales y sociales, evitando una excesiva preocupación, pero sin dejar de lado a las personas no oyentes. Con ello, se lograría el objetivo, una integración real.

### *2.1.4.3 Integración con otros sordos*

Debido a que, en ocasiones, como bien ha sido explicado anteriormente, la comunicación del no oyente con oyentes es altamente complicada, éstos tienden a buscar apoyo y respaldo de sus “iguales” en asociaciones, por diferentes motivos: sentimiento de inferioridad, búsqueda de soporte y ayuda, falta de adaptación... (Domingo, 1999).

Por ello, especialmente las personas sordas cuya primera lengua es la de signos, siempre tienden a reunirse en fundaciones que luchan por sus derechos y donde pueden relacionarse con más facilidad con personas con problemas auditivos, pues la gran parte de ellos utiliza la misma lengua y no se sienten fuera de lugar.

Así pues, con el fin de evitar que se produzca el repudio mencionado con anterioridad por parte de otros a personas con necesidades auditivas especiales, éstos y sus familiares tenderán a buscar grupos de confianza con sus mismas características sensoriales con el fin de establecer una amistad y, en definitiva, una relación entre iguales (Rom y Silvestre, 2011). Además, estas fundaciones podrían ayudarles en diversas facetas de la vida como, por ejemplo, servicios de logopedia, burocráticos, en la búsqueda de un empleo en una empresa o como intermediarios en la comunicación entre la empresa contratante y el trabajador con discapacidad auditiva.

En España, contamos con una amplia cartera de Federaciones de sordos, pues existen 17 autonómicas y más de 118 provinciales (Visualfy, s.f.) Entre las fundaciones con más importancia en España destacan las siguientes: Fiapas, la Confederación Estatal de personas sordas, Asociación de intérpretes de España, Asociación de sordociegos en España, etc. (Mihijosordo, s.f.).

## **2.2. Integración escolar**

### *2.2.1. Situación actual*

Una vez planteada una perspectiva general de la regulación y de la integración de las personas con discapacidad auditiva, en concreto, de las trabas que sufren en el proceso de integración, es menester seguir un orden cronológico de cara a alcanzar la plena

integración, el cual abarcará desde la perspectiva escolar hasta la laboral, pasando por la socioeconómica y por el Empleo Público.

Así pues, comenzamos con la integración escolar:

La educación escolar juega un papel crucial de cara a la futura integración de las personas con discapacidad auditiva en las empresas, pues constituye el primer paso y ayuda de cara a la futura adaptación en el mundo laboral.

En la actualidad, en lo referente a la educación, se aboga por un modelo integrador, en el cual se defiende que los alumnos sordos y oyentes aprendan juntos, sin que exista ninguna discriminación entre ellos, pero adaptando la educación a las capacidades de cada alumno. Con ello se quiere conseguir una igualdad de oportunidades y que no exista segregación entre ambos colectivos (Ruíz, 2015). Además, es imprescindible la colaboración y el testimonio de los profesores, pues son los especialistas que viven el día a día de estos niños y pueden proporcionar una opinión veraz sobre las necesidades de éstos y qué necesitan realmente acerca de la educación personalizada que han de recibir (Domingo, 1999).

Ahora bien, la adaptación de estas personas no está directamente relacionada con ser discapacitados, sino con la oferta educativa a la que pueden acceder, es decir, no va a tener, por ejemplo, las mismas posibilidades y opciones educativas un sordo residente en una pequeña isla que un sordo residente en una gran ciudad, como Madrid o Barcelona. (Domingo, 1999)

A pesar de que, en la actualidad, en España contamos con 477 colegios de educación especial (un 59% de ellos son privados, mientras que el 41% restante son públicos, escolarizando estos últimos al 58% de los alumnos) (Zafra, 2019), queda mucho trabajo por realizar: es crucial una integración escolar plena, adaptada a las necesidades de todo tipo de alumnos y que proporcione una adecuada oferta educativa que combine los siguientes factores: recursos humanos (profesionales formados y suficientes para atender de manera adecuada a cada alumno) y materiales (medios que colaboren en la progresión de los estudiantes, comunicación adecuada entre todos los alumnos del respectivo centro (eliminando así las barreras comunicativas y sociales) y coherencia en la organización educativa (diferenciando en base a las capacidades de los escolares).

Sin embargo, en el año 2020, de los 212.000 alumnos con necesidades especiales, un 82,4% de ellos se encontraban escolarizados en un centro ordinario, lo cual dificulta enormemente las posibilidades de adaptación (Ruiz, 2020)

### 2.2.2. *¿Se han de eliminar los centros educativos especiales?*

Ahora bien, siguiendo el modelo integrador anunciado anteriormente, ¿se han de eliminar los centros de educación especial?

En la sociedad, existe un debate acerca de la existencia de estos centros: por un lado, una parte defiende su continuidad, abogando por las características educativas singulares de los niños con discapacidad y, por otro lado, otro sector defiende su eliminación, con el fin de que estos niños se integren con el resto de los alumnos convencionales en un centro ordinario.

Estos últimos defienden que en los centros especiales se están segregando a los niños con necesidades auditivas especiales y, así, no se conseguiría nunca una inclusión real en la sociedad para estas personas (Moriña, 2002).

Sin embargo, la mayoría de las familias de personas con necesidades especiales aboga por la continuidad de estos centros especiales, por dos motivos principales: en primer lugar, defienden que en con la existencia de estos colegios, no se está segregando a sus alumnos, sino que se les está proporcionando la atención necesaria y una educación adaptada a sus necesidades, los cuales no se les podría proporcionar en un centro ordinario. A su vez, afirman que estas personas podrían sufrir acoso escolar en dicho centro, dado que son distintos al resto de niños, llegando incluso a sentirse frustrados, sin ganas de acudir a clase y, por tanto, elevando su porcentaje de fracaso escolar (Castillo, 2020).

Por ello, dado que los centros de educación especial están a la orden día, forman parte del sistema educativo y no está prevista, ni a corto ni a largo plazo, su eliminación, la clave radica en concienciar a la sociedad de su importancia y de la necesidad de su existencia, debido al crecimiento moral y social que aportan a la sociedad.

## **2.3. Integración laboral en empresas**

### *2.3.1. Introducción*

A continuación, una vez explicada la integración en los centros educativos, procedemos con la integración en empresas de estas personas.

La Organización Internacional del Trabajo afirma que, en todo el mundo, existen alrededor de 785 millones de personas que, en edad de trabajar, tienen algún tipo de discapacidad (OIT, 2011).

En el año 2020, en España, 1,58 millones de personas con discapacidad se situaban en edad de trabajar. De ellos, el 47,2% trabajaba (23,7% en caso de los hombres y 23,5% mujeres). Dentro del total en edad de trabajar, un elevado porcentaje correspondía a trabajadores con necesidades auditivas especiales, ya que correspondían el 37,9% del total (Fundación sociedad y empresa responsable, 2023).

A pesar de que los gobiernos de los distintos países, entre los que se encuentra España, defienden una integración real y fomentan la adaptación y la igualdad de oportunidades a través de políticas y de leyes (como se ha resaltado con anterioridad), todavía existen gobiernos que no han promulgado acciones que resuelvan el problema del empleo de las personas discapacitadas. De hecho, en nuestro país, a pesar las políticas adoptadas, en el año 2021, la tasa de paro de las con discapacidad alcanzó el 22,5 % (INE, 2021). Además, sus oportunidades de promoción profesional son mucho menores, al igual que su salario, provocando como consecuencia que se hallen en una situación de pobreza (Muñoz, 2018).

### *2.3.2. Situación laboral*

El Estudio sobre la inclusión laboral de las personas sordas en España elaborado por la Confederación estatal de personas sordas señala que éstas se enfrentan a la búsqueda de trabajo en empresas con frustración y ansiedad, ya que en todos los procesos de selección destaca la falta de accesibilidad (Servimedia, 2022).

La comunidad sorda, por tanto, debe enfrentarse a una serie de barreras que dificulta su acceso al mercado laboral en las empresas, entre las que podría destacarse, en palabras de García (2004), las 3 siguientes:

- Dependencia de sus familiares y de su entorno, pues estos actúan como intermediarios en la búsqueda de un empleo en una empresa.
- Falsas creencias populares que mantienen que estas personas no son capaces de desarrollar eficazmente su trabajo.
- Poca sensibilización
- Además, las empresas se mantienen reacias a contar con la presencia de intérpretes en las entrevistas de trabajo (Servimedia, 2022).

De hecho, una vez que ya han accedido a un empleo, es menester conocer los principales datos que resumen la situación laboral de las personas con discapacidad auditiva, según lo exponen Rodríguez y Gutiérrez (2017):

- Baja tasa de actividad
- Insuficiencia notable en la promoción de empleo para el colectivo
- Baja calidad del empleo ofrecido
- Los centros de empleo intermediarios no cumplen con su objetivo.

Por ello, esta situación se podría solventar a través de una serie de medidas (que serán explicadas con más profundidad posteriormente), como, por ejemplo (García, 2004):

- Cursos de formación a empresarios y directivos para demostrarles la gran capacidad de las personas con discapacidad auditiva.
- La existencia de mediadores e intérpretes en el día a día de las empresas que garantice que no existen problemas de comunicación
- Fomentar el conocimiento de la lengua de signos para el resto de empleados con el fin de procurar la integración de la persona no oyente.

### *2.3.3. Relación entre la formación y el trabajo*

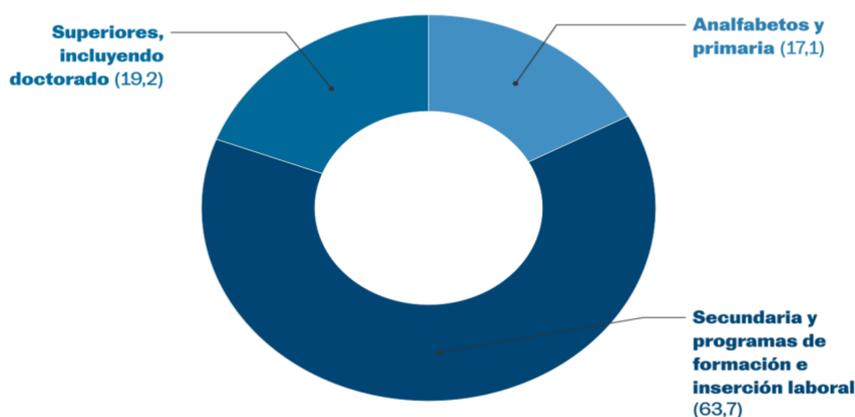
Ante esta situación, es importante destacar la necesidad de actuar, tal y como se ha explicado durante todo el estudio.

La integración de las personas con problemas de audición parece difícil, pero es posible, pues muchos de ellos cuentan con una cualificación adecuada y pueden ser contratados en diversos sectores, tales como la industria, administración, etc. (Rodríguez y Gutiérrez,

2017), llegando a obtener una formación que les permite ser válidos, tal y como demuestra el siguiente gráfico (INE, 2020, citado en Pérez, 2022).

### Nivel de estudios de personas con deficiencias auditivas

Datos correspondientes a 2020 (en porcentaje %)



\*Se computan las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). EL PAÍS

Como podemos observar en el mismo, en el año 2020, dentro del colectivo de personas con discapacidad auditiva, el 63,7% de ellos superaron con éxito la educación secundaria y se adentraron en programas de formación e inserción laboral, dejando claras sus ganas por encontrar la estabilidad laboral.

Pero no solo este último dato refleja su gran valía para trabajar, pues, además, el 19,2 % de ellos ha superado estudios superiores, entre los que se incluyen ciclos formativos de Grado Superior, estudios universitarios, másteres, doctorados, etc.

Tan solo un 17,1 % del total de discapacitados auditivos en España son analfabetos o tan solo cuentan con el certificado de Educación Primaria, no significando este dato que no son capaces de ejercer una actividad profesional remunerada, pues pueden trabajar en puestos adaptados a sus necesidades y que no requieran una formación notable.

#### 2.3.4. Posibles soluciones

##### 2.3.4.1. Soluciones comunicativas

Tal y como se ha explicado con anterioridad, la comunicación es la principal barrera a la que han de hacer frente las personas con necesidades auditivas especiales. Por ello,

existen diversas mejoras para tratar de disminuir estas barreras comunicativas en el ámbito laboral de las empresas. Tal y como destaca López (2012), se podrían destacar las siguientes:

- Ambientales: es fundamental, para mantener una conversación importante con el trabajador sordo, optar por un sitio adecuado, sin mucho ruido, sin distracciones ni intermisiones.
- Verbales: es imprescindible comunicar el mensaje de manera clara, concisa y teniendo en cuenta lo que exprese la persona con necesidades auditivas especiales.
- Interpersonales: no hay que dejarse llevar por falsas creencias populares de la sociedad. Además, hay que tener un alto grado de paciencia y, en caso de que la otra persona no entienda algo, hay que repetirle la idea de forma sosegada, tranquila y clara.

Asimismo, en línea con lo anterior, de forma genérica, diversas organizaciones que luchan por los derechos de las personas sordas enumeran una serie de recomendaciones a la hora de comunicarnos con ellos (y que deberían adoptar el resto de trabajadores de la empresa) con el fin de hacerles el trabajo mucho más fácil, como, por ejemplo, (Federación de personas sordas de la Región de Murcia, s.f.):

- No ocultar la visión de los labios
- No situar objetos en la boca
- Vocalizar de forma clara, aunque sin exagerar
- No gritar ni hacer gestos desorbitados que llamen la atención.

#### *2.3.4.2. Coordinación y comunicación*

Queda patente que estas personas no pueden desarrollar todos los trabajos que surgen en las empresas, pues sus circunstancias físicas, psíquicas o sensoriales (en este caso) se lo impiden. Sin embargo, eso no significa que la persona no oyente (y los discapacitados en general) no opte a un amplio abanico de opciones profesionales. La clave radica en *“adecuar el puesto laboral a las facultades y capacidades de cada uno”*. (Torreblanca y Albert, 1995, página 2)

En este sentido, para ello, es importante que exista una coordinación entre diferentes colectivos: entre asociaciones con los responsables de orientación de los centros educativos y con las empresas. (Torreblanca y Albert, 1995), con el fin de que todos logren entender la situación de cada trabajador en particular y puedan proporcionarle (en la empresa) una formación adaptada y un puesto de trabajo adecuado a sus características fisiológicas y sensoriales (Rodríguez y Gutiérrez, 2017).

Así pues, es fundamental destacar la importancia de organizaciones como el grupo Envera (con el lema “*todos podemos ser mejores en algo*”), cuyo servicio de inserción laboral actúa como intermediario entre las personas con necesidades especiales que demandan empleo y las empresas que buscan personas con discapacidad para incorporar a su plantilla. Asimismo, esta organización ofrece unos servicios a las empresas para agilizar la incorporación de discapacitados a su plantilla, tales como la gestión de ofertas, la información y el asesoramiento, el seguimiento, la selección de candidatos, etc., todo ello propiciado por el hecho de que cuentan con una consultoría de recursos humanos especializada en discapacidad. (Grupo Envera, s.f.)

#### 2.3.4.3. Educación

Tal y como vimos en el apartado anterior, para poder llegar a un buen resultado a nivel laboral, juega un papel crucial la educación previa. Ahora bien, la educación, no solo de los discapacitados en sí, sino también del resto de la sociedad.

Se deja evidencia de la necesidad de hacer útil el modelo de educación especial, no solo en España sino en el resto del mundo. Si se quieren conseguir resultados a largo plazo, es fundamental que la verdadera integración esté enfocada a lo que cada alumno concreto necesite, pues la educación es una oportunidad que toda la sociedad merece tener (García, 2022, citado en Marcos, 2022).

Ahora bien, muchos centros educativos afirman contar con una información y una formación muy escasas sobre las necesidades especiales de sus alumnos (Echeita, 2011)

Por ello, el claustro de profesores de un centro escolar debería recibir una formación adecuada y real sobre las características del alumnado al que va a impartir clase y, así, no

sentirse indefenso ante dicha situación (Toboso et. al., 2012), pues según un estudio del Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid (Marchesi et. al., 2003), el 78% de profesores de la educación secundaria obligatoria no se siente preparado para educar a alumnos con discapacidad.

Para los discapacitados auditivos, es imprescindible que los programas educativos y la oferta laboral vayan de la mano, esto es, que la formación que reciben en los centros escolares vaya encaminada a responder a las necesidades que plantea el mercado de trabajo, siendo necesaria, por tanto, la comunicación directa entre dichos centros y las empresas. (Torreblanca y Albert, 1995).

Además, respecto al resto de la sociedad, es fundamental fomentar la educación inclusiva para toda la población, de forma que todos entiendan que las personas con discapacidad auditiva son tan válidas como el resto y que sus limitaciones sensoriales no les hacen menos válidos en el trabajo (Duque et. al, 2016).

En concreto, algunas recomendaciones que estén orientados hacia la concienciación de la situación de las personas con discapacidad auditiva serían (Domínguez, 2009):

- Desarrollar iniciativas positivas hacia la diversidad
- Utilizar sistemas de comunicación útiles para interactuar con el entorno social y acceder a los contenidos ordinarios.
- Uso de la lengua de signos para todos, con el fin de normalizar su uso

Es fundamental, por tanto, un compromiso por parte de todas las instituciones, para adoptar medidas que consigan una igualdad real de derechos en el ámbito educativo y, en consecuencia, en el ámbito laboral (Verdugo, 2011).

## **2.4. Empresas: ventajas y desventajas**

### *2.4.1. Introducción*

Conviene aclarar que, según la Ley General de Discapacidad, en aquellas empresas que haya 50 o más trabajadores, debe haber, al menos, un porcentaje de personas con discapacidad equivalente al 2% de la plantilla (cuota de reserva obligatoria, mencionada

previamente). Esta obligación se aplica tanto a empresas públicas como privadas, independientemente del tipo de contrato de los trabajadores con las empresas (Fundación Juan XXIII, 2021).

Sin embargo, en la actualidad, la mayoría de las empresas (65%) prefiere acogerse a las medidas alternativas que plantea la legislación (Arranz, 2022), tales como: donaciones y acciones de patrocinio (de carácter monetario) para la creación de empleo de personas con discapacidad, la realización de un enclave laboral, la constitución de un contrato con un centro de empleo o de un autónomo con capacidades diferentes para la prestación de servicios externos a la actividad diaria de la empresa, etc. (Gil, 2022).

Sin embargo, ¿qué consecuencias tiene para la entidad contratante contar con personas con discapacidad auditiva en su plantilla?, ¿qué ventajas y desventajas conlleva?

#### *2.4.2. Desventajas*

Tal y como explica Yeves (2017), la contratación de personas con deficiencias auditivas puede conllevar una serie de inconvenientes para los empresarios y directivos, tales como:

- Problemas derivados de la cultura organizacional: una empresa sin flexibilidad, donde el ritmo de trabajo esté marcado y no esté expuesto a cambios, puede ver afectada en su forma organizativa, pues debería cambiar su día a día, pudiendo afectar negativamente a sus resultados.
- Problemas derivados de prejuicios y falsas creencias sobre las aptitudes de las personas con necesidades especiales: el resto de la plantilla se podría mostrar reacia a la contratación de la persona sorda, pues podrían pensar que no está lo suficientemente cualificada para el puesto correspondiente, pudiendo aislar o discriminar a la persona no oyente, afectando así a su productividad y a su ritmo de trabajo.
- Problemas derivados del estrés: tal y como ha sido explicado con anterioridad, la persona sorda, por su discapacidad sensorial, no puede realizar ciertos trabajos anejos a su puesto, por lo que podría no satisfacer las exigencias del

mercado laboral, afectando así a su estado de ánimo, ya que estaría sufriendo el síndrome del trabajador quemado.

- Problemas derivados de los costes monetarios: contratar a una persona con discapacidad auditiva podría conllevar una serie de costes, tales como, la contratación de un intérprete para comunicarse con el resto de los trabajadores oyentes. Aunque estos costes implícitos a la contratación estén cubiertos por una subvención, puede ocurrir que dicha ayuda no cubra dichos costes en su totalidad.

#### *2.4.3. Ventajas*

Por otro lado, podríamos destacar una serie de ventajas en este proceso de contratación de personas con necesidades especiales en las empresas:

- En primer lugar, queda claro que se estaría consiguiendo un crecimiento económico a la sociedad (Gil, 2022).
- El aumento del compromiso social por abogar por la integración real de los discapacitados auditivos, que suelen ser profesionales con capacidades y con ganas de demostrar su valía (Fundación Juan XXIII, 2020).
- Refuerzo de la Responsabilidad Social Corporativa: la contratación de personas con necesidades especiales por parte de las empresas hace ver su imagen más concienciada con el hecho de conseguir una integración real. Además, reforzaría su imagen corporativa y se convertiría en un referente (Gil, 2022)
- Además, en términos fiscales, las empresas también recibirían una serie de subvenciones, bonificaciones y deducciones por la contratación de personas con discapacidad auditiva. Tal y como expresa Moronatti (2021), las bonificaciones a destacar son las siguientes:

- En caso de que la discapacidad oscile entre el 33 y el 65% y el contrato firmado sea de carácter indefinido, la ventaja varía en función de la edad y del sexo del trabajador. Así pues:
  - Hombres de menos de 45 años: la empresa recibiría una ayuda anual de 4.500 euros.
  - Mujeres con menos de 45 años: la empresa recibiría una ayuda anual de 5.350 euros.
  - Hombres y mujeres con más de 45 años: la empresa recibiría una ayuda anual de 5.700 euros.
  
- Ahora bien, en caso de que la discapacidad auditiva sea superior al 65%, siendo el contrato, a su vez, indefinido, las cantidades varían de la siguiente forma respecto al caso anterior:
  - Hombres menores de 45 años: la empresa recibiría una ayuda de carácter monetario de 5.100 euros anuales.
  - Mujeres menores de 45 años: la compañía recibiría una ayuda de 5.950 euros anuales.
  - Hombres y mujeres mayores de 45 años: la entidad recibiría una ayuda de 6.300 euros cada año.
  
- Por otro lado, en caso de que el contrato de trabajo sea a tiempo parcial, la ayuda económica será proporcional a la jornada laboral acordada entre las partes, no pudiendo ser superior al 100% de la cuantía prevista.
  
- A su vez, también existe la posibilidad de celebración de un contrato temporal. En caso de que la discapacidad auditiva se sitúe entre el 33% y el 65%, podemos diferenciar las siguientes posibilidades:
  - Hombres con una edad inferior a los 45 años: la bonificación sería de 3.500 euros al año.

- Mujeres con una edad inferior a los 45 años: la bonificación sería de 4.100 euros anuales.
  - Hombres con una edad superior a los 45 años: la bonificación sería de 4.100 euros al año, al igual que en el caso anterior.
  - Mujeres con una edad superior a los 45 años: la bonificación sería de 4700 euros al año.
  
- Sin embargo, en caso de que la discapacidad auditiva tenga un grado mayor del 65% y el contrato sea también temporal, las ayudas variarían de la siguiente forma según los casos:
  - Hombres con una edad inferior a 45 años: la ayuda económica sería de 4.100 euros anuales.
  - Mujeres con una edad inferior a 45 años: la ayuda económica sería de 4.700 euros anuales.
  - Hombres con edad superior a los 45 años: la ayuda económica sería de 4.700 euros anuales.
  - Mujeres con edad superior a los 45 años: la ayuda económica sería de 5.300 euros anuales.
  
- En caso de tratarse de un contrato temporal a tiempo parcial, al igual que en el caso del indefinido, la ayuda económica se calculará proporcionalmente a la jornada acordada.
  
- A modo de aclaración, cabe destacar que el resto de los contratos que plantea el Estatuto de los Trabajadores (de formación, en prácticas, de interinidad, etc.) celebrados entre el trabajador con discapacidad auditiva y una empresa también se acogen a ciertas bonificaciones fiscales, tales como un ahorro del 50% en la cuota de la Seguridad Social para el caso del contrato en prácticas.
  
- Por último, cabe destacar que todas las entidades podrán acogerse a la deducción de 6.000 euros en la cuota íntegra del impuesto de

sociedades por cada trabajador y año de aumento de la media de trabajadores con necesidades especiales en comparación al conjunto de estos empleados en el ejercicio anterior.

Por otro lado, en el Capítulo IV de la Ley del Impuesto de Sociedades, concretamente en los artículos 35-39, se regulan diversas “*deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades*”. En este sentido, encontramos varias formas de incentivar la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva. En concreto, tal y como anuncia Tubio (2022), si el porcentaje de discapacidad auditiva oscila entre el 33% y el 65%, la empresa se podrá deducir de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada trabajador con discapacidad que se integre a su plantilla, mientras que, si dicho porcentaje supera el 65%, la cuota se podrá deducir en 12.000 euros (artículo 38 de la Ley del Impuesto de Sociedades).

Por otro lado, encontramos otras deducciones importantes como, por ejemplo, la deducción para el desarrollo de un software para mejorar el acceso a internet para las personas con necesidades especiales (apartado 1 a) artículo 35 de la Ley del Impuesto de Sociedades).

- Además, respecto a las subvenciones, cabe destacar que en base al Real Decreto 1451/1983, los jefes de las empresas podrán recibir una cantidad de hasta 902 euros para la adaptación de un puesto de trabajo a la incorporación en el mismo de una persona con discapacidad auditiva (aplicable tanto a contratos indefinidos como a temporales en base a la modificación realizada por el Real Decreto 170/2004) (Tubio, 2022).

A su vez, el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, establece una subvención de hasta 3.907 euros por cada contrato laboral celebrado entre un empleador y una persona con necesidades auditivas especiales (Tubio, 2022).

- Por último, es importante resaltar el Real Decreto 870/2007, que establece el marco legal del empleo con apoyo, el cual es definido por Verdugo y Jordán de Urrías (2001) como “*empleo integrado en la comunidad dentro de*

*empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral...”. Así pues, este Decreto establece las diversas ayudas (y su cuantía) que puede recibir una empresa por fomentar la integración laboral en empresas de discapacitados a través de este modelo.*

## **2.5. Integración en el empleo público**

### *2.5.1. Regulación básica*

A la hora de forjar su camino laboral, las personas con discapacidad pueden o buscar su integración en empresas ordinarias (o en centros especiales de empleo) o, por el contrario, integrarse en cargos públicos. Por ello, es menester conocer lo más característico de ellos y de su relación con la discapacidad auditiva.

En primer lugar, es fundamental dejar claro que, en base al artículo 9.2 de la Constitución española:

*“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud...”*

Así pues, debido a la dificultad añadida que tienen las personas con discapacidad auditiva para acceder al empleo, han de ser los poderes públicos quienes promuevan medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al Empleo Público (Ministerio de Cultura y Deporte, s.f.).

El acceso y promoción de las personas con discapacidad al Empleo Público se inspira en los siguientes principios: igualdad de oportunidades, no discriminación, acceso universal y compensación de desventajas (Margallo, s.f.)

### *2.5.2. Acceso, desarrollo y adaptaciones*

Por ello, las personas con necesidades especiales cuentan con un cupo reservado en gran parte de las oposiciones. Concretamente, un 7% de las plazas en las ofertas de empleo público están reservadas para ellos y están divididas de la siguiente forma: un 2% para discapacitados intelectuales y el 5% restante para otras discapacidades (encuadrándose en este lugar los sordos, pues tienen discapacidad sensorial). Ahora bien, este porcentaje ha ido variando a lo largo de los años, aumentando respecto al año 2010 un 2%, siendo motivado el mismo por la necesidad de adecuar la regulación española a la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Marcos, 2022).

Ahora bien, según el Instituto Andaluz de Administración Pública (s.f.) y que, por analogía, aplicamos al resto de Comunidades, para poder acogerse a las ventajas mencionadas, la persona debe tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Asimismo, en el desarrollo del proceso, estas personas discapacitadas podrán acogerse a una serie de adaptaciones en términos de tiempos o medios, correspondiendo a los órganos de selección la conveniencia de aceptar la adaptación solicitada. Además, están exentos de pagar las tasas correspondientes a la prueba selectiva (Margallo, s.f.).

Una vez superado el correspondiente proceso selectivo, en caso de que el puesto obtenido no sea compatible con la discapacidad del solicitante, éste podrá alterar el orden de preferencia para la elección de plazas. A su vez, el Ministerio u Organismo al que esté adscrito el puesto de trabajo correspondiente será el encargado de realizar las adaptaciones necesarias para que la persona pueda realizar su trabajo adecuadamente (Margallo, s.f.).

## **2.6. Integración socioeconómica**

### *2.6.1. Situación general*

Dejando a un lado la perspectiva laboral y escolar, cabe preguntarse lo siguiente: ¿cómo es el día a día de las personas con discapacidad auditiva?

Así pues, procedemos a analizar, de manera más breve, la integración socioeconómica de las personas con necesidades auditivas especiales:

Para poder llevar a cabo una vida convencional, las personas sordas y su entorno familiar han de realizar una serie de adaptaciones para no sufrir los obstáculos que les imponen diversos actos cotidianos. Así pues, entre ellas, Díaz-Estébanez et. al (1996) destacarían las siguientes:

- Avisador luminoso en el teléfono
- Despertador luminoso
- Timbre con luz
- Auriculares para la televisión, los cuales benefician a todas las personas con deficiencia auditiva, incluso si la ésta es de tipo grave o severo.
- Etc.

En primer lugar, cabe destacar la importancia de los avances acaecidos en los últimos tiempos que han mejorado la calidad de vida de estas personas en una enorme medida como los acaecidos en la televisión, los cuales se han explicado previamente (Gómez, 2015). No obstante, esta situación difiere mucho de la acaecida, por ejemplo, en el cine, pues éste se ha convertido en una herramienta casi prohibida para las personas con deficiencia auditiva, ya que, en este medio, tan solo se generan subtítulos en caso de que la película sea en otro idioma. Por tanto, se está privando a la comunidad sorda de un divertimento como este y se está incrementando así su exclusión social (Amar, 2003).

Asimismo, destaca otra importante dificultad de poder llevar una vida independiente por parte de las personas con discapacidad auditiva, pues suelen necesitar ayuda de su entorno para relacionarse con el resto y, a su vez, se resalta la dificultad en el acceso a la información. Por ejemplo, a la hora de realizar un trámite burocrático en una empresa o a la hora de consumir o comprar un producto en una tienda, suelen necesitar la ayuda externa para poder expresar lo que demandan.

### 2.6.2. COVID-19

A pesar de la gran progresión acaecida en los últimos tiempos, la situación de pandemia provocada por el COVID-19 ha dificultado, en gran medida, la situación de las personas con problemas auditivos y ha ralentizado su evolución, por diversas razones:

- En primer lugar, el uso de mascarillas ha obstaculizado su comunicación, pues al no poder leer los labios, no entendían a la otra persona, agravando así su aislamiento y su frustración (Bombín, 2020).

De hecho, la regularización de las mascarillas transparentes que permitían una visión nítida de la zona inferior de la cara, sin empañamiento y sin obstruir la respiración no fueron aprobadas hasta el segundo trimestre de 2021, es decir, más de un año después desde el inicio de la pandemia (Fernández, 2021).

- Asimismo, se han generalizado los servicios de atención telefónica y reuniones online que impiden esa comunicación directa cara a cara de la persona sorda con una persona oyente, pues no pueden acercarse más a ellos para intentar entenderles mejor (Guerrero, 2020).

### 2.6.3. Protección de su patrimonio

Ahora bien, ¿qué ocurre con el patrimonio de estas personas?, ¿se protege el mismo para garantizar la satisfacción de sus necesidades básicas?

En palabras del Ministerio de Derechos sociales y Agenda 2030 (s.f.), la protección patrimonial de las personas con discapacidad física, intelectual o sensorial constituye una preocupación significativa para las familias de estas y viene regulada por la ley 41/2003, de 18 de noviembre.

Esta ley tiene como finalidad principal la protección de su patrimonio mediante la vinculación de determinados bienes y pretende satisfacer las necesidades básicas de una persona con necesidades especiales (BBVA, 2020). Así pues, designa beneficiarios, derechos y ventajas fiscales que supone la constitución del patrimonio y que el BBVA (2020) sintetiza de la siguiente forma:

- El beneficiario del patrimonio protegido podrá ser una persona sorda, siempre que su discapacidad sensorial sea igual o superior al 65%.
- En líneas generales, siempre que el aportante al patrimonio tenga algún tipo de relación con la persona con necesidades auditivas especiales, éste podrá acogerse a una serie de ventajas fiscales, entre las que destacan las ventajas en el IRPF (podrá disminuir de la base imponible de su IRPF la cuantía de su aportación hasta el límite de 10.000 euros anuales) y en el Impuesto de Sociedades (las aportaciones al patrimonio serán gastos deducibles hasta el límite de 10.000 euros anuales).

## **2.7. Conclusión y planteamiento del modelo**

Tras haber analizado, a nivel teórico, toda la situación concerniente a la integración escolar, laboral, empresarial y socioeconómica de las personas con discapacidad auditiva, es menester plantear un modelo e investigar posteriormente sobre el mismo para ver si es real y, en caso de que no lo sea, plantear las posibles soluciones que habría que adoptar para poder alcanzarlo.

Así pues, el modelo que planteo es el siguiente: los niños con necesidades auditivas especiales acuden a centros de educación especial donde, en lugar de contemplarse estos como centros de segregación respecto a los centros ordinarios, se ven como centros que procuran la integración de sus alumnos en la sociedad y donde se les proporciona la primera ayuda para que éstos se integren de manera adecuada en la primera empresa donde van a comenzar su carrera profesional. Asimismo, conviven con personas oyentes, sin ninguna discapacidad, abogando así por un modelo integrador.

A su vez, para ello, es necesario proporcionar a las personas con discapacidad, desde pequeños, una educación adaptada a sus capacidades, pero a la vez, adecuada a la oferta del mercado laboral para poder desempeñar en el futuro su trabajo en las empresas correctamente. Asimismo, es menester destacar que las empresas habrían de realizar las adaptaciones necesarias con el fin de que la persona con discapacidad que se va a incorporar al correspondiente puesto no se frustre.

Además, es necesaria una coordinación entre los centros educativos de educación especial, las empresas, las Administraciones Públicas y las asociaciones sin ánimo de lucro de personas con discapacidad auditiva para que puedan conseguir un trabajo adecuado a sus estudios (pues, como hemos dejado claro, muchos de ellos cuentan con una gran formación para desempeñar cualquier labor, aunque, a veces, su discapacidad le impide desarrollar ciertas tareas) y, una vez que lo consigan, para que se sientan cómodos en su puesto y sientan que están perfectamente integrados en el entorno de trabajo de la empresa. Por ejemplo, es necesario que las Administraciones Públicas fomenten la contratación de discapacitados mediante ayudas considerables a las empresas que les hagan ver la realidad a estas últimas. Asimismo, otro ejemplo a plantear es el hecho de que es necesario que las asociaciones sin ánimo de lucro reciban recursos para poder hacer la vida de sus integrantes más fácil.

En definitiva, planteamos que la integración laboral, socioeconómica y empresarial de las personas con discapacidad sea real, adaptada a los tiempos y evolutiva.

### CAPÍTULO 3: INVESTIGACIÓN SOBRE EL MODELO

Tras haber planteado en el apartado anterior el modelo, en mi opinión, idílico, para procurar la verdadera integración de las personas con necesidades auditivas especiales en las empresas y tras haber estudiado todo el marco teórico que gira alrededor de este tema, vamos a conocer la realidad del día a día a través de personas especializadas en este ámbito y que, de manera directa o indirecta, son expertos en él y nos pueden proporcionar información de primera mano.

Así pues, como ha sido explicado en el capítulo 1 del presente trabajo, esta investigación se realizará a través de entrevistas con las personas mencionadas en el párrafo anterior.

Las entrevistas van a ser estructuradas de la siguiente manera:

- En primer lugar, recogeré información de personas que trabajan en diversos centros de educación especial, tales como profesores y directores de estos para hablar con los mismos acerca de la integración escolar de las personas con discapacidad auditiva y de su posterior inclusión, integración y adaptación en el mundo laboral.
- Posteriormente, realizaré entrevistas a empresas que cuenten en su plantilla con personas con necesidades auditivas especiales para recopilar información sobre su integración laboral y sobre su día a día.
- Asimismo, hablaremos con personas con necesidades especiales para que nos cuenten su día a día en la empresa.
- A continuación, hablaré con personas que trabajen dentro de las Administraciones Públicas para preguntarles sobre las medidas que se promueven desde las mismas para la integración. Además, analizaremos la eficacia de estas y les preguntaremos sobre la posibilidad de que exista coordinación con los centros educativos y con las empresas.

- Por último, hablaré con fundaciones y asociaciones que velan por los derechos de las personas con necesidades auditivas especiales para que me comenten cuáles son sus labores, los principales logros que consiguen, cómo funcionan en el día a día y cuáles son sus objetivos principales respecto a la integración en empresas de estas personas.

Es menester resaltar que estas entrevistas se expondrán de la siguiente forma: en primer lugar, se planteará una idea/tema en relación con una pregunta concreta y, posteriormente, se expondrá la opinión de las diversas personas entrevistadas en contestación a dicha pregunta, añadiendo una conclusión de cada una de ellas.

### **3.1. Personal de centros educativos educación especial**

En primer lugar, para conocer la base y el primer paso de la integración laboral en empresas de personas con necesidades especiales, es menester conocer la realidad de los centros educativos especiales, donde se les ayuda a estas personas en el comienzo de su carrera laboral.

Así pues, en primer lugar, vamos a entrevistar a D<sup>o</sup> Francisco José Caballero (informante 1), Profesor de taller del Centro Ponce de León, con el fin de conocer su implicación con ellos en el proceso de integración laboral en empresas.

Posteriormente, para obtener una visión global de la labor de un centro educativo con estas características, mantendremos una conversación con D<sup>a</sup> María Montserrat Pérez (informante 2), directora Pedagógica del Centro Educativo Ponce de León.

Dicho lo cual, comenzamos con el contenido de las entrevistas:

Por un lado, la primera idea se centra en la función de los centros educativos especiales. Primeramente, el informante 1 afirma que, en ellos, se intenta facilitar el futuro laboral de sus alumnos y, por ello, integran jóvenes con discapacidad con otros sin ella, con el fin de que su capacidad de adaptación aumente de cara al futuro laboral, aunque es difícil (pero no imposible) adaptarse a las necesidades de cada alumno. Por otro lado, la informante 2 sostiene la misma afirmación, aunque añade que se requiere la coordinación

entre muchos especialistas de cara a la posterior integración empresarial (psicólogos, logopedas, intérpretes, profesores, etc.).

Por tanto, queda patente la importante función que desempeñan los centros educativos especiales en el proceso, ya que actúan como intermediarios entre empresas y trabajadores con discapacidad y, además, constituyen el primer paso en el proceso de integración en empresas.

A su vez, como todos sabemos, hoy en día, se intenta abogar, desde diversos sectores, por una integración en las empresas real, pero en la práctica la misma resulta muy dificultosa. Ahora bien, ¿es cierto ese propósito/intención? El informante 1 afirma que, a nivel institucional, sí se aboga por la integración. Ahora bien, en el mundo empresarial, no se aboga por la misma, sino que la contratación de discapacitados se debe a motivos puramente económicos o de imagen, aunque sí controlan la productividad de sus empleados con discapacidad en el puesto.

De manera más rotunda, la informante 2 afirma que no se aboga por su integración (de ninguna discapacidad), pues el caso de los sordos es más complicado, ya que el rechazo hacia ellos en las empresas es mayor y las personas con necesidades auditivas especiales son conscientes de ello.

Queda claro, por ende, que la integración en empresas es más irreal de lo que podría parecer en una primera aproximación respecto a las personas con discapacidad auditiva, ya que lo tienen más difícil por el rechazo arraigado hacia ellos en la sociedad.

Por otro lado, es menester conocer la relación entre la formación y el trabajo, es decir, debemos conocer si la baja tasa de actividad y la precariedad del trabajo de los discapacitados auditivos se debe a su escasa formación.

En base a su experiencia profesional, el informante 1 reclama que, a pesar de que los sordos lo tienen muy difícil, pues la comunicación, hoy en día, es imprescindible, los datos académicos que D<sup>o</sup> Francisco ha tenido con sus alumnos son inmejorables y todos aquellos que tienen ganas de trabajar cuentan con la formación adecuada para hacerlo.

Lo mismo opina la informante 2 (pues ambos entrevistados trabajan en el mismo centro educativo), pues relata que los datos de éxito escolar de los chicos con discapacidad

auditiva son muy altos, pues el modelo integrador que aplica el mismo les beneficia mucho en todos los aspectos.

La baja tasa de actividad y la precariedad del empleo de estas personas no se debe, en consecuencia, a su escasa/baja formación o sus malos resultados académicos, sino a otros motivos no relacionados con su formación académica.

Respecto a la coordinación y comunicación entre centros educativos y empresas (y la continuidad de la misma), el informante 1 destaca que, en los centros educativos, existen muchos convenios de trabajo con empresas de diversos tamaños y estructuras con el fin de proporcionar trabajadores adecuados para las empresas correctas, aunque sí ha habido problemas en cuanto a la adaptación del trabajador. A pesar de ello, a los jóvenes discapacitados que no se considera preparados para una empresa, se les envía a un centro especial de empleo.

Por el contrario, la informante 2 introduce una nueva línea diferente a las anteriores, pues afirma que, aunque sí existen convenios de trabajo con empresas (muy variadas), éstas son empresas de confianza que ya conocen la situación y están muy sensibilizados con la integración empresarial de discapacitados (por lo que convencer a una empresa externa y ajena de los beneficios de la contratación de discapacitados es complicado).

Así pues, la coordinación entre empresas y colegios es fundamental, aunque la contratación en estas últimas a personas con necesidades auditivas especiales parece que no se debe a motivos altruistas, sino que viene provocada por la existencia previa de relaciones de amistad y de confianza. Por ello, cobran una importancia crucial para conseguir su integración laboral los centros especiales de empleo.

Continuando con la comunicación y coordinación entre todos los sectores, la siguiente idea se basa en que, a nivel teórico, sí existe coordinación y comunicación entre todas las instituciones, asociaciones y empresas, pero debería ser más continuada y debería actualizarse periódicamente con más frecuencia.

El informante 1 resalta el hecho de que sí existe comunicación entre colegios y empresas (como se ha relatado anteriormente), pues hay muchas relaciones forjadas de varios años, por lo que existe un feedback continuado (pero, desconoce las relaciones con el resto de sectores).

Además, en el mismo sentido, la informante 2 destaca que sí existe comunicación, a nivel educativo, con las Administraciones, pero en el ámbito laboral, en la inserción e integración y promoción laboral, no existe tanta comunicación con las mismas.

Por tanto, podemos afirmar que sí existe comunicación entre todos los sectores, pero la misma se debilita y debería ser más intensa a la hora de tratar la integración en empresas.

Planteando el tema de la adaptación del puesto de trabajo a la discapacidad del empleado, ¿son los empleados con discapacidad los que se adaptan al puesto o al revés?

En las empresas, sin embargo, la informante 2 destaca que la clave de la integración empresarial radica en la adaptación del puesto, pero, hoy en día, hay muy poca y es el sordo el que tiene que realizar el esfuerzo y adaptarse.

El informante 1 plantea, por otro lado, que, a pesar de que alguna llamada se ha realizado para intentar solucionar algún problema de adaptación (absentismo, cambios de humor, etc.), la adaptación depende mucho del trabajador, de su tipo de capacidad y de su valía y productividad en el trabajo. En líneas generales, si a la empresa le sale rentable el trabajador, se adaptarán a él y a su discapacidad, sino no.

Por consiguiente, la adaptación de la empresa al trabajador con discapacidad no suele producirse, sino que suele ser al contrario, exceptuando algún caso puntual de aprovechamiento mutuo.

### **3.2. Empresas con discapacitados en su plantilla**

A continuación, para conocer el principal agente de este trabajo (empresas) y la integración en las mismas de las personas con discapacidad auditiva, vamos a hablar con D<sup>a</sup> Marta Gallifa (informante 3), asociada del área de reclutamiento en Airbus y con D<sup>a</sup> Mercedes Ibars, Responsable del Área de Selección, Formación y Desarrollo del Grupo Tragaluz (informante 4).

Dicho lo cual, comenzamos con el contenido de las entrevistas.

Así pues, en este ámbito, con respecto a la adaptación de los puestos de trabajo a la discapacidad del trabajador contratado, la informante 3 deja claro que sí se realizan dichas

adaptaciones en su empresa (tanto en la entrevista de trabajo como en durante el desarrollo de su labor una vez que se incorporan). En caso de que realice una entrevista a un joven con discapacidad, ha de ponerse en contacto con él previamente para preguntarle todas las adaptaciones y especialidades que se habrían de realizar acordes con su discapacidad (intérprete, reorganización de estructuras completas...). Asimismo, considera importantes los cursos de formación para los empleados con el fin de que aprendan la manera correcta de trabajar con la persona con necesidades auditivas especiales (al igual que lo recalca la informante 4).

En la misma línea se sitúa la información recalca por la informante 4, la cual afirma que, al contar el Grupo Tragaluz con más de 650 empleados y, entre ellos, discapacitados varios (intelectuales, físicos, sensoriales...), se han de adaptar continuamente a las necesidades de cada uno. Sin embargo, considera que los discapacitados auditivos (sensoriales), en estos trabajos, son aptos para realizarlos sin dificultades y sin necesidad de adaptaciones especiales, aunque tienen presente su condición y todos los detalles. Además, confía que, en algún momento, se acabará consiguiendo la plena integración.

Por ende, las empresas grandes (como las tratadas) sí suelen realizar adaptaciones a sus trabajadores, aunque sí es cierto que los empleados con discapacidad auditiva no requieren tantas adaptaciones como puede requerir un trabajador con movilidad reducida o con discapacidad psíquica.

Asimismo, con respecto a si es real y veraz la integración laboral en empresas de discapacitados auditivos, la informante 3 destaca que, sea por motivos económicos o altruistas, esta integración sí que se está produciendo en todos los equipos de la empresa, aunque debería normalizarse más entre las empresas la contratación de discapacitados.

La informante 4 contesta de manera similar: sí es real la integración laboral en la empresa de los discapacitados auditivos, pues son idénticos al resto de empleados, con los mismos sueldos y las mismas posibilidades de ascenso.

Desde la perspectiva de este tipo de empresas, parece que sí es real la integración laboral, aunque todavía queda mucho camino por realizar para normalizar este tipo de contrataciones.

En relación con las ventajas de la contratación de discapacitados, la informante 3 señala varias. Entre ellas, destaca la siguiente: mejorar la capacidad de adaptación, la empatía y el compañerismo del resto de empleados que trabajan con la persona con discapacidad.

La informante 4 también destaca una serie de ventajas a nivel humano como, por ejemplo, el fortalecimiento de la unidad de los equipos de trabajo, compañerismo, humildad...

Por otro lado, en cuanto a las desventajas, la informante 3 señala, principalmente, el aumento de costes (debido al material específico y a la adaptación concreta que se requiere) y la posible ruptura del ritmo de trabajo (ya que puede ocurrir que el resto estén más pendientes de ayudar a la persona con discapacidad que de realizar su trabajo). A pesar de ellos, deja claro que las desventajas son mínimas e insignificantes en comparación con las ventajas.

Por su parte, la informante 4 señala una desventaja diferente, que es: *“cuando no encajan en la empresa, por el motivo que sea, se hace más duro y difícil prescindir de ellos”*:

Por consiguiente, las ventajas son mucho más notables, significantes y rentables que las desventajas, pues estas destacan en varios aspectos: humano, social, económico...

### **3.3. Discapacitados en empresas**

Posteriormente, para tratar de conocer más de cerca el día a día de las personas con discapacidad en las empresas, vamos a hablar con personas con necesidades especiales que trabajan en ellas. Para ello, en lugar de centrarnos exclusivamente en personas con discapacidad auditiva, hablaremos con personas con distintos tipos de discapacidad, con el fin de obtener un análisis amplio de su situación en el ámbito laboral y extrapolar posteriormente su situación a la de los discapacitados auditivos. Por consiguiente, hablaremos juntamente con D<sup>o</sup> Alberto Faci (informante 5), auxiliar de control con esquizofrenia paranoide del Zoo de Madrid (empresa Parques Reunidos), con D<sup>o</sup> Ángel Arévalo (informante 6), camarero con Síndrome de Down del Restaurante Luzi Bombón y con D<sup>o</sup> Pape Faye, trabajador sordo en una empresa especializada en la jardinería (informante 7).

Dicho lo mismo, empezamos con las entrevistas:

Así pues, la primera idea se centra en el hecho de que los trabajadores con discapacidad se sienten contentos en las empresas donde trabajan, pues consideran que están aportando algo a la sociedad con su esfuerzo. Ahora bien, son conscientes de la precariedad y la baja estabilidad de su puesto de trabajo en la empresa.

Así lo ratifican los informantes 5,6 y 7, pues se sienten felices en sus puestos, integrados, realizan muchas tareas y les gusta ayudar, pero, sin embargo, son conscientes de que la mayoría de discapacitados tienen un empleo poco estable, con mucha rotación.

Por tanto, al igual que cualquier otro trabajador promedio, las personas con discapacidad auditiva quieren trabajar, les gusta, se sienten realizados, pero también son conscientes de sus capacidades y de su situación laboral.

Respecto a la sobreprotección del entorno y a la consecuente falta de adaptación y de relaciones afectivas en la empresa, destacan todos los informantes (5,6 y 7) que tienen relaciones de amistad y cercanía con el resto de empleados, les acogieron con mucho cariño y les gusta mucho el hecho de que no se sienten excesivamente protegidos por sus encargados/jefes. En concreto, el informante 7 resalta que ha aprendido mucho del resto de la plantilla de la empresa, aunque, en ocasiones, le cuesta mucho comunicarse con ellos.

Queda patente que la sobreprotección no beneficia a las personas con discapacidad auditiva, pues solo quieren sentirse uno más de la plantilla de la empresa, sentir que tienen apoyos y amigos cercanos en ellas.

A su vez, respecto al empleo con apoyo y a su implantación (especialmente al principio) en el puesto de trabajo al que se incorpora el trabajador, el informante 5 relata que, en un primer momento, durante los primeros días, contó con la ayuda de una persona especializada, a la que debía preguntarle todas las dudas que le surgieran y, una vez que vieron que era capaz de desarrollar el trabajo correctamente, comenzó a realizarlo él solo. A su vez, en el día a día, hay un vigilante de seguridad que se encarga de supervisar y de controlar en caso de que haya algún problema, pues este es consciente de la discapacidad de Alberto. Por el contrario, el informante 6 afirma que los camareros y los encargados supervisan su trabajo, pero no cuenta con el empleo con apoyo como tal. Por otro lado, el

informante 7 destaca que cuenta con la ayuda del resto de empleados, pero no con una persona focalizada en él, tal y como ocurría con el informante 5.

El empleo con apoyo es un medio idóneo para conseguir la adaptación en empresas de estas personas, pues, sin sentirse excesivamente vigilados, se les puede ayudar en el proceso de adaptación inicial con el fin de que no se frustren ni se agobien.

Respecto a la ya comentada adaptación del puesto de trabajo a la discapacidad, la siguiente idea se basa en que, al principio, siempre viene bien que la empresa adapte el puesto de trabajo en concreto a la discapacidad del trabajador.

El informante 5 relata que, en el trabajo, la empresa no realizó ninguna adaptación a su discapacidad, pero en una fundación (a la que acudía con asiduidad) y en la empresa concreta, de forma previa a su incorporación, sí le impartieron una serie de cursos de adaptación al puesto. Por el contrario, el informante 6 destaca que se adaptó muy bien al trabajo. Por último, el informante 7 resalta que realizó un gran esfuerzo para adaptarse al trabajo, pues trabajó en su casa durante varios meses para hacer el trabajo mejor y, así, adaptarse a su puesto

Queda claro, una vez más, que la adaptación por parte de las empresas no se suele producir, sino que el esfuerzo doble que han de realizar estas personas es más que evidente.

En relación con el presunto aumento de la contratación de discapacitados en empresas, cabe plantear que en las empresas concienciadas de lo importante que es la integración de las personas con necesidades especiales en las empresas y que, a su vez, son conscientes de la cantidad de beneficios que suele atraer su contratación, el número de discapacitados contratados es bastante alto.

Así lo ratifica el informante 5, el cual afirma que son muchos empleados con discapacidad en la empresa, de ahí viene relacionada la gran cantidad de amistades con las que cuenta en su entorno laboral, pues todos se consideran “iguales” entre sí, al igual que lo destaca el informante 7.

Por el contrario, el informante 6 destaca que no hay más empleados con discapacidad en la plantilla del restaurante, él es el único (aunque desconoce si hay más empleados con discapacidad en el resto de los restaurantes del grupo).

Observando la diversidad de opiniones de los informantes, aunque parece que la contratación de las personas con discapacidad está aumentando, ésta debería ser mayor con el paso de los años.

Respecto a la concienciación social sobre la importancia de este tema, el informante 5 afirma creer que está “de moda” el tema de la discapacidad y que la sociedad y las empresas se están empezando a abrir a ellos, aunque todavía queda mucho trabajo por realizar, pues reclama más estabilidad de las personas con discapacidad en las empresas. En palabras del entrevistado, “*acabamos de empezar con la integración*”. Igualmente, el informante 6 cree firmemente que estamos evolucionando, pero reclama mayor empleo y más promoción interna, mientras que el informante 7 reclama tan solo una mayor concienciación y empatía de la sociedad.

Por tanto, reclamamos, una vez más, más apoyo y más concienciación. La integración de estas personas ha de convertirse en una realidad y no quedarse anclada como una utopía irreal.

#### **3.4. Administraciones Públicas**

Posteriormente, para conocer las ayudas y las diversas acciones que se promueven desde las distintas Administraciones para favorecer la integración laboral en empresas de las personas con discapacidad, vamos a realizar una entrevista a D<sup>o</sup> Adolfo Cuesta (informante 8), Jefe de Servicio de Programas de Discapacidad de la Comunidad de Madrid y a D<sup>a</sup> Begoña Álvarez (informante 9), Técnico de la Subdirección General de Atención a Personas con Discapacidad y Enfermedad Mental.

Dicho esto, procedemos a hablar con ellos:

Respecto a la preocupación de las Administraciones y los medios/medidas impuestas para fomentar la contratación de discapacitados en empresas, la primera idea se basa en que sí es una preocupación real la contratación en empresas de discapacitados.

Así lo recalcan los informantes 8 y 9, que afirman que la contratación de discapacitados en empresas es una preocupación muy grande, centrándose, principalmente, en el empleo con ayuda externa que, en el caso de las personas con discapacidad auditiva, consistiría

en que éstas realizarían su trabajo con un intérprete para facilitar así la comunicación con los demás.

Ambos resaltan que el objetivo principal es intentar incorporar a personas con necesidades especiales en empresas.

Queda claro que sí es una preocupación real para las Administraciones la contratación en empresas de discapacitados, promoviendo, para ello, medidas variadas.

Centrándonos en los medios y en las medidas adoptadas para conseguir dicho objetivo, el informante 8 quiere dejar claro que las medidas, desde este servicio, se centran en el programa “*Empleo con apoyo*”, aunque las ayudas también se centran en las áreas de inserción laboral de los centros especiales de empleo.

Por su parte, la informante 9, de manera más detallada, nos explica que, desde la Dirección General de Atención a personas con discapacidad, en el área “*Emplea tu capacidad*”, se pueden diferenciar los servicios de provisión de apoyo para la inserción laboral (dirigidas a personas con un grado de discapacidad menor) y, a su vez, las aulas de apoyo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Estas aulas están dirigidas a aquellas personas con discapacidad con grandes dificultades para conseguir un empleo en una empresa, por lo que, lo que se hace es orientarlos, motivarlos y darles una formación y una orientación para que puedan acceder a una empresa.

Independientemente de ello, también se centran las ayudas en los centros especiales de empleo (mencionados anteriormente).

Entre las diversas medidas promovidas, destaca el empleo con apoyo, pues es la medida que atañe mejores resultados (para todo tipo de discapacidades) y la que más se implanta actualmente.

Centrándonos en el cumplimiento de dichas medidas por parte de las empresas, la siguiente idea afirma que sí se cumplen las medidas, pero todavía queda mucho camino por realizar de cara a conseguir la integración empresarial plena.

Así lo afirman ambos informantes (8 y 9). El primero resalta que, ya sea mediante la integración empresarial o mediante las medidas alternativas (ambas formas de integración válidas y eficaces), las medidas se cumplen, pues su cumplimiento se supervisa con asiduidad. Por su parte, la informante 8 resalta el veraz y real cumplimiento de las

medidas con un ejemplo: cuando se lleva a cabo un contrato de adjudicación de un centro, un recurso o un servicio, se les exige un 2% de personas con discapacidad en la plantilla (tal y como enuncia la Ley) y esto se supervisa exhaustivamente por parte de la Administración. En caso de que no hayan cumplido con esta cuota de reserva obligatoria, la sanción económica impuesta es muy alta.

A primera vista, parece que, según estos informantes, las medidas se cumplen en su totalidad, aunque lo cierto es que los datos expuestos en el presente estudio demuestran lo contrario.

Por otro lado, respecto al progreso en la integración en empresas de discapacitados auditivos con anterioridad planteado previamente, el informante 8 recalca que cada vez son más empresas las que deciden contratar a discapacitados, pues se dan cuenta de las ventajas (tanto económicas como sociales) que les suponen, es decir, la mentalidad de la sociedad ha cambiado en los últimos tiempos.

Asimismo, la informante 9 también destaca esta situación esperanzadora, pues tras la celebración de la última feria de empleo para personas con discapacidad, puede afirmar que, con el paso de los años, la situación es cada vez mejor y la contratación de discapacitados en empresas es real y está a la orden del día.

En dicha feria, se pudo observar la gran cantidad de empresas con ganas de contratar a personas con necesidades especiales y, además, la informante observó a muchos trabajadores discapacitados felices, contentos y realizados en su trabajo y con muchas ganas de seguir evolucionando en la integración empresarial.

Es un hecho, por ello, que cada vez más empresas están concienciadas con esta integración de discapacitados auditivos, lo cual añade esperanza a la comunidad sorda de que sí se va a producir su integración total.

Por último, en cuanto a la comunicación/coordiación entre los diferentes sectores anteriormente mencionada, la informante 9 afirma que La Consejería de Familia, juventud y política social no tiene comunicación con los colegios de educación especial, pues pertenecen a la Consejería de Educación, pero sí existe comunicación con las asociaciones (realización de inspecciones, seguimientos, cumplimiento de medidas, etc.). Destaca que lo que se intenta es mejorar constantemente las ayudas o las mejoras para la

integración total de las personas con capacidades diferentes y, para ello, la informante considera fundamental esta comunicación continua con todos los sectores involucrados en el tema.

El informante 8, en este ámbito, destaca que existen muchos convenios entre la Consejería de Educación y Familia para velar por la situación de los jóvenes con discapacidad (aunque desconoce la comunicación con el resto de los sectores).

Por tanto, queda patente la necesidad de conseguir una coordinación global con las Instituciones para alcanzar los objetivos de integración y habría que mejorar la misma para alcanzarlos.

### **3.5. Asociaciones de personas sordas**

Con el fin de conocer la gran labor que desempeñan y la ayuda que proporcionan en este proceso de integración en empresas a las personas con necesidades auditivas especiales, vamos a mantener una conversación con alguna asociación/fundación de personas sordas de nuestro país. En concreto, hablaremos con D<sup>a</sup> Raquel Prieto (informante 10), gerente de la Confederación española de familias con personas sordas y con D<sup>o</sup> Rubén Golpe (informante 11), del Departamento de Familias de la Federación de personas sordas de la Comunidad de Madrid.

Dicho esto, comenzamos con las entrevistas:

En primer lugar, respecto al motivo por el que los discapacitados auditivos acuden a estas organizaciones, los informantes 10 y 11 señalan como principal motivo las familias, pues son éstas las que hacen que sus hijos acudan al movimiento asociativo para beneficiarse de los servicios que ofrecen (Logopedia, Atención temprana, Bolsa de empleo, Mediadores comunicativos...), pues, a la hora de buscar empresa para trabajar, requieren de una atención especializada que un servicio público de empleo no les puede ofrecer. Asimismo, la informante 9 señala que las personas sordas signantes (las más conocidas por la sociedad) tienden más a buscar apoyo entre iguales en este tipo de asociaciones que las personas sordas que se comunican con lenguaje oral.

Por tanto, queda patente que las personas con discapacidad auditiva (especialmente, sus familiares) acuden a las organizaciones para buscar apoyo entre iguales y, especialmente, para cubrir sus necesidades (principalmente, de atención social y de gestión de servicios de interpretación)

Posteriormente, en relación con la presunta integración real en empresas, la informante 10 recalca la necesidad de distinguir entre los centros especiales de empleo de las empresas ordinarias. En su organización, se apuesta por el empleo en empresa ordinaria, en la cual la informante destaca que la persona signante tiene muchas dificultades de integración (pues ostenta serias dificultades de comunicación con el resto de empleados). Por otro lado, las personas sordas que se comunican mediante lengua oral tienen más fácil la integración y al acceso al mercado laboral, pero no está exenta de barreras, es decir, lo tienen más fácil, pero también han de hacer frente a dificultades.

Por su parte, el informante 11 destaca que la integración en empresas no es real. Al igual que la informante 10, destaca las barreras comunicativas como el principal obstáculo para la misma, así como la falta de sensibilización e información del resto de personas oyentes.

Por ello, queda claro que la integración en empresas, aunque se esté avanzando, todavía no es real y las personas sordas necesitan que se haga visible su situación y se intenten poner soluciones a la falta de satisfacción de sus necesidades.

Por otro lado, respecto a la adaptación del puesto de trabajo a la discapacidad, la informante 10 deja claro que las empresas no se suelen adaptar a la discapacidad del trabajador, sino que es este último el que realiza el esfuerzo de integrarse, al igual que lo señala el informante 11, el cual recalca el doble esfuerzo que han de hacer frente este colectivo. No obstante, diferencia entre las grandes empresas y las PYMES, pues en las primeras sí se suelen realizar más adaptaciones para que todos los empleados se sitúen en igualdad de condiciones, pues disponen de más medios y recursos que en las segundas, las cuales constituyen el principal tejido productivo en España y de ahí el gran problema de integración de los discapacitados auditivos.

Por ende, son los trabajadores sordos los que han de hacer frente a la adaptación en la compañía con más esfuerzo que el resto de compañeros ya que, a pesar de que algunas

empresas (especialmente las grandes) sí realizan dichas adaptaciones, la mayoría del tejido productivo español (constituido por PYMES) no lo realiza.

Respecto a las ayudas que se proporcionan desde las asociaciones para que se integren en empresas, ambos informantes (10 y 11) , en líneas generales, destacan los mismos: la Bolsa de Empleo, itinerarios integrados de inserción laboral (análisis de la persona, de sus expectativas y capacidades, con el fin de encontrar una empresa que se adecúe a él), trabajo con la familia (con el fin de eliminar sobreprotección y paternalismos a la hora de buscar trabajo), trabajos de prospección empresarial (se trabajan con las empresas para encontrar metodologías que beneficien la integración como, por ejemplo, el Empleo con apoyo o la formación del resto de empleados).

Por todas ellas, podemos afirmar la gran función social que cumplen estas organizaciones y lo importante que resultan para todo el colectivo de personas sordas.

Por último, con relación a la coordinación/comunicación con el resto de los sectores, la informante 9 destaca que la coordinación interdisciplinar es mejorable y debería ser más intensa. Destaca que cuando se llega al empleo en empresas, es el momento cuando más desconexión se produce entre sectores. A pesar de ello, ahora existe mucha más comunicación que la que había años atrás. Por otro lado, el informante 10 destaca que dicha comunicación, en el caso de la integración en empresas, es muy puntual y bajo demanda. Señala que, lamentablemente, no existe una colaboración/comunicación constante.

Así pues, queda precioso que la coordinación entre todos los sectores no es continuada ni intensa y, a pesar de que ha mejorado mucho en los últimos años, la misma tendría que ser más conectada globalmente y no solo en momentos puntuales/excepcionales o bajo demanda.

## CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

Tras el análisis realizado acerca de esta realidad social y de su incipiente relevancia en la actualidad y tras interpretar todo el marco teórico y las entrevistas realizadas a los diferentes sectores involucrados/interesados en el tema, hemos podido extraer las siguientes conclusiones:

- (i) En primer lugar, es importante reseñar la dificultad para concertar entrevistas con personas con necesidades auditivas especiales, pues la necesidad de contar con un intérprete dificultaba el ajuste de disponibilidad entre las partes.
- (ii) Asimismo, es menester señalar la diferenciación dentro del colectivo de personas con discapacidad auditiva entre aquellas que utilizan la lengua oral para comunicarse y aquellas que utilizan la lengua de signos. Respecto a la integración en empresas y en la sociedad, las primeras, aunque también han de afrontar trabas, lo tienen más fácil que las segundas, pues éstas aprecian su lengua como un elemento diferenciador más, por lo que las investigaciones futuras deberían centrarse en este último colectivo.
- (iii) La integración de personas con discapacidad y, más concretamente con discapacidad auditiva es cada vez mayor, pues la sociedad está más concienciada con la problemática y el número de discapacitados auditivos en empresas está aumentando, aunque cierto es que dicha integración resulta muy puntual y no de manera generalizada. Vamos por buen camino en el proceso de integración, pero quedan muchos medios y recursos futuros que apoyen esta labor.
- (iv) Cabe destacar la precariedad y la baja estabilidad que han de soportar las personas con necesidades auditivas especiales en las empresas. Esta baja calidad de los trabajos ofertados no está relacionada con su escasa formación, pues los datos académicos de estas personas son, en líneas generales, muy buenos y están dispuestos (y con muchas ganas) a realizar

cualquier trabajo en consonancia con sus capacidades, por lo que los estudios habrían de enfocarse en el porqué de esta baja calidad.

- (v) Es fundamental focalizar los esfuerzos en cada etapa del desarrollo psicológico y social de la persona con discapacidad auditiva con el fin de que su integración laboral en las empresas sea la mejor posible. Desde su etapa en el centro escolar hasta sus relaciones familiares, todas sus etapas de desarrollo han de ser controladas adecuadamente.

Es imprescindible no sobreproteger demasiado a la persona (en el entorno familiar, en el colegio...), ya que se podría frenar su desarrollo e impedir que en un futuro se adapte plenamente en la plantilla de la empresa en la que trabaje.

- (vi) En esta misma línea, los centros educativos de educación especial cumplen una labor fundamental en este proceso, pues fomentan la integración en empresas de sus alumnos, les ayudan al inicio de ese proceso, les proporcionan la formación adecuada para incorporarse a las empresas y, en caso de que sea necesario, actúan como intermediarios.

Los centros de educación especial no constituyen centros segregadores para los niños con necesidades auditivas especiales, sino que son lugares donde se les puede proporcionar la formación adecuada e individualizada que necesitan para poder adaptarse. Asimismo, resulta fundamental el modelo integrador donde se relacionan con personas sin discapacidad.

- (vii) Como sabemos, todas las empresas de más de 50 trabajadores tienen la obligación de contar, en su plantilla, con al menos un 2% de empleados con discapacidad. Ahora bien, dicha norma, aunque se focalizan los esfuerzos por parte de las Administraciones en su control, todavía es incumplida por gran parte de las empresas de nuestro país, por lo que, en el futuro, debería focalizarse más atención en la garantía de cumplimiento de este tipo de medidas

- (viii) Las empresas han de adaptar los puestos de trabajo a la discapacidad del empleado que se va a incorporar al mismo, ya que las ayudas que se les proporcionan a dichas empresas por parte del Estado al producirse una contratación de una persona con necesidades auditivas especiales están destinadas a conseguir esa adaptación. Como hemos podido comprobar, dichas adaptaciones sí se producen en las empresas concienciadas con la integración de discapacitados en el mundo laboral (especialmente en las grandes empresas, no en las PYMES, donde se deberían focalizar los esfuerzos).
  
- (ix) En cuanto a las ventajas en la integración de discapacitados en empresas, entre las mismas destacan aspectos humanos (refuerzo del compañerismo, fortalecimiento de la unidad, conciencia de la realidad social...) y motivos fiscales y económicos, mientras que entre las desventajas destaca el aumento de costes o la dificultad de tomar decisiones negativas que repercutan en el trabajador con discapacidad.

Por tanto, podemos afirmar que las desventajas actuales son ínfimas en comparación con las ventajas que entraña la integración empresarial de estas personas.

- (x) Sería de gran ayuda fomentar la implantación de programas que faciliten la integración de discapacitados en empresas, como el empleo con apoyo, como está haciendo actualmente la Comunidad de Madrid, para evitar la frustración del trabajador.
  
- (xi) Este tema constituye una preocupación fundamental entre las Administraciones Públicas, pero quizás deberían focalizarse más éstas en controlar el cumplimiento de la cuota de reserva obligatoria o de las medidas alternativas y en la calidad del trabajo ofertado a las personas discapacidad auditiva por parte de las empresas.
  
- (xii) En líneas generales, podríamos afirmar que sí existe comunicación y coordinación entre los diferentes sectores interesados en que se produzca

la integración en empresas (asociaciones, centros educativos, Administraciones públicas...), pero muchos de ellos reclaman que la misma debería ser más continuada, periódica, actualizada a la realidad social y debería conllevar mejores resultados, especialmente en el momento de búsqueda de empleo en empresas, pues es cuando más descoordinación se produce. Las próximas investigaciones, por tanto, deberían puntualizar el porqué de esa baja comunicación en el momento del empleo en empresas.

- (xiii) Hemos de recalcar la necesidad de fomentar el trabajo de las personas con necesidades auditivas especiales en las empresas ordinarias en lugar de destinar gran parte de las ayudas a los centros especiales de empleo (que deberían ser objeto de un análisis exhaustivo), pues, en ellos, a pesar de que se entiende mejor la discapacidad del trabajador, se pueden considerar centros segregadores, pues la gran parte de sus trabajadores son personas con discapacidad.

## BIBLIOGRAFÍA

ACCEDES. (2020). *70.000 personas usan la lengua de signos en España*. Accedes.es. Disponible en: <https://accedes.es/70-000-personas-usan-la-lengua-de-signos-en-espana/>

ACOSTA, V. M. (2006). *LOS PROBLEMAS DE LAS PERSONAS SORDAS PARA SU INTEGRACIÓN EN EL MUNDO LABORAL. ANÁLISIS DE LA REALIDAD Y PROPUESTAS DE ACCIÓN*. Innovación educativa, nº 16: pp 257-273. Disponible en: [https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/75779/pg\\_257-274\\_inneduc16.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/75779/pg_257-274_inneduc16.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

AMAR, V. (2003). *El cine subtulado y la comunidad sorda*. Revista científica de Comunicación y Educación; ISSN: 1134-3478, páginas 130-135. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15802018>

ARRANZ, E. (2022). *Un 26,3% de las empresas de más de 50 empleados ha conseguido incorporar al 2% de trabajadores con discapacidad exigido por ley*. Fundación Adecco. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/un-263-de-las-empresas-de-mas-de-50-empleados-ha-conseguido-incorporar-al-2-de-trabajadores-con-discapacidad-exigido-por-ley/>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EDUCADORES DE SORDOS (1979). *V Congreso Nacional de educadores de sordos A.E.E.S*. Universidad de Sevilla

BBVA. (2020). *Qué es el patrimonio protegido para discapacitados y qué ventajas tiene*. BBVA Mi jubilación. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/patrimonio-prottegido-que-es-y-que-ventajas-tiene.html>

BLÁZQUEZ, M.D. y Biel, I (2012). *La perspectiva de derechos humanos de la discapacidad*. Tirant to Blanch.

- BOMBÍN, J (2020). *El uso de la mascarilla agrava el aislamiento de las personas sordas*. Servicio de información de Discapacidad Castilla y León. Disponible en: <https://sid-inico.usal.es/noticias/el-uso-de-la-mascarilla-agrava-el-aislamiento-de-las-personas-sordas/>
- CABRA DE LUNA, M. Á. (2006). *Dimensión y alcance de las políticas públicas sobre discapacidad en España: el reparto de papeles entre el Estado y las CCAA*. Servicio de información de Discapacidad Castilla y León. Disponible en: <https://sid-inico.usal.es/docs/F8/ART9503/Est05.pdf>
- CASTILLO, G. (2020). *El insólito cierre de los centros de educación especial*. Diario de Navarra. Disponible en: <https://www.diariodenavarra.es/contenidos/participacion/cartasaldirector/2020/12/17/el-insolito-cierre-centros-educacion-especial.html>
- CENDRERO, L. A. (2019). *LA CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ¿UN INCUMPLIMIENTO PERMANENTE?* eprints.ucm.es. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/64082/1/Desarrollo%20concluTesis%20Doc%20%20FINAL.pdf>
- COMUNIDAD DE MADRID (2022). *El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid ha aprobado hoy el proyecto de Ley de creación de la Agencia Madrileña para el Apoyo a las Personas Adultas con Discapacidad -AMAPAD-, un organismo que sustituirá a la Agencia Madrileña de Tutela de Adultos –AMTA-, encargada hasta ahora de asumir las medidas de apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas adultas*. Comunidad de Madrid. Disponible en: <https://www.comunidad.madrid/noticias/2022/05/18/comunidad-madrid-aprueba-proyecto-ley-nueva-agencia-apoyo-personas-adultas-discapacidad>
- CONFEDERACIÓN ESTATAL DE PERSONAS SORDAS. (2010). *Alumnado sordo en Secundaria. ¿Cómo trabajar en el aula?* Confederación estatal de personas sordas. Ministerio de Educación. Disponible

en: [https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/112084/Alumnado\\_sordo\\_en\\_secundaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/112084/Alumnado_sordo_en_secundaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CONSULTORA EN DIVERSIDAD S.L.L, C., SOLA, I., & LÓPEZ, P. (2000). *CÓMO ACTUAR ANTE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y DELITOS DE ODIO E INTOLERANCIA: GUÍA PRÁCTICA*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. Disponible

en: [https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/2015-1345\\_Guia\\_Instituto\\_Mujer\\_ACCESIBLE.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/2015-1345_Guia_Instituto_Mujer_ACCESIBLE.pdf)

DE LA HUERGA, A. (2022). «*El principal problema de las personas sordas son las barreras de comunicación*». El Español. Disponible

en: [https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20221002/principal-problema-personas-sordas-barreras-comunicacion/706179626\\_0.html](https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20221002/principal-problema-personas-sordas-barreras-comunicacion/706179626_0.html)

DE LORENZO, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Disponible

en: <https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/el%20futuro%20de%20los%20discapacitados%20en%20el%20mundo.pdf>

DÍAZ-ESTÉBANEZ, E., SALVADOR, M<sup>a</sup>.D., SERNA, M<sup>a</sup>.J., VÁZQUEZ, A.M<sup>a</sup>., FERRER, J.C., SERNA, J.M., VALMASEDA, M. (1996). *Las personas sordas y su realidad social*. CENTRO DE DESARROLLO CURRICULAR. Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible en:

[https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=1417019](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=1417019)

DISCAPNET (s.f.). *Lengua de signos*. Discapnet.es. Disponible en:

<https://www.discapnet.es/vida-independiente/accesibilidad-de-comunicacion/lengua-de-signos>

- DOMINGO, J. (1999). *Discapacidad auditiva. Avanzando y conquistando la integración*. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/23175/rev32COL2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DOMÍNGUEZ, A. B. (2009). *Educación para la inclusión de alumnos sordos*. Servicio de información de Discapacidad Castilla y León. Disponible en: [https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11921/educacion para la inclusion de alum sordos .pdf](https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11921/educacion_para_la_inclusion_de_alum_sordos.pdf)
- DUQUE, S. P., Quintero, M. L., & González, P. (2016). *Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad*. Revista de Derecho no. 45 Barranquilla. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-86972016000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972016000100004)
- DURÁN, R. (2022). *El 81% de las empresas no cumple la Ley de Discapacidad*. Solidaridad Intergeneracional Agenda 2030. Disponible en: <https://solidaridadintergeneracional.es/wp/el-81-de-las-empresas-no-cumple-la-ley-de-discapacidad/>
- ECHEITA, G. (2011). “*El proceso de inclusión educativa en España. ¡Quien bien te quiere te hará llorar!*”, CEE Participación Educativa, 18, noviembre 2011, pp. 117-128. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/revistacee/pdf/n18-echeita-sarrionandia.pdf>
- ESTAIRE AUDIO (s.f.) *La Integración Social de la Comunidad Sorda* |centroauditivoestaire.com. Disponible en: <https://centroauditivoestaire.com/blog/salud/integracion-social-de-la-comunidad-sorda.php>
- FEDERACIÓN DE PERSONAS SORDAS DE LA REGIÓN DE MURCIA (s.f.) *ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN: CÓMO COMUNICARSE CON UNA PERSONA SORDA*. Fesormur.org. Disponible en: <https://www.fesormu.org/estrategias-de-comunicacion/>

FERNÁNDEZ, M. (2021). *El Gobierno regulariza las mascarillas transparentes que permiten la lectura de labios a las personas sordas*. europapress.es. Disponible en: <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-gobierno-regulariza-mascarillas-transparentes-permiten-lectura-labios-personas-sordas-20210211174021.html>

FERREIRO, E. (2022). *Infografía sobre personas sordas en España (parte 1): población. Escuelas Excepcionales*. Disponible en: <https://escuelas.excepcionales.es/2022/09/infografia-personas-sordas-poblacion.html>

FIAPAS (1990) *Qué es la sordera*. fiapas.es. Disponible en: <http://www.fiapas.es/que-es-la-sordera>

FUNDACIÓN ADECCO. (2020). *Qué es la accesibilidad cognitiva*. Fundación Adecco. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/la-accesibilidad-cognitiva/>

FUNDACIÓN JUAN XXIII (2020). *Ventajas de la contratación de trabajadores con discapacidad*. Fundación Juan XXIII. Disponible en: <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/ventajas-de-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad>

FUNDACIÓN JUAN XXIII (2021) *¿Qué porcentaje de personas con discapacidad debe tener una empresa?* Fundación Juan XXIII. Disponible en: <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/que-porcentaje-de-personas-con-discapacidad-debe-tener-una-empresa>

FUNDACIÓN SOCIEDAD Y EMPRESA RESPONSABLE. (2023). *PERSONAS CON DISCAPACIDAD Un reto para las empresas, una oportunidad*. Fundación SERES. Disponible en: [https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1160/Discapacidad\\_reto\\_oportunidad.pdf](https://www.fundacionseres.org/Lists/Informes/Attachments/1160/Discapacidad_reto_oportunidad.pdf)

- GARCÍA, M.<sup>a</sup>, B (2004). *Cultura, educación e inserción laboral de la comunidad sorda*. Cultura-sorda.org. Disponible en: <https://cultura-sorda.org/wp-content/uploads/2015/04/Tesis-GarciaFernandez-2004.pdf>
- GARCÍA, M. del C., & GUTIÉRREZ, R. (2013). *Situación actual y uso de modalidades comunicativas en personas sordas*. Revista Educación y futuro digital, nº6- ISSN: 1695-4297. Disponible en: [https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/119002/EYFD\\_64.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/119002/EYFD_64.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- GIL, I (2022). *Qué es la ley general de discapacidad y cómo afecta al empleo*. Fundación Adecco. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/que-es-la-ley-general-de-la-discapacidad-lgd-y-como-afecta-al-empleo/>
- Gil, I. (2022). *Contratar personas con discapacidad: beneficios y ventajas*. Fundación Adecco. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/contratar-personas-con-discapacidad-es-rentable-justo-y-responsable/>
- GIL, I. (2022). *Medidas alternativas a la Ley General Discapacidad (LGD)*. Fundación Adecco. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/azimut/medidas-alternativas-lgd/>
- GÓMEZ, M. (2015). *La accesibilidad al medio audiovisual para personas sordas: Estudio de caso de TVE*. Miguel Hernandez Communication Journal. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4962626>
- GROS, P. (s. f.). *¿Por qué es importante aprender Lengua de Signos?* Supercuidadores UNIR. Disponible en: <https://cuidadores.unir.net/informacion/actualidad/2209-por-que-es-importante-aprender-lengua-de-signos>
- GRUPO ENVERA. (s. f.). *Integración de personas con discapacidad*. grupoenvera.com. Disponible en: <https://grupoenvera.org/>

GUERRERO, J. A. (2020). *Los sordos no pueden acceder a la atención telefónica de emergencia.* La Verdad. Disponible en: <https://www.laverdad.es/sociedad/sordos-pueden-acceder-atencion-20201203111654-ntrc.html>

INE (2021). *Discapacidad.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259926668516&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926668516&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

INE (2022). *El empleo de las personas con discapacidad. Últimos datos.* Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. (s. f.). *Medidas para el acceso a la función pública de personas con discapacidad.* Junta de Andalucía. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/medidas.emp>

LÓPEZ, J. C. (2012). *DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE DISEÑADORA CON MENCIÓN EN DISEÑO GRÁFICO Y COMUNICACIÓN VISUAL.* repositorio.puce.edu.ec. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5208/T-PUCE-5434.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MARCHESI, A., MARTÍN, E., ECHEITA, G., BABÍO, M., GALÁN, M., AGUILERA, M. J. y PÉREZ, E. (2003). *Situación del alumnado con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad en la Comunidad de Madrid.* Madrid: Informe de Investigación presentado al Defensor de Menor de la Comunidad de Madrid.

MARCOS, P. (2022). *La educación especial alrededor del mundo: 'La inclusión y la verdadera integración tiene que ver con dar a cada alumno lo que necesita.* 20

minutos - Últimas Noticias. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/5071869/0/educacion-especial-alrededor-del-mundo-cada-nino-lo-que-necesita/>

MARCOS, P. (2022). *Plazas reservadas para personas con discapacidad en las oposiciones, cuántas son y cuáles son los requisitos*. 20 minutos- Últimas Noticias. Disponible en: <https://www.20minutos.es/noticia/5074055/0/las-plazas-reservadas-para-personas-con-discapacidad-en-las-oposiciones-cuantas-son-y-cuales-son-los-requisitos/>

MARGALLO, F. (s.f.). *Empleo Público y discapacidad*. Dirección General de coordinación de Políticas Sectoriales sobre la discapacidad. Ministerio de Sanidad y Política Social. Disponible en: [https://adaptar.ibv.org/dmdocuments/EMPLEO\\_PUBLICO\\_Y\\_DISCAPA\\_CIDAD.pdf](https://adaptar.ibv.org/dmdocuments/EMPLEO_PUBLICO_Y_DISCAPA_CIDAD.pdf)

MIHIJOSORDO (s.f.) *¿Dónde acudir? Asociaciones*. Mihijosordo.org. Disponible en: <https://www.mihijosordo.org/donde-acudir-asociaciones.php>

MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE. (s. f.). *Acceso a las personas con discapacidad*. culturaydeporte.gob.es. Disponible en: <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/archivos/informacion-general/empleo-publico-archivos/quien-puede-ser-empleado-publico/acceso-discapacidad.html>

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030. (s. f.). *Información sobre discapacidad*. Mdsocialesa2030.gob.es. Disponible en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/informacion/index.htm>

MORIÑA, A. (2002). *EL CAMINO HACIA LA INCLUSIÓN EN ESPAÑA: UNA REVISIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS DE EDUCACIÓN ESPECIAL*. Depósito de investigación Universidad de Sevilla. Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/157760190>

- MORONATTI, J. (2021). *Ventajas fiscales para la empresa al contratar a personas con discapacidad*. Business Insider España. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/ventajas-fiscales-empresa-contratar-personas-discapacidad-793409>
- MUÑOZ, L. (2018). *El empleo y la discapacidad: dificultades y retos*. Repositorio Comillas. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/20661/1/TFG%20-%20ICADE.pdf>
- OIT. (2011). *La OIT en acción*. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_180907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf)
- OTAOLA, J. C. (2020). *La RAE cambia el concepto del término «discapacidad» por petición de un profesor de la UPV*. Cadena SER. Disponible en: [https://cadenaser.com/emisora/2020/12/09/radio\\_bilbao/1607509504\\_742550.html](https://cadenaser.com/emisora/2020/12/09/radio_bilbao/1607509504_742550.html)
- PÉREZ, R., G. (2022). *Los sordos piden paso en el mercado laboral: “No tengan miedo de contratarnos”*. El País. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2022-06-27/los-sordos-piden-paso-en-el-mercado-laboral-no-tengan-miedo-de-contratarnos.html?event=fa>
- PULGAR, M. D. (2017). *Programa de integración del alumno con discapacidad auditiva*. Revista Internacional de apoyo a la inclusión, logopedia, sociedad y multiculturalidad. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5746/574660904015/574660904015.pdf>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2021). *Dis*. Real Academia Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/dis->
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2020). *Discapacidad*. Real Academia Española. Disponible en: <https://dle.rae.es/discapacidad>

- RODRÍGUEZ, I. de los R. (2005). *EL DESARROLLO SOCIOEMOCIONAL EN LAS PERSONAS SORDAS*. V Congreso Internacional Virtual de Educación. Disponible en: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24461/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24461/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- RODRÍGUEZ, T., & GUTIÉRREZ, R. (2017). *ESTUDIO SOBRE EL PROCESO DE ACCESO E INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA*. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento. Disponible en: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/11902/9791>
- ROM, M., & SILVESTRE, N. (2011). *La amistad en adolescentes con sordera escolarizados en centros ordinarios, en modalidad comunicativa oral*. EDUCAR, vol. 47, núm.2, pp. 341-364. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130837008.pdf>
- RTVE (2022). *En España hay 4,38 millones de personas con discapacidad*. Rtve.es Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20220419/encuesta-ine-discapacidad-dependencia/2333748.shtml>
- RUIZ, N. (2015). *El niño sordo en el aula ordinaria*. Revista internacional de apoyo a la inclusión, Logopedia, Sociedad y Multiculturalidad, Vol.2, nº1, pp., 19-32. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6941142>
- RUIZ, R. (2020). *El engaño de la integración: «Un niño de educación especial no puede ir a clase de Física y Química»*. La Razón. Disponible en: <https://www.larazon.es/educacion/20201126/jpnwgcwaorhwpdh5dq7i67is7e.html>
- SANTOS, E (2003). *Recursos para la supresión de las barreras de comunicación de las personas sordas y sordociegas en el ámbito bibliotecario*. Educación y biblioteca-138. Disponible en:

[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/118986/EB15\\_N138\\_P78-80.pdf?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/118986/EB15_N138_P78-80.pdf?sequence=1)

SERVIMEDIA (2022). Un estudio revela que la búsqueda de empleo se convierte en una carrera de obstáculos para la juventud sorda. Servimedia.es. Disponible en: <https://www.servimedia.es/noticias/estudio-rebela-busqueda-empleo-convierte-una-carrera-obstaculos%E2%80%99-para-juventud-sorda/3411267>

SIMÓN, M. (2010). *Educación y desarrollo socioemocional en los niños sordos*. imced.edu.mx. Universidad Autónoma de Entre Ríos. Disponible en: <https://imced.edu.mx/Ethos/Archivo/41/41-125.pdf>

TOBOSO, M., FERREIRA, M. A. V., DÍAZ, E., FERNÁNDEZ ENRÍQUEZ, M., VILLA, N., & GÓMEZ, C. (2012). *SOBRE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN ESPAÑA: POLÍTICAS Y PRÁCTICAS*. *Intersticios*. Revista sociológica de pensamiento crítico. Disponible en: [http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/3525/sobre\\_la\\_educacion\\_inclusiva\\_en\\_espana.pdf?sequence=1&rd=0031924891798904](http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/3525/sobre_la_educacion_inclusiva_en_espana.pdf?sequence=1&rd=0031924891798904)

TORREBLANCA, H., & ALBERT, M. F. (1995). *Integración socio-laboral de personas con deficiencia auditiva*. Departamento de Empleo de la Asociación de Padres y Amigos de niños y Adolescentes Hipoacúsicos. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5767/1/ALT\\_07\\_05.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5767/1/ALT_07_05.pdf)

TORRES, A. (2013). *Accesibilidad de las personas sordas a los medios de comunicación: Análisis de la realidad en España*. Repositorio de la Universidad de Zaragoza: zaguan.unizar. Disponible en: <https://zaguan.unizar.es/record/10029/files/TAZ-TFG-2013-022.pdf>

TUBIO, S. (2022). *La rehabilitación e integración laboral de las personas en situación de discapacidad: análisis de los incentivos económicos aplicados y sus efectos*. Addi.ehu.es. Disponible en: <https://addi.ehu.es/handle/10810/58411>

- VERDUGO, M. A. (2011). *“Implicaciones de la Convención de la ONU (2006) en la educación de los alumnos con discapacidad”*, CEE Participación Educativa, 18, noviembre 2011, pp. 25-34. Disponible en: <http://www.educacion.gob.es/revista-cee/pdf/n18-verdugo-alonso.pdf>
- VERDUGO, M. Á., & JORDÁN DE URRÍES, F. de B. (2001). *Panorámica del Empleo con Apoyo en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales: Documentos 59/2001. Disponible en: <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/76505/15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- VILLALÓN, R (s.f.): *Los principales problemas con los que se encuentra el colectivo de personas sordas son las barreras de comunicación*. En Clave Social - Colegio Oficial de Trabajo Social de Valladolid y Segovia. Disponible en: <http://www.trabajosocialvalladolidsegovia.org/enclavesocial/entrevista/sandra-garcia-los-principales-problemas-con-los-que-se-encuentra-el-colectivo-de-personas-sordas-son-las-barreras-de-comunicacion/221>
- VISUALFY. (s.f.). *Guía de Asociaciones para Personas Sordas en España*. Visualfy.com. Disponible en: <https://www.visualfy.com/es/asociaciones-personas-sordas-espana/>
- VIVELIBRE (2022) *Sobreprotección hacia las personas con discapacidad ¿apoyo o error?* Vivelibre.es. Disponible en: <https://www.vivelibre.es/sobreproteccion-hacia-las-personas-con-discapacidad-apoyo-o-error/>
- YEVES, M. (2017). *Personas con discapacidad y mercado de trabajo*. Universidad de Valladolid. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26924/TFG-O%201013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ZAFRA, I. (2019). *El Gobierno diseña el traspaso de 35.000 alumnos con discapacidad a aulas ordinarias*. El País. Disponible en: [https://elpais.com/sociedad/2018/12/27/actualidad/1545917225\\_924744.html](https://elpais.com/sociedad/2018/12/27/actualidad/1545917225_924744.html)

## Legislación

BOE-A-1978-31229 *Constitución Española.* (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

BOE-A-2007-13588 *Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.* (2007). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13588>

BOE-A-2013-12632 *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.* (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

BOE-A-2013-12632 *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.* (2013). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

BOE-A-2014-12328 *Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.* (2014). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>

COMUNIDAD DE MADRID (s. f.). *Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid en lectura fácil.* [plenainclusionmadrid.org](http://plenainclusionmadrid.org). Disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2021/02/Estatuto-autonomia-Madrid.pdf>

## Listado de páginas webs consultadas:

- Sitio web de Accedes, entornos y servicios accesibles: <https://accedes.es/>
- Sitio web de BBVA: <https://www.bbva.es/personas.html>

- Sitio web de Comunidad de Madrid: <https://www.comunidad.madrid/>
- Sitio web de Discapnet: <https://www.discapnet.es/>
- Sitio web de Estaire Audio: <https://centroauditivoestaire.com/>
- Sitio web de Federación de Personas sordas de la Región de Murcia: <https://www.fesormu.org/>
- Sitio web de FIAPAS: <http://www.fiapas.es/>
- Sitio web de Fundación Adecco: <https://fundacionadecco.org/>
- Sitio web de Fundación Juan XXIII: <https://www.fundacionjuanxxiii.org/>
- Sitio web de Fundación Seres: <https://www.fundacionseres.org/Paginas/Inicio.aspx>
- Sitio web de Grupo EnVera: <https://grupoenvera.org/>
- Sitio web de Instituto Andaluz de Administración Pública: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/home.filter>
- Sitio web de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/>
- Sitio web de Ministerio de Cultura y Deporte: <https://www.culturaydeporte.gob.es/portada.html>
- Sitio web de Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/>

- Sitio web de la Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Sitio web de RTVE: <https://www.rtve.es/>
- Sitio web de Servimedia: <https://www.servimedia.es/>
- Sitio web de Visualfy: <https://www.visualfy.com/es/>
- Sitio web de ViveLibre: <https://www.vivelibre.es/>