

La integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio de caso

Paula Luque de la Chica

Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Cádiz
paula.luquedech@alum.uca.es

Mercedes Villanueva Flores

Departamento de Organización de Empresas. Universidad de Cádiz
mercedes.villanueva@uca.es

RESUMEN

Este trabajo lleva a cabo una revisión de la literatura sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, analizando la discriminación laboral que sufre el colectivo a la hora de acceder al mercado de trabajo. Se recogen las barreras con las que se encuentran estas personas en el acceso a la educación y en su inserción en el mundo laboral. Asimismo, se lleva a cabo un estudio de caso en el que se analiza el proceso seguido por la ONCE en la integración laboral de las personas con discapacidad en España.

Palabras clave: discapacidad, integración laboral

ABSTRACT

This work carries out a review of the literature on the employment situation of people with disabilities, analyzing employment discrimination suffered by the group when access to the labor market. Include the barriers found these people in access to education and their insertion in the working world. Also, there is carried out a case study in which there is analyzed the process continued by the ONCE in the labor integration of people with disability in Spain.

Keywords: disabilities, employment integration

1. INTRODUCCIÓN

Son diversos los autores que, a lo largo de las últimas décadas, han tratado de abordar el tema de la integración laboral. Schein (1968) la define como “el proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización”. Como sucede en todos los ámbitos de la vida, los comienzos nunca son fáciles y es aquí donde radica la importancia de este concepto dentro del mundo laboral.

Palací y Peiró (1995) destacan el hecho de que una buena integración laboral actúa como “factor motivador y gratificante para el trabajador”, por lo que es sin duda un objetivo a conseguir por cualquier empresario que pretenda sacar el máximo rendimiento de sus trabajadores y fomentar así el buen clima dentro de su negocio.

Por tanto, cuando una persona entra a formar parte de una empresa, es de especial importancia que sea bien atendido y su actividad a realizar esté programada adecuadamente, para que de este modo el nuevo integrante se sienta satisfecho y disminuyan así las tasas de abandono y rotación de las empresas (Losa, 2007, p.1).

Lamentablemente, no todas las personas en la actualidad cuentan con las mismas posibilidades o facilidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo, apareciendo en muchas ocasiones problemas de discriminación, que es la gran lacra contra la que pretenden combatir las buenas prácticas de integración laboral. La Constitución Española (1978), recoge en su artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, pero la realidad es bien distinta, especialmente a la hora de optar a un puesto de trabajo digno.

A partir de esta definición se puede deducir que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que se da con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, que se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro Castro, 2001, p.2).

A día de hoy se dice que el tipo de discriminación que prevalece ante cualquier otra es la discriminación hacia personas con discapacidad, siendo el colectivo más desprotegido con respecto al resto.

El objetivo de este trabajo es doble, por un lado se llevará a cabo una revisión de la literatura sobre la integración laboral de las personas con discapacidad. Para entender la situación del colectivo nos apoyaremos en resultados de otras investigaciones intentando demostrar el desequilibrio existente entre personas con y sin discapacidad, con la finalidad de extraer conclusiones al respecto. Por otro lado, acudimos al estudio de caso, donde se estudiará el proceso seguido por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) en la integración laboral de las personas con discapacidad.

Para ello, la metodología llevada a cabo ha consistido en acudir a bases de datos, como ABI/INFORM, google académico y a revistas especializadas para realizar la revisión de la literatura, y para llevar a cabo el estudio de caso se ha acudido a la web de la ONCE para la recopilación y estudio de sus memorias e informes.

El presente trabajo se estructura de la siguiente forma. En primer lugar tras la introducción, en la que se recogen los objetivos y la metodología del estudio, se llevará a cabo una revisión de la literatura, haciendo referencia a diferentes aspectos de la situación de las personas con discapacidad en su inserción al mercado de trabajo y una vez integrados en el mismo. Una vez analizados estos aspectos, a continuación se lleva a cabo un estudio de caso, donde se observa el procedimiento que sigue la ONCE en la integración de las personas con discapacidad en las organizaciones. Finalizamos con las conclusiones y limitaciones del estudio.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Concepto y tipos de discapacidad en España

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua (2014), la persona con discapacidad es una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas. Son aquellas que tienen acreditada mediante certificado de discapacidad un grado de minusvalía igual o superior al 33%, reconocido por parte del tribunal médico y expedido por la Administración Pública (Ley nº 35, 2006). Como se puede apreciar en el artículo 49 de la Constitución Española:

Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales, y psíquicos, a los que prestarán atención especializada que requieran y los acompañarán para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.

Tal y como apunta García (1996) y como se ha mencionado con anterioridad “Este colectivo podemos clasificarlo en tres grupos, las personas con discapacidad física y orgánica, con discapacidad psíquicas y con discapacidad sensorial. Estos últimos a su vez lo podemos diferenciar en auditivos y visuales”.

Por un lado, la discapacidad física presenta limitaciones en la realización de movimientos. También pueden estar afectadas otras áreas como el lenguaje o la manipulación de objetos. Algunos ejemplos conocidos pueden ser la parálisis cerebral, la espina bífida, las amputaciones, etc. Por otro lado en la discapacidad orgánica son los órganos internos los que están dañados, por eso se suele asociar a enfermedades que no son perceptibles, como por ejemplo la fibrosis quística, trasplantes de riñón, de pulmón, cardiopatías, etc (COCEMFE, 2015).

Al hablar de discapacidad psíquica o intelectual Schalock (2009) la define como: “Las limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como el comportamiento adaptativo, que se expresan en las habilidades conceptuales, sociales y de adaptación práctica y se origina antes de los 18 años”.

Por último, según National Rehabilitation Information Center (NARIC, 2015): “La discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a la discapacidad visual o auditiva; sin embargo, los otros sentidos también pueden desarrollar discapacidades”.

En la actualidad existe un gran número de personas con discapacidad física, psíquicas y sensoriales, dado que una de cada seis personas que conforman la Unión Europea tienen algún tipo de discapacidad, representando un total de ochenta millones de personas. (Comisión Europea, 2010).

Situación laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con la última publicación realizada por el INE (2014), un 4.7 % de la población española en edad laboral padece algún tipo de discapacidad, la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad afirma que eran 1.428.300 las personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseían certificados de discapacidad en el mismo año.

Este colectivo se ve afectado por las numerosas barreras con las que se encuentra a la hora de acceder al mercado laboral, según anunció la OCDE: “España ocupa la posición 24 de Europa de los 25 en integración laboral de personas con discapacidad, sólo superados por Polonia” (Citado por García Méndez, 2009).

Como afirma la Comisión Europea (2010) estas barreras “son debidas al entorno que evita la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

En un estudio del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET, 2014) queda plasmado que: “Más del 90% de la población con discapacidad en edad activa señala una o más barreras para acceder a un empleo adecuado”, entre las cuales se encuentran, los motivos de salud o enfermedad, la falta de oportunidades, la falta de cualificación o experiencia y los estereotipos. Cabe destacar que todos aquellos que poseen estudios se encuentran con menos obstáculos a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Por lo que la pérdida o limitación de oportunidades para formar parte de la comunidad a un nivel igualitario está más en las barreras externas que en las carencias del individuo (Acción RSE, 2005). Esto es debido a que los empresarios cuando se ven en la necesidad de elegir entre dos personas igualmente capacitadas para desempeñar un trabajo, si una de ellas tiene una discapacidad y la otra no, eligen a la última. Esta posición es claramente regresiva y discriminatoria por razón de la diferencia y no por la inferior capacitación para el trabajo y es la posición mayoritaria dentro de los empresarios que no conocen a la persona con discapacidad (García, 1996; Albor, 1995; Cabra de Luna, 1996).

Motivos de la baja integración laboral de las personas con discapacidad

Alcover y Pérez (2011) señalan que “La discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado tradicionalmente de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipo, prejuicio, hándicap, estigma, incapacidad o discriminación”. Las personas con discapacidad se enfrentan con una gran discriminación cuando intentan hallar trabajo, porque su discapacidad es vista como algo que afecta a todas sus aptitudes, incluso a su capacidad para ser productivas e independientes (García, 1996).

En un estudio realizado por Acción RSE (2005), se puede apreciar como existen diversos mitos en el ámbito empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos:

- “No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales que son muy caros”.
- “El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona”.
- “Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad”.
- “Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas”.
- “Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos.”

Esto puede ser debido a la fuerte competitividad existente en el mercado laboral que tiende a marginar a los colectivos, considerándose que su capacidad de trabajo podría estar reducida. Sin embargo, el hecho de padecer algún tipo de discapacidad no significa que dicha persona sea menos productiva o eficiente que aquella que no la posea. Por lo que se tiende a englobar a este colectivo en una categoría social con los mismos atributos y estereotipos, lo cual conlleva a tratar a una persona por lo que no es en realidad, sino por lo que se supone que es debido al estigma asignado por su condición de persona con discapacidad (Álvarez del Cuvillo, 2011).

Sin embargo, no se suele tener en cuenta que integrar a personas con discapacidad puede aportar beneficios concretos a las empresas (Acción RSE, 2005). Por ejemplo, de acuerdo a un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) durante 1999, “los empresarios que han integrado a estas personas consideran que son un 87% más responsable que las demás, presentan un 74% menos de ausentismo laboral, son un 72% más puntual y su calidad de trabajo es un 63% mejor” (Citado por Acción RSE, 2005, p. 18).

Por ello, actualmente las organizaciones están teniendo en cuenta el papel tan importante que tiene la gestión de la diversidad en una empresa, y la necesidad de apostar por fomentar equipos humanos donde la diversidad sea la protagonista. De esta manera además de ayudar a la integración de las personas, los resultados de las empresas se verán enormemente beneficiados. Al hablar de Diversidad o Gestión de la Diversidad se hace referencia a la estrategia integral basada en la creación de una población laboral de perfiles diversos en una organización, con la intención de acoger a las seis categorías merecedoras de un trato más especial, como pueden ser: el género, la raza, la religión/creencias, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. Entre los objetivos principales de la diversidad se puede destacar el atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diversos (IEGD, 2015).

Otro problema con el que se encuentra este colectivo es el de la discriminación a la hora de acceder a la educación lo que dificulta más si cabe su inserción en el mundo laboral. Un estudio enuncia que el 70% de las personas con discapacidad se encuentran con barreras en el acceso a la educación, por lo que la proporción de personas con niveles educativos bajos sigue siendo alta y el abandono educativo precoz de los jóvenes con discapacidad está entre los más elevados de Europa (ODISMET, 2014, p. 80). Por consiguiente, tal y como aparece en el Programa Operativo de la Lucha contra la Discriminación (2007-2013), los factores asociados al bajo nivel de formación o educación, o a la falta de adecuación de la formación, son un elemento clave para entender la precariedad laboral de las personas con discapacidad, así como la menor cualificación de sus empleos en comparación con los del conjunto de la población (Fundación ONCE, 2007).

La discriminación laboral de las personas con discapacidad en las organizaciones

En lo que respecta a la discriminación laboral, cabe mencionar que una vez conseguido un puesto de trabajo la discriminación sigue dándose en muchos aspectos. Conforme a una encuesta realizada, se puede decir que casi un 30 por ciento de las personas con discapacidad encuestadas manifiestan haber sufrido discriminación en el lugar de trabajo, bien por la falta de adaptación del lugar de trabajo, por el trato discriminatorio directo del empleador o de los compañeros de trabajo hacia dicha persona, o por una combinación de estas tres circunstancias (Jiménez y Huete, 2002). La percepción de discriminación en el lugar de trabajo es mayor entre las personas con discapacidad física o sensorial que entre las personas

con discapacidad psíquica y otras discapacidades (Jiménez y Huete, 2002; García, 1996).

Según la Teoría de la Equidad de Adams, cuando un trabajador percibe que aporta más a la empresa de lo que recibe de la misma, surge un sentimiento de inequidad o injusticia que crea en el trabajador un estado inestabilidad y angustia que hace que cambie su forma de comportarse y puede llegar a ser menos productivo para la empresa. Este sentimiento de injusticia puede llevar a la persona con discapacidad a percibir discriminación cuando se compara con sus compañeros sin discapacidad. Es decir, si esta persona percibe que es tratada de forma diferente por el hecho de padecer una discapacidad, percibirá discriminación (Villanueva-Flores; Valle Cabrera y Bornay-Barrachina M, 2008; 2014).

La literatura pone de manifiesto que las personas con discapacidad en España perciben discriminación en la asignación de su puesto de trabajo, en la retribución recibida y en el desarrollo de su carrera profesional (Villanueva-Flores; Valle-Cabrera y Ramón-Jerónimo, 2015). Según el INE en el año 2013 (INE, 2015), el salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 19.138,6 euros, mientras que la cifra recibida por personas sin discapacidad era de 22.801,06 euros. Además, se detectan problemas de discriminación por motivo de discapacidad en el acceso a los cursos de formación dentro de las empresas, con la consiguiente dificultad para obtener promociones y ascensos que impiden desarrollar su carrera profesional en igualdad de condiciones que una persona sin discapacidad (Jiménez y Huete, 2002).

Una vez realizada la revisión de la literatura, en el siguiente apartado se analiza el proceso seguido por la ONCE para integrar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

3. ESTUDIO DE CASO: LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LA ONCE Y SU FUNDACIÓN

En 1938, se fundó La Organización Mundial de Ciegos Españoles, siendo pionera y única en el mundo. Esta corporación de derecho público se ha entregado en sus inicios a personas con discapacidad visual, ofreciendo todo tipo de ayuda, de la cual prescindían hasta entonces. Actualmente puede beneficiarse cualquier persona de nacionalidad española afectada de una discapacidad física, psíquica o sensorial. La ONCE es una entidad sin ánimo de lucro, la cual intenta por todos los medios mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y ofrecer igualdad de oportunidades para los mismos (La ONCE, 2015).

En 1988 tuvo lugar un proyecto llamado Fundación ONCE para la cooperación e inclusión Social de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, cuyo fin primordial ha sido la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. A raíz de este proyecto la ONCE generó más de 80.000 empleos (La ONCE, 2015). La Fundación ONCE está constituida por un Patronato, como máximo órgano de gobierno de la institución, en el que están representadas las principales organizaciones de personas con discapacidad de nuestro país, así como el Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI) y la Administración del Estado. Además, cuenta con una Comisión Permanente (que actúa por delegación del Patronato) y un Comité Directivo (Fundación ONCE, 2015).

En 1989, se creó el Grupo Fundosa, siendo un área empresarial dependiente de la Fundación ONCE, cuyo objetivo es generar y gestionar empleo para las personas con discapacidad, bien de forma directa o a través de convenios con empresas. Este Grupo se mueve entre cinco sectores, siendo estos: el sector de productos y servicios, el tecnológico, el industrial, el servicio y el sociosanitario. Entre las actividades más destacables del Grupo Fundosa figuran: la lavandería industrial (Flisa) que es líder en España, contact center, BPO, consultoría en accesibilidad universal y soluciones TIC, servicios para la dependencia, y servicios auxiliares para la industria (La ONCE, 2015).

Posteriormente, en 1993 se creó la Corporación Empresarial ONCE (CEOSA), que a diferencia del Grupo Fundosa, ésta depende de la ONCE. CEOSA proporciona trabajo a centenares de personas con diferentes tipos de discapacidades, además de diversificar la actividad de la ONCE en sectores como Facility Services (limpieza industrial, vigilancia, empresa de trabajo temporal, higiene ambiental, mobiliario urbano, etc.), Hoteles, Fisioterapia y Correduría de Seguros (La ONCE, 2015).

Asimismo, en 2014 salió a la luz el proyecto ILUNIÓN, un proyecto que surge de la unión de La ONCE y su Fundación con el fin de unificar toda la actividad empresarial del grupo bajo una misma marca, siendo un modelo innovador y único en el mundo. ILUNIÓN desarrolla su actividad siguiendo criterios de equilibrio entre sus valores económicos y sociales. Este modelo cuenta con 50 líneas de negocio que dan trabajo a más de 30.696 trabajadores de los cuales más del 35 por 100 son personas con discapacidad y casi 400 son ciegas o deficientes visuales (La ONCE, 2015).

La formación y el proceso de integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral

Para la Fundación ONCE (2015), la formación para el empleo es un eje elemental, ya que como se hablado en apartados anteriores esta es esencial para mejorar las condiciones de empleabilidad, garantizando igualdad de oportunidades e incrementando la probabilidad de participación en el mercado laboral. Por lo tanto, uno de los principales objetivos es ofrecer a sus afiliados, que son todos aquellos que poseen certificado de discapacidad, la igualdad de oportunidades tanto en el acceso, como en el mantenimiento o mejora de sus puestos de trabajo, ofreciendo a los mismos: asesoramiento, recursos y ciertas ayudas para su desarrollo profesional.

Para contribuir en una mejora de la formación, esta asociación dedica como mínimo un 60% de su presupuesto anual a su Plan de Formación y Empleo.

La creación de puestos de trabajo en el área de Fundación ONCE se realiza a través de las siguientes vías: empresas del Grupo Fundosa, apoyo económico a proyectos de terceros, transiciones externas de Centros Especiales de Empleo al mercado ordinario de trabajo, intermediación laboral a través de la actividad de la Asociación FSC-INSERTA, plazas ocupacionales y el programa de emprendedores (Fundación ONCE, 2015). Pero se puede decir que la principal creadora de puestos de trabajos es la entidad de Recursos Humanos FSC-INSERTA, la cual continúa con el trabajo de intermediación laboral desarrollado por la antigua Fundosa Social Consulting (FSC). Esta entidad facilita la atención a las personas con discapacidad que buscan empleo, para ello se realizan itinerarios personalizados y multidisciplinarios de inclusión socio-laboral, dando un trato personalizado conforme al perfil del demandante, sus características personales y necesidades laborales, transmitiéndoles conocimientos para que puedan ser eficaces en un puesto de trabajo. (Fundación ONCE, 2015).

Cuando una persona con discapacidad está interesada en encontrar un puesto de trabajo adecuado a sus expectativas, la Asociación FSC-INSERTA sigue una serie de

pasos, en primer lugar realiza una entrevista al interesado en la cual analiza los conocimientos del mismo, formación académica, experiencia profesional y características personales. Una vez que el entrevistador posee información del individuo, procede a diseñar un plan personalizado de empleo incluyendo en el mismo una formación ajustada al puesto que busca la persona con discapacidad. Por último el interesado queda expuesto a un proceso de selección.

A través de la Asociación FSC-INSERTA, la Fundación ONCE desarrolló un plan llamado “No te rindas nunca”, tratándose de un plan personalizado de empleo, el cual incluye cursos de formación y acciones de intermediación laboral con las empresas. Con dicho plan se ha conseguido desde 2013 hasta la fecha dar empleo a más de 1.800 jóvenes españoles con discapacidad menores de 30 años (Fundación ONCE, 2015). Gracias a las acciones que ha llevado a cabo esta entidad, en los últimos 20 años se ha ofrecido empleo y plazas ocupacionales a más de 97.000 personas con discapacidad, siendo el mayor operador socioeconómico y de empleo en el sector de la discapacidad en España (Fundación ONCE, 2015).

El Programa Inserta cuenta con más de sesenta empresas líderes en España, que abarcan sectores económicos tan diversos como el financiero, energético, construcción, automovilístico, nuevas tecnologías, distribución, sanitario, turismo y ocio, consultoría, seguros, etc (Fundación ONCE, 2015).

Algunas de las empresas que conforman el programa Inserta son: El Corte Inglés, Mcdonald, Repsol, Leroy Merlin, Mapfre, El Pozo, Ford, Campofrío, Ikea, entre otras muchas (Fundación ONCE, 2015). Además, dicha fundación es creadora del Foro Inserta Responsable, siendo una plataforma de trabajo en red e innovación social que posibilita a las empresas y organizaciones interactuar compartiendo prácticas, herramientas y experiencias que ayuden a desarrollar las políticas de RSE-D (Responsabilidad Social Empresarial-Discapacidad) de una forma eficiente (Foro Inserta Responsable, 2015).

Por otra parte, La Fundación ONCE ha desarrollado una estrategia sobre universidad y discapacidad, con el objetivo de promover acciones que fomenten la participación de las personas con discapacidad en la Universidad. A través del Programa de “Oportunidad al Talento” se facilita a los estudiantes universitarios con discapacidad, la realización de prácticas curriculares para la obtención del título de grado o posgrado, así como la posibilidad de realizar prácticas extracurriculares como complemento a su formación universitaria (Fundación ONCE, 2015).

Según la Fundación ONCE (2015): “El objetivo principal del Comisionado para Universidad, Juventud y Planes Especiales de la Fundación ONCE es avanzar en la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito universitario para facilitar, de este modo, su inserción profesional en empleos de calidad”.

Convenios de La ONCE con otras empresas

Cada vez son más las empresas que firman convenios con la ONCE para incorporar a personas con discapacidad en sus entidades, ya que la contratación de estas personas aporta numerosas ventajas. Integrar a una persona con discapacidad proporciona bonificaciones a la cuota de la seguridad social, beneficios fiscales y subvenciones, además aportan diversidad en la plantilla de la empresa. Y lo más importante, incorporar a personas con discapacidad enriquece la política de Responsabilidad Social de la empresa (RSE), ya que favorece la reputación y el prestigio de la compañía (Fundación ONCE, 2015).

La suscripción de convenios de colaboración con entidades externas, se basa en el convencimiento estratégico de que la cooperación con otras entidades ayudará a lograr el objetivo de la plena inclusión social de las personas con discapacidad (Fundación ONCE, 2015). La Fundación ONCE (2015) y su grupo de empresas (Grupo ILUNION) “han emprendido una política de colaboración con entidades externas a través del despliegue de un nivel de actividad importante en el ámbito de las alianzas estratégicas”.

A través del programa Inserta, la Fundación ONCE identifica socios estratégicos para el desarrollo de acciones que posibiliten la inserción laboral directa de personas con discapacidad en empresas de reconocido prestigio, por lo cual mantiene convenios con muchas de ellas (Fundación ONCE, 2015).

4. CONCLUSIONES

La discriminación de las personas con discapacidad, según la literatura, continúa dándose no sólo en el acceso al mercado laboral, sino también en las organizaciones, es decir, una vez que han encontrado un puesto de trabajo. Así pues, se puede decir que para evitar que esto siga sucediendo lo correcto por parte de las empresas sería que recurriesen a Políticas de Diversidad y Conciliación. La variedad humana puede llegar a ser sobresaliente para una empresa, ya que cuanto más distintos sean los puntos de vista de las personas más distintas suelen ser las soluciones que ofrecen. Por lo que llegan a aportar numerosos puntos de vista, los cuales pueden ayudar a resolver cualquier problema de forma más eficiente.

Debido a la multitud de obstáculos con los que se encuentra este colectivo, la discapacidad se determina como un factor de exclusión, ya que no pueden acceder a la sociedad en igualdad de condiciones. Discapacidad no significa imposibilidad, las personas con discapacidad también tienen capacidades, y están posibilitados para trabajar, por lo tanto deben tener acceso a un empleo digno y productivo, sin discriminaciones debidas a sus circunstancias.

En este contexto, La ONCE ha sido y es una organización referente a nivel mundial, que ayuda a través de su Fundación a conseguir la integración y el desarrollo de este grupo de personas en el mercado de trabajo. Ya que a día de hoy, es el mayor operador socioeconómico y de empleo en el sector de la discapacidad en España.

Gracias a la labor que está realizando La ONCE a través de su Fundación, FSC-Inserta, este colectivo se está viendo favorecido al recibir un trato personalizado, consiguiendo que se de un ajuste de su puesto de trabajo al perfil del trabajador. Esta organización sigue luchando para que la discriminación desaparezca y para que este colectivo cuente con una mejor calidad de vida.

A pesar de los avances conseguidos y de los esfuerzos de numerosas organizaciones, como la que hemos destacado en este trabajo, son todavía numerosas las barreras y limitaciones con las que se sigue encontrando las personas con discapacidad en España. Familias, escuelas e instituciones públicas y privadas deberían implicarse aún más en la concienciación y en la educación siendo más empáticos con estas personas.

5. BIBLIOGRAFIA

- Acción RSE. (2005). Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. Recuperado de: <file:///C:/Users/paula/Downloads/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf>
- Alcover, C., y Pérez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud. *Medicina y Seguridad del trabajo*, vol.57. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2011000500013
- Álvarez del Cuvillo, A. (2011). Las causas de discriminación. *Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*. Recuperado de: https://ocw.uca.es/pluginfile.php/2535/mod_resource/content/1/Tema%203.%20DF.%20Causas%20de%20discriminaci%C3%B3n.pdf
- Cabra de Luna, M. (1996). Minusvalía e Inserción laboral en la Comunidad Valenciana. Fundosa Social Consulting. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Dirección del Trabajo*, 146.
- COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica). (2015). Área de Formación y Empleo. Recuperado de: http://www.cocemfe.es/con+otra+mirada/informacion_1-1.html
- Comisión Europea. (2010). Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Recuperado de: http://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/ALL/%3BELX_SESSIONID=5Yx6JSfK0G0pvQtJ7LKhI0MG2ThTKIZm4rjJTKwxQ3NLXP1x12TV!-175261741?uri=CELEX:52010DC0636
- Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.
- Foro Inserta Responsable. (2015). Recuperado de: <http://www.foroinserta.es/foro-inserta>
- Fundación ONCE. (2015). Empleo y Formación. Recuperado de : <http://www.fundaciononce.es/es/pagina/empleo-y-formacion>
- García Méndez. (2009). Contratar a discapacitados. *Emprendedores*. Recuperado de: <http://www.emprendedores.es/gestion/contratardiscapacitados/integracion-de-discapacitados-en-las-empresas>
- García Sanz, B. (1996). Las personas con discapacidad ante el reto de la integración laboral en Andalucía. Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales. Fundosa Social Consulting.
- Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. (2015). Recuperado de: <http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

- Jiménez, A., y Huete, A. (s/f). La discriminación por motivos de discapacidad. Recuperado de:
http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/126/cd/unidad_2/material_M2/sabermas1.pdf
- La ONCE. (2015a). La Fundación ONCE. Recuperado de:
<http://www.once.es/new/que-es-la-ONCE/FundacionONCEv>
- La ONCE. (2015b). Qué es la ONCE. Recuperado de:
<http://www.once.es/new/que-es-la-ONCE>
- La ONCE. (2015c). Memoria 2014 de la once y su fundación. Recuperado de:
<http://www.once.es/new/sala-de-prensa/publicaciones-y-documentos/Documprensa/memoria-2014-de-la-once-y-su-fundacion/memoria-2014>
- Losa, N. F. (2007). Integración laboral: Estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. In El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM (p. 45).
- Ley Nº 35. Impuesto sobre la renta de personas físicas (IRPF), art. 60.3, 28 de noviembre de 2006.
- National Rehabilitation Information Center (NARIC). (2015). Recuperado de :
<http://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>
- Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET). (2014). La situación laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Obtenido de:
<file:///C:/Users/paula/Downloads/informe-cero-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo.pdf>
- Palací, FJ; Peiró, JN. (1995). La incorporación a la empresa. Valencia; Promolibro.
- Schein, E.H (1968): Organizational Socialization and Professional of Management. *Industrial Management*, 9 (winter), 1-6.
- Schalock, R (2009). *Revista Española sobre la Discapacidad Intelectual. Siglo Cero*, vol. 40, nº 229.
- Villanueva-Flores, M y Valle-Cabrera, R (2011). La discriminación de los empleados con discapacidad en las organizaciones: el rol de la asignación del puesto de trabajo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 20, No. 3, pp. 7-24.
- Villanueva-Flores, M; Valle-Cabrera, R y Bornay-Barrachina M (2014). Career development and individuals with physical disabilities, *Career Development International*, Vol. 19 No. 2, pp. 222-243.
- Villanueva-Flores, M; Valle-Cabrera, R y Ramón- Jerónimo, M (2015). Perceived compensation discrimination against physically disabled people in Andalusia. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 26, No. 17, pp. 2248-2265.