

## ¿SABÍAS QUE...?

Las personas con discapacidad auditiva conforman una población muy heterogénea. Incluso con un mismo grado de pérdida auditiva son muchas las variables (personales, familiares, educativas, sociales...) que intervienen para determinar que su desarrollo evolucione de una u otra forma, por lo que tenemos que afirmar que no existe un único modelo de persona sorda, ni un único patrón al que respondan todos por el simple hecho de no oír.

Las personas con alguna discapacidad auditiva históricamente han de añadir a su discapacidad una baja cualificación escolar y de formación profesional, sin embargo, gracias a los avances tecnológicos y a la intervención temprana, asistimos a nuevas generaciones de personas sordas, con estudios universitarios y plenamente formadas.

Entre las personas sordas, se puede identificar:

- **Personas sordas que comunican en lengua oral** (más del 95% de la población con sordera), son usuarias de prótesis auditivas (audífonos y/o implantes auditivos) y consideran esta lengua como su lengua materna:
  - Niños, jóvenes, adultos y mayores que **han nacido con sordera** de distinto grado.
  - Niños, jóvenes, adultos y mayores que **han adquirido la sordera a distintas edades** y tienen sorderas de distinto grado.
- **Personas sordas que comunican en lengua de signos** (entre un 3 - 5% de la población con sordera) y consideran ésta como su lengua materna. Mayoritariamente no usan prótesis.

Esta diversidad se manifiesta también en relación a su acceso a la comunicación, a la información y al conocimiento.

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- Según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia- EDAD (INE, 2008), en España, hay 1.064.000 personas, mayores de 6 años, con discapacidad auditiva, de distinto tipo y grado. Según la encuesta citada, de ellas, 13.300 personas comunican en lengua de signos.
- Por tanto, **más del 95% de la población** con discapacidad auditiva, en España, comunica en lengua oral y, en su mayoría, son usuarios de prótesis auditivas.
- Una de cada mil personas de la población general adquiere sordera a lo largo de su vida.
- Se estima que, al año, uno de cada mil niños nace con una sordera profunda bilateral y cinco de cada mil recién nacidos presentan una sordera de distinto tipo y grado. Lo que supone que, en España, cada año, hay aproximadamente **2.500 nuevas familias en las que nace un hijo/a con sordera**.
- Las nuevas generaciones de niños y niñas con sordera se benefician, casi en su totalidad, de los avances tecnológicos y audioprotésicos.
- Por último, se estima que en España **el 8% de la población** general (más de 3 millones y medio de personas) **tiene problemas auditivos**, de distinto tipo y grado, que les plantean dificultades para entender una conversación en un tono normal lo que limita su acceso a la información y a la comunicación sin el apoyo protésico y tecnológico.
- Cada vez un mayor número de personas con discapacidad auditiva accede a estudios superiores.

## ADAPTACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO

En algunos casos son necesarias adaptaciones en el propio puesto de trabajo que permitan al trabajador con discapacidad auditiva rendir de forma adecuada y le eviten riesgos laborales innecesarios y previsibles. Todas ellas son susceptibles de subvención para llevarse a cabo.

**Adaptaciones comunes a toda persona con discapacidad auditiva:**

- Sensibilización e información a compañeros y directivos como paso previo de cambio de actitudes hacia las personas con discapacidad.
- Señalización clara y abundante en su ambiente laboral.
- Sistemas de emergencia luminosos.
- Sistemas de avisos mediante rótulos o paneles si en el edificio se utiliza un sistema de megafonía para comunicaciones a los empleados.
- Sistemas de alarma visual o vibrotáctil, de timbres y de llamadas personales.
- Todos aquellos medios técnicos que permitan a la persona con discapacidad auditiva el acceso a la información, tanto de sus tareas en la empresa como de su funcionamiento.

**Adaptaciones para usuarios de prótesis auditivas (con buena discriminación):**

- Teléfono con amplificador.
- Bucle magnético para el teléfono.
- Bucle magnético en áreas comunes (salas de reuniones, etc.).
- Sistema de F.M. (reuniones, clases, etc.).
- Sistema de protección en ambientes ruidosos (conviene conservar los restos auditivos).

**Adaptaciones para personas con discapacidad auditiva con escaso lenguaje oral:**

- Habría que contemplar la contratación de un intérprete de lengua de signos, en todos los casos en que fuera necesario, tanto por un problema de comunicación entre compañeros, como con el empresario o superiores, y el uso de plataformas de interpretación virtual.

## CÓMO HABLAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Nunca debe olvidarse que la persona con discapacidad auditiva, pese a llevar prótesis auditivas, no oirá de la misma manera que un oyente. Por esta razón conviene seguir, durante una conversación, las pautas que a continuación se detallan:

### Antes de la conversación:

- No le hables nunca sin que te esté mirando.
- Llama su atención con una discreta seña antes de hablar.
- Háblale de frente, con la cara bien iluminada para facilitar la labiolectura.
- Sitúate a su altura.

### Durante de la conversación:

- Mientras le hables, no mantengas nada en los labios (un cigarrillo, un bolígrafo...), ni en la boca (un caramelo, goma de mascar...). Evita poner las manos delante de la boca.
- Vocaliza bien, pero sin exagerar y sin gritar. Habla siempre con voz.
- Habla con naturalidad. No le hables deprisa, ni demasiado despacio.
- No hables de modo rudimentario o en argot. No comuniqués con palabras sueltas.
- Si no te entiende, repite el mensaje o construye la frase de otra forma más sencilla, pero correcta, y con palabras de significado similar.
- Ayuda a la comunicación, bien con gestos naturales, que le sirvan de apoyo, bien con alguna palabra escrita.
- En conversaciones en grupo es necesario respetar los turnos entre los interlocutores e indicar previamente quién va a intervenir.

Tomado de FIAPAS (2011): *Cómo hablar a la persona con problemas auditivos (folleto informativo)*. Madrid FIAPAS.



# APADA-ASTURIAS

Asociación de Padres y Amigos de Deficientes Auditivos de Asturias

DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

APADA - ASTURIAS · Centro Social de Otero (Oviedo)

T. 985 22 88 61 · M. 684 60 98 93 · apada@apada.es



Entidad perteneciente a:

**FIAPAS**  
Familias de Personas Sordas



# CAMPAÑA INFORMATIVA EN EL ÁMBITO LABORAL ASTURIANO Contratación de personas con discapacidad auditiva



# INCENTIVOS A LAS EMPRESAS CON CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## CONTRATO INDEFINIDO

### SUBVENCIONES

- Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad a **jornada completa**, el empleador recibirá **3.907 €**.
- Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.
- Por la **adaptación de puestos de trabajo** o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta **902 €**.

### BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA			TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres	Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año	Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Con 45 años o más	5.700 €/año	5.700 €/año	Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

### DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES

- 9.000 € persona/año** en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de **discapacidad igual o superior al 33%**.
- 12.000 € persona/año** en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de **discapacidad igual o superior al 65%**.

### OTRAS SUBVENCIONES

- Subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo, según establece el Real Decreto 870/2007.

## CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

- Duración entre **12 meses y 3 años**.
- El trabajador tiene derecho a una **indemnización de 12 días de salario/año trabajado**.
- En los 12 meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos por despido reconocido, por declarado improcedente o por despido colectivo.

### BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA			TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA		
Grupo de edad	Hombres	Mujeres	Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año	Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Con 45 años o más	4.100 €/año	4.700 €/año	Mayores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

### OTRAS AYUDAS

- Incentivo por adaptación de puestos.
- Si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

## ENCLAVES LABORALES

- Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario.
- Cumplir la cuota de reserva.
- Facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.

### CARACTERÍSTICAS

- Todos los trabajadores tienen que ser personas con discapacidad.
- Al menos el 60% debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado laboral.
- El contrato entre la empresa y el CEE debe tener una duración de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga.

### AYUDAS

- Subvención de 7.814 €** para la empresa, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa.
- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato indefinido (ver tabla contrato indefinido).
- Además existen subvenciones específicas para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- Duración mínima de 1 año y máxima de 3 años** (salvo lo especificado en los convenios colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses). Se podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para la ampliación de la duración máxima del contrato hasta 4 años.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida** por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.
- No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad**.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser superior al 75% de la jornada laboral el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer año.

### INCENTIVOS

- Reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social** en empresas con **plantilla inferior a 250 trabajadores**.
- Reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social** en empresas con **plantilla superior a 250 trabajadores**.
- Estos contratos se **bonificarán al 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social** durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

### OBSERVACIONES

- Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial, cualquiera que sea la fecha de celebración, **reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años de 1.500 €/año (1.800 €/año en mujeres)**.

## CONTRATOS EN PRÁCTICAS

- Duración entre 6 meses y 2 años** (los convenios de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato). El trabajador debe poseer un **título universitario o de formación profesional** de grado medio o superior o algún título oficialmente reconocido como equivalente o certificado de profesionalidad.
- El contrato **debe formalizarse dentro de los 7 años siguientes a la terminación de los estudios**.

### BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO

- Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social** por contingencias comunes en contratos en prácticas.
- Si la duración del contrato es igual o superior a 12 meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto y eliminación de barreras.

### OBSERVACIONES

- Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial, cualquiera que sea la fecha de celebración, **reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años de 500 €/año (700 €/año en mujeres)**.

## EMPLEO CON APOYO

Acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, con objeto de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

### DESTINATARIOS FINALES

- Trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por Centros Especiales de Empleo.
- En ambos casos estarán en estos supuestos:
  - Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
  - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- En ambos casos, deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, **como mínimo de seis meses**.
- Si proceden de la plantilla de un centro especial de empleo quedarán en él en situación de excedencia voluntaria.

### SUBVENCIONES DESTINADAS AL EMPLEO CON APOYO

- Por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual:
  - Grado de discapacidad reconocido **igual o superior al 33% e inferior al 65%** **4.000 €/año**.
  - Grado de discapacidad reconocido **igual o superior al 65%** **6.600 €/año**.
- Por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65% y **en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%** **2.500 €/año**.
- Se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

## CONTRATOS DE INTERINIDAD

Su objetivo es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad.

### BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.