



Cooperación entre asociaciones en materia de integración laboral: uniendo esfuerzos

L. González García

RESUMEN: se exponen las actividades de cooperación entre asociaciones de personas con discapacidad, desarrolladas en el área metropolitana de Vigo (provincia de Pontevedra, Comunidad Autónoma de Galicia) entre 1998 y 1999, en el marco de los proyectos Horizon III, del Fondo Social Europeo. Se describen experiencias como la cooperación en el Proyecto Iuvenis; la organización de unas jornadas informativas sobre integración laboral de personas con discapacidad; la colaboración con el Cluster de Empresas de Automoción de Galicia; o la constitución de una Mesa de coordinación entre asociaciones. Los resultados muestran que la cooperación entre asociaciones es un factor decisivo en la consecución de objetivos prioritarios, como la integración laboral de sus asociados, más difícilmente alcanzables con actuaciones separadas o dispersas.

PALABRAS CLAVE: Empleo. Integración laboral. Asociaciones de discapacitados. Cooperación institucional. Proyectos Horizon. Fondo Social Europeo.

ABSTRACT: *Co-operation among associations in the area of occupational mainstreaming: joining forces.* The paper discusses co-operative activities conducted by associations of people with disabilities in greater Vigo (province of Pontevedra, in the region of Galicia) in 1998-1999 in the framework of European Social Fund Horizon III Projects. The experiences described include co-operation in the Iuvenis project; organisation of informative workshops on occupational mainstreaming of people with disabilities; collaboration with the cluster of automotive companies in Galicia; and the constitution of a panel for co-ordination among associations. The results of these experiences show that co-operation among associations is instrumental to the achievement of priority objectives, such as the occupational mainstreaming of their members, that are more difficult to reach via isolated or disperse efforts.

KEY WORDS: Employment. Occupational mainstreaming. Associations of people with disabilities. Institutional co-operation. European Social Fund. Horizon Projects.

INTRODUCCIÓN

El término «sinergia» es uno de los que, de vez en cuando, se ponen de moda, y circulan en boca de todo el mundo, lo que hace que muchas veces pierdan su valor lingüístico; eso cuando su mal uso (y hasta abuso), no los hace resultar pedantes.

A pesar de esos riesgos, de sinergia es de lo que trata este artículo. Porque en él se exponen las líneas de colaboración y acción conjunta que, en materia de integración laboral, varias asociaciones y organizaciones de personas con

minusvalía hemos establecido, con el fin de unir nuestros esfuerzos para conseguir metas que, cada uno de nosotros, a título individual, no habríamos alcanzado.

Ya en 1994 el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) reconocía su especial preocupación por la situación del empleo de las personas con discapacidad en España, al tiempo que sus miembros manifestaban su «firme voluntad de colaborar activamente en la formación e integración laboral de las personas con discapacidad» (Lorenzo, 1998). Para ello firmaron

un «Plan para la reactivación del empleo de las personas con discapacidad». Las organizaciones firmantes de dicho plan, las más representativas de los minusválidos españoles, expresaban así su «voluntad de acción unitaria».

Que esa voluntad se convierta en una realidad es responsabilidad de los directivos y los profesionales que prestamos nuestros servicios en esas asociaciones y organizaciones de discapacitados.

En el presente artículo se expone la experiencia que, en el área metropolitana de Vigo, hemos venido desarrollando un importante número de entidades que prestamos servicios de apoyo a la integración laboral de personas con minusvalía.

PARTICIPANTES

En las experiencias de cooperación que aquí se exponen participamos directivos y profesionales de diversas entidades que prestan, entre otros, servicios de integración laboral a personas con minusvalía. Su ámbito geográfico de implantación era diverso, desde nacional a local, pero todas ellas prestan sus servicios en el área metropolitana de Vigo. Estas entidades fueron las siguientes:

- Asociación de Padres de Minusválidos de la Provincia de Pontevedra (APAMP): ofrece sus servicios a personas con minusvalía en general, siendo la mayoría de sus usuarios personas con parálisis cerebral.
- Asociación Protectora de Minusválidos Psíquicos (ASPANAEX): atiende a personas con retraso mental.
- Federación de Asociaciones de Sordos del País Gallego (FAXPG): presta atención a personas con deficiencias auditivas.
- Fundación Menela: centra su actividad en personas con minusvalías psíquicas, principalmente autistas y con psicosis.
- Fundación Quinesia: se ocupa de la promoción de la integración de las personas con discapacidad, no atendiendo a ningún colectivo específico de personas con discapacidad.
- Fundosa Social Consulting (FSC): empresa consultora de recursos humanos, especializada en el sector de las personas con discapacidad, promovida por la Fundación ONCE, y que atiende a personas con cualquier tipo de minusvalía.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE): presta servicios a personas ciegas y deficientes visuales.

Dichas entidades representan a la mayoría de las personas con minusvalías psíquicas y senso-

riales. Entre ellas se podría echar en falta a alguna asociación de personas con minusvalía física, colectivo mayoritario entre las personas discapacitadas. A las primeras reuniones de coordinación asistieron representantes de la Federación de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Pontevedra (FAMFIP), los cuales posteriormente estimaron más oportuno no seguir participando.

TEMPORALIZACIÓN

Las actividades de cooperación entre las citadas asociaciones y organizaciones empezaron a desarrollarse en 1998, y continúan en la actualidad, si bien en este momento se encuentran en un cierto punto muerto, debido, sobre todo, a que las acciones en materia de integración laboral de muchas de dichas asociaciones estaban vinculadas a proyectos del Capítulo Horizon III del Fondo Social Europeo, que finalizaron en 1999.

DESARROLLO

Con el fin de mantener un orden, y tratando de poner de manifiesto el proceso seguido, la exposición se va a realizar de modo cronológico.

Cooperación en un proyecto Horizon

El primer contacto cooperativo se realizó entre la Fundación Quinesia y varias de las asociaciones antes mencionadas. Se trata de una fundación sin ánimo de lucro, compuesta por profesionales y otras personas interesadas en la integración de personas con necesidades especiales asociadas a algún tipo de discapacidad.

La misma era la promotora de un proyecto, del Proyecto Iuvenis, de formación e inserción laboral de jóvenes con discapacidades, que iba a ser presentado, para su financiación, ante el Fondo Social Europeo, al amparo del Capítulo Horizon III.

Antes de continuar con la exposición de la experiencia parece oportuno recordar que el Capítulo Horizon es una de las tres áreas de la Iniciativa Empleo, sobre recursos humanos de la Unión Europea, y que está sufragado por el Fondo Social Europeo y por entidades, públicas y privadas, de cada uno de los Estados Miembros. El ordinal III se refiere a la tercera fase de dicho capítulo, desarrollada durante el bienio 1998/99 (Comisión Europea, 1997)

El Capítulo Horizon tiene como objetivo el abordaje de las causas profundas de la margina-

ción y las escasas perspectivas que de ello se derivan para el empleo de aquellas personas, incluidos los minusválidos y otros grupos sociales, que encuentran obstáculos concretos para su incorporación y participación en el mercado de trabajo (Colectivo IOÉ – CIMOP, 1998). Al amparo de dicho capítulo se han desarrollado en España, durante el sexenio 1994/99 más de 1700 proyectos.

La Fundación Quinesia carece de usuarios directos, puesto que no es una «asociación de», sino «para» personas con discapacidad. Por ello varias asociaciones y organizaciones de personas con discapacidad fuimos las que aportamos usuarios al proyecto Iuvenis: la Asociación de Padres de Sordos, la Federación de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Pontevedra, la Asociación de Síndrome de Down, la Asociación de Padres de Minusválidos Psíquicos de Pontevedra, y la ONCE, entre otras.

Al contactar con la ONCE, la Fundación Quinesia, además de buscar beneficiarios para el proyecto, buscaba apoyos financieros y de organización para su puesta en marcha. En esta línea, la Dirección Administrativa de la ONCE en Vigo facilitó instalaciones para reuniones y encuentros, organizó una visita a su sede en el marco del encuentro transnacional que el proyecto celebró en esta ciudad, y participó en varios encuentros transnacionales. Así mismo medió para conseguir la participación financiera de la Fundación ONCE en el proyecto.

Así, además del Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE, el proyecto estuvo financiado por la Diputación Provincial de Pontevedra y el Concello de Vigo.

El proyecto Iuvenis se encuadraba en otro transnacional, el Intoergani, en el que la Fundación Quinesia contaba con cuatro socios europeos, asociaciones de Portugal, Gran Bretaña, Grecia y Suecia, que desarrollan proyectos similares, también de formación y empleo para personas con discapacidad.

Los destinatarios del Iuvenis fueron jóvenes de entre 18 y 32 años, con necesidades especiales asociadas a la discapacidad. La participación de estos jóvenes se dividió en tres fases.

La primera, desarrollada durante todo el curso escolar 1998/99, con una duración de 600 horas, consistió en la formación teórico-práctica de los alumnos en uno de los tres módulos o itinerarios programados, todos ellos claramente orientados hacia las actuales demandas del mercado de trabajo:

- Auxiliar de oficina, cuya formación consistió en la adquisición de habilidades en el copiado, encuadernación y archivo de documentación técnica; representación de croquis y planos sencillos (AutoCad); realización de maquetas de proyectos (CorelDraw); elaboración de documentos de texto por ordenador (Word); realización de comunicaciones externas (fax, internet, correo electrónico) y realización de gestiones administrativas.
- Operador informático, con el que se buscaba el desarrollo de capacidades relacionadas con el conocimiento y manejo de equipos y programas informáticos útiles para la realización de tareas administrativas, con especial atención a la obtención de un buen nivel de mecanografía.
- Especialista informático en teletrabajo, desarrollado con el objetivo de conseguir la familiarización con equipos y programas informáticos para la elaboración de CD-ROM's y páginas Web (impresoras, escaners, cámaras digitales, grabadoras de CD's, programas de diseño gráfico, Internet...)

Cada uno de estos itinerarios formativos se completó con un módulo transversal de información y orientación laboral.

En la segunda fase los alumnos realizaron prácticas laborales remuneradas en empresas ordinarias, durante un período de dos meses (200 horas).

Y la tercera y última fase, que tenía como objetivo realizar tareas de mediación para que los alumnos consiguieran un contrato de trabajo. La misma finalizó en diciembre de 1999, si bien este proyecto, como todos los Horizon III cuando los participantes lo han deseado, ha prorrogado su actuación hasta octubre de 2000, por lo que todos los alumnos del mismo que no han conseguido un puesto de trabajo cuentan aún con el apoyo y asesoramiento de una orientadora laboral.

La ONCE logró insertar en el proyecto a siete personas deficientes visuales, cinco en el itinerario formativo de operador informático, y uno en cada uno de los otros dos.

Para su selección los profesionales del servicio de apoyo al empleo de la Dirección Administrativa de la ONCE en Vigo buscamos personas con escasas posibilidades de inserción laboral, debidas sobre todo a su escasa formación académica y práctica, asociada en muchos casos a unas reducidas habilidades sociolaborales. Por ello cinco de

los alumnos que nosotros aportamos no tenían más que el certificado de estudios primarios, tres de ellos con un nivel de inteligencia límite.

Antes del inicio de la primera fase de formación se dio a los profesores de cada itinerario y al personal administrativo del proyecto un curso sobre atención a personas con discapacidad, en el que se abordó el tema de la deficiencia visual.

Mi participación se mantuvo a lo largo de todo el proyecto, con el fin de asesorar a los profesores y técnicos del proyecto, así como para realizar el seguimiento de los afiliados integrados en el mismo, tanto en la fase de formación como en la de prácticas. Finalizado el proyecto, he seguido trabajando con los afiliados a la ONCE que fueron beneficiarios del mismo, en tareas de intermediación con el mercado laboral.

Cooperación en la organización de unas jornadas informativas sobre integración laboral de personas con discapacidad

Al tiempo que echaba a andar la primera fase del proyecto Iuvenis, la ONCE ponía en marcha la organización de unas Jornadas Informativas sobre Integración Laboral de Personas con Discapacidad, en las que colaboraron otras asociaciones de la provincia de Pontevedra, y que se celebraron en enero de 1999.

Los objetivos de las jornadas fueron:

- Dar a conocer los servicios para la integración laboral que ofrecemos las asociaciones y organizaciones de personas con discapacidad.
- Difundir experiencias concretas de integración laboral, tanto desde la perspectiva de los empleadores como de los empleados.
- Proporcionar información de las ayudas que las administraciones del Estado ofrecen para la contratación de personas con discapacidad.
- Sensibilizar a la opinión pública en general, y al mundo empresarial en particular, sobre las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad.

Con el fin de lograr reunir al mayor número posible de empresarios, puesto que ellos eran los destinatarios fundamentales de las jornadas, las siguientes acciones:

- Propuesta de un programa variado e interesante, articulado en varias conferencias y mesas redondas en las que participasen personas de relevancia. Así, se contó, entre otros, con la presencia del Director General de Formación y Colocación de la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude

de la Xunta de Galicia, con el Director General de la Fundación ONCE y con la Concejala de Bienestar Social del Concello de Vigo. También se contó con la participación de un grupo de trabajadores discapacitados integrados laboralmente, y con un grupo de empresarios que tienen en las plantillas de sus empresas a personas con discapacidad.

- Se solicitó la colaboración de la Confederación de Empresarios de Pontevedra, la Asociación de Jóvenes Empresarios de Vigo y Mancomunidad y la Escuela de Negocios de CaixaVigo así como del Concello de Vigo y la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude de la Xunta de Galicia.

- Difusión, con la colaboración de la Confederación de Empresarios de Pontevedra, del programa de las jornadas, mediante un envío masivo del mismo, al tiempo que se realizaban contactos personales con empresas, asesorías, empresas de selección de personal y de trabajo temporal y sindicatos de la Mancomunidad de Municipios de Vigo y su Área, con el fin de invitarles a asistir.

Para ello se organizaron cuatro actividades, con una duración de una media hora, con el fin de que, al final de cada una de las tardes, se pudiera celebrar un amplio debate. Dichas actividades fueron:

- Una conferencia sobre «Servicios para la integración laboral de las personas con discapacidad», en la que dos personas, en representación de las ocho asociaciones organizadoras de las jornadas, expusieron los servicios que dichas asociaciones prestan, así como las ayudas e incentivos que ofrecen las administraciones públicas.
- Una mesa redonda sobre «Las personas con discapacidad ante el mercado laboral», en la que cuatro personas con discapacidad (una por cada uno de los cuatro grandes grupos de tipos de discapacidad) expusieron sus experiencias de acceso al mercado laboral y las funciones laborales que ahora desempeñan.
- Una conferencia sobre «Empleo y discapacidad», en la que el Director General de la Fundación ONCE expuso las grandes líneas de actuación de la misma en materia de integración laboral.
- Una mesa redonda final, que abordó el tema «La empresa ante la integración laboral de personas con discapacidad», en la que tres empresarios, que tiene en la actualidad a per-

sonas con discapacidad en la plantilla de su empresas, expusieron sus experiencias al contar con este tipo de trabajadores.

A las jornadas asistieron más de 150 personas cada uno de los dos días, contando cada día con una amplia participación de empresarios.

El interés suscitado por los contenidos de las jornadas fue extraordinario, como se puso de manifiesto durante los debates que cerraron cada una de las dos tardes.

Al tiempo que finalizaban las jornadas, las asociaciones convocantes nos empezamos a plantear qué iba a suceder.

Teníamos ante nosotros dos retos: por un lado, debíamos dar respuesta a las demandas que esperábamos que nos llegasen de las empresas tras la celebración de las jornadas; por el otro, nos parecía muy útil mantener y potenciar la colaboración que entre las asociaciones de discapacitados de la zona de Vigo se había establecido.

Respecto al primero de los retos apuntados, las demandas de información por parte de los empresarios y organizaciones empresariales y las ofertas de empleo aumentaron durante las semanas inmediatamente posteriores a la celebración de las jornadas. Así, además de solicitudes de información, nos llegaron varias ofertas de empleo, las cuales difundimos entre las asociaciones que habíamos participado en la organización de las jornadas, lo que permitió acceder a nuevos puestos de trabajo a seis personas con discapacidad.

Pero además de nuevas ofertas de trabajo nos llegaron otro tipo de demandas. La Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Vilagarcía de Arousa solicitó nuestra colaboración para la organización de una jornada similar en su zona de influencia, una zona de la que muy pocas veces nos llegan ofertas, por lo que a nosotros nos interesa mucho esta posibilidad, sobre la que estamos trabajando en este momento. Algo similar nos solicitó el Cluster de Empresas de Automoción de Galicia, con el que se estableció una línea de colaboración que merece una exposición más detallada puesto que, por si misma, supone una faceta diferenciada de la experiencia.

Colaboración con el Cluster de Empresas de Automoción de Galicia

El gerente y el responsable de recursos humanos del Cluster de Empresas de Automoción de Galicia (CEAGA), asistieron a las mencionadas

Jornadas, y vieron que la información allí expuesta era de su interés, por lo que nos propusieron la organización otra destinada a sus responsables de recursos humanos.

CEAGA es una asociación empresarial de las industrias auxiliares del automóvil. Agrupa a 44 empresas, radicadas, la mayoría de ellas, en el Área Intermunicipal de Vigo, atraídas por el influjo de la factoría viguesa de la marca Citroën. Esas empresas dan trabajo directo a 5.600 trabajadores, y facturan más de 130.000 millones de pesetas. Eso quiere decir que, si consideráramos a las empresas agrupadas en este «cluster» como una única entidad, ésta se situaría en el tercer puesto de Galicia por número de trabajadores, sólo superada por Citroën y el Grupo Inditex (Zara), y en el cuarto puesto por facturación, superada por las dos empresas anteriores y por Repsol Galicia, lo cual acredita su importancia en el tejido productivo gallego. Es además, en estos momentos, un sector en crecimiento.

Esta jornada se celebró en marzo de 1999, bajo el título de «Integración laboral de personas con discapacidades. Ventajas y oportunidades», y contó con la asistencia de representantes de 12 empresas de CEAGA, participando como ponentes el Director General de Formación y Colocación de la Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude de la Xunta de Galicia, el Gerente de GAREVOL (centro especial de empleo, coparticipado por una empresa del Cluster y por Fundación ONCE, la Federación de Asociaciones de Sordo del País Gallego y la Coordinadora Gallega de Minusválidos, que se dedica al forrado de volantes para automóviles, y que da trabajo a cerca de 200 discapacitados físicos y auditivos) y yo mismo, en representación de las asociaciones de las que venimos hablando a lo largo de esta exposición.

La documentación elaborada para la jornada fue posteriormente distribuida por la gerencia de CEAGA a todas sus empresas asociadas, con lo que la información llegó a todas ellas.

Posteriormente hemos mantenido reuniones con seis empresas de CEAGA que lo solicitaron. Dos de ellas han incorporado a sus plantillas a tres personas con discapacidad, y otra ha promovido la creación de un centro especial de empleo, en el que trabajan seis personas con discapacidad. Los contactos con las tres restantes siguen abiertos.

Mesa de coordinación entre asociaciones

El segundo reto que se nos presentó a la finalización de las Jornadas Informativas sobre Inte-

gración Laboral de Personas con Discapacidad era el mantenimiento de la fructífera línea de colaboración que se había establecido entre las asociaciones de discapacitados. Para dar respuesta al mismo reto constituimos una mesa de coordinación entre asociaciones.

Dicha mesa ha venido realizando las siguientes acciones:

- Elaboración de un listado de empresas contactadas hasta esa fecha por cada una de las asociaciones, con el fin disponer de dicha información antes de realizar nuevas visitas, y así poder conocer las circunstancias y la experiencia de la asociación que realizó el primer contacto.
- Intercambio de documentación y bibliografía sobre integración laboral.
- Difusión e intercambio entre las asociaciones de las ofertas de empleo que nos llegan y para las que no tenemos candidatos, o para las que tenemos candidatos escasamente adecuados.
- Realización conjunta de tareas de difusión masiva de información, lo que abarata costes y evita la redundancia de la información. En este sentido, por ejemplo, elaboramos un folleto informativo titulado «Información sobre contratación de personas con discapacidad», el cual incluye información sobre nuestros servicios y las ayudas a la contratación de personas con discapacidad.
- Establecimiento de contactos con representantes de colectivos empresariales.

CONCLUSIONES

Las experiencias que aquí se han expuesto demuestran que la cooperación entre asociaciones aporta una serie de beneficios que nadie debería desaprovechar, ya que estos beneficios son tanto para las asociaciones como tales como para los miembros o usuarios de las mismas.

Con la unión de nuestras fuerzas hemos conseguido objetivos que de modo individual, cada una de nuestras asociaciones por separado, no habríamos conseguido. Por ello al inicio de este artículo, hablaba de la sinergia establecida entre asociaciones.

Gracias a esta cooperación, y en la línea de lo marcado por la Comisión Europea (1998) hemos conseguido prestar mejores servicios a los miembros y usuarios de nuestras asociaciones, para los cuales lo significativo no es quién promueve las iniciativas de que son beneficiarios, sino conse-

guir una formación, una cualificación y unas oportunidades de empleo que faciliten sus procesos de integración laboral y social; hemos conseguido llegar a más empresarios con menos esfuerzo, precisando de menos recursos, tanto económicos como humanos; y hemos conseguido dar una imagen de unidad y trabajo coordinado, dando una respuesta más rápida y eficaz a las demandas de los empresarios; se ha conseguido, en definitiva, prestar mejores servicios.

El camino hasta conseguir la sinergia que buscábamos tuvo que sortear diversos obstáculos, que todos podemos imaginar: dudas, suspicacias, falta de costumbre de trabajar coordinadamente, defensa de intereses particulares por encima de los generales... Pero creo que el reto ha merecido la pena, y que al final los beneficiados con nuestra acción coordinada han sido todas las asociaciones, y con ellas sus miembros.

El reto está ahora en mantener y potenciar esta cooperación. Un marco excelente para ello, en mi opinión, es el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), y con él las ramas autonómicas. En este sentido, entiendo que, a la vista del éxito de esta experiencia, debería ser el CERMI-Galicia el que debería pasar a liderar este trabajo de cooperación entre asociaciones, cuya «experiencia piloto», si se me permite la inmodestia, hemos puesto en marcha en la zona de Vigo.

Otra excelente ocasión para ello la tenemos en la Iniciativa Equal de la Unión Europea, sucesora la Iniciativa Empleo y de su capítulo Horizon. En el espíritu de ella está el desarrollo de líneas de cooperación entre entidades, a las que obliga a poner en marcha proyectos comunes si quieren acceder a su financiación por el Fondo Social Europeo.

Quisiera terminar insistiendo en los principios que desde el inicio han marcado el horizonte de la experiencia de cooperación que acabo de exponer.

Nuestro deber es responder a las demandas de los miembros de las organizaciones y asociaciones, al tiempo que debemos ofrecer el mejor de los servicios a las empresas con las que contactamos. Es lo que, utilizando el lenguaje de los sistemas de calidad bajo los que, cada vez más, las empresas se mueven, se denomina «excelencia en el servicio».

Por ello, cuanto mejores sean nuestros servicios, más contarán las empresas con nosotros. Nuestro objetivo, por lo tanto, no debe ser la

competencia de unas entidades con otras, sino dar satisfacción a un mercado laboral cada vez más exigente. Para ello debemos ofrecer los candidatos más adecuados para ocupar los puestos de trabajo disponibles, siendo las empresas las que seleccionen al que mejor responda a sus exigencias. El compromiso de los profesionales que trabajamos en integración laboral de discapacitados deberá ser orientar adecuadamente a nuestros usuarios para que, si en una ocasión no han sido seleccionados, puedan serlo en la próxima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Colectivo IOÉ-CIMOP (1998). *Discapacidad y trabajo en España: estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Comisión Europea (1997). *Empleo-Horizon. Mejores oportunidades de empleo para las personas con discapacidades*. Bruselas: Comisión Europea.

Comisión Europea (1998). *La capacidad de trabajar: Empresarios, empleo y personas con discapacidades*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Lorenzo, R. de (1998). El CERMI y el Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad. En: R. De Lorenzo, S. Muñoz Machado (Dir.), *La situación del Empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación* (21-59). Madrid: Escuela Libre Editorial.

Luis González García, psicólogo. Dirección Administrativa de Vigo. Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Gran Vía 16. Vigo, Pontevedra (España). E-Mail: igongar@uvigo.es