

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



LOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD ANTE EL RETO DE LA INSERCIÓN LABORAL: ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS

Eduardo Rodríguez Enríquez
Director del Área de Atención al Estudiante
Universidad de Oviedo

1. Introducción

Aunque hoy en día persisten grandes desigualdades en el acceso al empleo en relación con las personas con discapacidad, éstas se reducen para las que cuentan con estudios superiores. Las fuentes estadísticas oficiales¹ muestran claramente mayores niveles de actividad y una tasa de paro significativamente menor para aquellas con titulación universitaria. El nivel de educación y formación se vislumbra como uno de los factores de mayor influencia en la exclusión social de las personas con discapacidad.

Particularmente para las personas con discapacidad, la formación universitaria es una variable facilitadora de acceso al mundo laboral (Kennedy y Harris, 2005). Sin embargo, como apunta Díaz Velázquez (2014), la obtención de un título universitario no es condición suficiente para acceder al mercado de trabajo, subrayando que el tiempo empleado para la inserción laboral tras el paso por la Universidad es mayor que en el resto de las personas.

No obstante, hay que tener presente que la participación laboral no es homogénea dentro del colectivo de personas con discapacidad, de manera que un estudio riguroso del comportamiento en materia de empleo tendría que contemplar el tipo de discapacidad, el género, el entorno –rural o urbano- o la inversión en capital humano, entre otras, como variables potencialmente condicionantes.

Bajo estas premisas, la presente comunicación pretende abordar dos aspectos muy relevantes de cara a la inserción laboral de las personas con discapacidad que han accedido a la Universidad: de un lado, la importancia de garantizar al estudiante el desarrollo de sus estudios universitarios en condiciones de accesibilidad e igualdad y, de otra parte, garantizar en dichas condiciones la realización de prácticas académicas externas, alcanzando no sólo a las curriculares, sino a las que de forma voluntaria el estudiante pretende realizar al margen del plan de estudios. El primero de estos apartados está estrechamente relacionado con los servicios de atención a los estudiantes con discapacidad, cuya estabilidad se ha visto amenazada en los últimos años con importantes restricciones presupuestarias, siendo fundamental su condición permanente o estructural para lograr la inclusión de los estudiantes en condiciones de igualdad. El segundo aspecto ha observado importantes novedades en cuanto al marco regulador cuyas repercusiones, de diferente alcance, no están exentas de incertidumbre y de algunas desventajas para los estudiantes en comparación con la normativa precedente.

La preocupación por dichas temáticas ha quedado patente en los últimos años en las reuniones de la sectorial de la CRUE, Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE), tanto en el Área de Atención a la Diversidad, que coordina la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad, como en el Área de Empleo, que acoge los servicios de orientación laboral y de gestión de las prácticas externas de las universidades. Así, en el seno de dichas áreas se ha realizado un esfuerzo importante en aras de implementar líneas de intervención que garanticen el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, potenciando la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad. Algunas de las implicaciones más problemáticas y controvertidas se abordan en las siguientes líneas.

2. La inclusión en la Universidad como variable clave de la inserción laboral

El acceso a los estudios universitarios supone, para las personas que presentan alguna discapacidad, una buena protección frente a la inactividad y el desempleo, protección que es más evidente en estas personas que entre el conjunto de la población. Sin duda, en los últimos años se ha producido un importante aumento de estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias junto con un significativo progreso en la defensa de la igualdad de oportunidades. En este proceso las universidades han asumido un papel importante con la implementación de acciones y políticas para reforzar la inclusión del alumnado a través de programas y servicios de atención a la discapacidad,

muchos de ellos con pocos años de trayectoria². La normativa ha contribuido en buena medida a este logro y simultáneamente ha favorecido la presencia de más estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias.

Sin embargo, la consecución de este propósito no ha ido acompañado de la dotación de los recursos necesarios para poder atender adecuadamente esa mayor presencia de alumnado con discapacidad, lo que entraña un problema de gran magnitud en la actual coyuntura económica con un escenario adverso de restricción presupuestaria. Muchas universidades han precisado la colaboración de entidades externas para lograrlo.

Entendemos que sería muy importante recabar una mayor implicación de las Consejerías competentes en materia educativa, como así sucede en el caso de las pruebas de acceso a la Universidad de cara a garantizar los apoyos y las adaptaciones curriculares pertinentes. De igual forma debería ocurrir una vez que los estudiantes se incorporen a la Universidad, pues de lo contrario, se estarían generando unas expectativas antes de iniciar los estudios que no se corresponderían con la realidad. No se entendería la existencia de una brecha en la educación superior, de ahí esa necesaria mayor corresponsabilidad de la Administración desde el punto de vista de la financiación de los posibles apoyos y recursos que precisen esos estudiantes.

Adicionalmente, puesto que se ha apostado por consolidar la exención del pago de los precios públicos de los estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales, también sería razonable que la Administración reforzara la tarea de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades una vez iniciada la carrera universitaria.

La investigación realizada en el seno del Área de Atención a la Diversidad de RUNAE, con una muestra representativa **del 50% del total de universidades públicas y privadas (Rodríguez Enríquez, 2012) ya apuntaba dificultades en la financiación de los programas y servicios de atención a la discapacidad**. Así, las cifras ponían de manifiesto que dos de cada tres universidades tenían suscritos convenios con otras entidades para cubrir los costes, financiando con recursos propios un 66% en términos de promedio y siendo significativo que un 25% de la muestra sólo cubriría con fondos propios el 25% de dichos costes, lo que puede representar un factor de riesgo para su continuidad. **Considerando que el período de estudio abarcaba 2008-2011, habida cuenta las mayores tasas de personas con discapacidad que han accedido a la universidad desde entonces y el hecho de que las universidades han seguido realizando severos ajustes presupuestarios, todo ello hace pensar que la situación no ha mejorado.**

3. Las prácticas académicas externas como oportunidad para la inclusión laboral

Las actuales enseñanzas universitarias, tanto de grado como de máster, han puesto especial énfasis en la realización de prácticas académicas externas, lo que ha venido a reforzar el compromiso con la empleabilidad así como a enriquecer la formación de los estudiantes en un entorno que les proporcionará un conocimiento más profundo de las competencias que precisarán en el futuro. De esta forma, la Universidad juega un papel fundamental en la incorporación inicial de los estudiantes al entorno laboral, lo que también ha supuesto una aproximación más cercana e intensa al mundo empresarial y, en suma, todo ello ha impulsado una transformación de gran calado en el sistema universitario.

Este proceso supuso para muchas universidades un importante esfuerzo organizativo y de recursos con la creación de unidades/servicios especializados en la gestión de prácticas externas y orientación laboral, así como la implementación de nuevas plataformas y herramientas informáticas para tal fin. Además, se ha generalizado en las diferentes facultades y escuelas la figura del responsable de prácticas, pudiendo ser un miembro del equipo decanal o de dirección en quien se delegue dicha responsabilidad, o un coordinador designado de entre los profesores coordinadores de las asignaturas de prácticas externas en el plan de organización docente.

En un contexto de crisis económica en el que se han implantado dichos planes de estudios, no ha resultado fácil garantizar la realización de prácticas externas curriculares con la bolsa de empresas con las que se venía trabajando, lo que entraña un gran desafío para todos los estudiantes y, particularmente, para aquellos que presentan alguna discapacidad. Ciertamente es que en los últimos años diversas entidades, públicas y privadas, han apoyado a las universidades en la tarea de intermediación con empresas de cara a la oferta de prácticas, implementando programas de prácticas específicos para estudiantes con discapacidad junto con ofertas laborales para los recién egresados. Así, la disolución de empresas ha traído consigo una disminución del número de entidades colaboradoras, resultando difícil para las universidades suscribir nuevos convenios de cooperación educativa. Adicionalmente, un aspecto de gran alcance en el actual marco normativo que a nuestro juicio está perjudicando a todos los estudiantes universitarios es el referente al régimen de cotización a la seguridad social para las prácticas extracurriculares. Le-

¹ Entre otras, las elaboradas por el INE: la serie El Empleo de las Personas con Discapacidad, la Encuesta sobre Integración Social y Salud, la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia.

² En el trabajo de Rodríguez Enríquez (2014) puede apreciarse el alcance del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, normativa que impone la obligatoriedad de estos servicios, pues el 42% de las universidades analizadas pusieron en marcha los mismos en el período 2006-2010.

jos de beneficiar a los estudiantes por la inclusión en este régimen de su período de colaboración en las empresas, sin embargo, lo que está motivando es la desafección por parte de éstas para acoger alumnado en prácticas y, por otro, el que dichas prácticas, en el caso de consensarse, no conlleven ningún tipo de compensación económica en concepto de bolsa o ayuda al estudio, perdiendo los estudiantes un atractivo para incorporar dichas prácticas al currículum.

Actualmente, todas las prácticas remuneradas, implican el alta en la Seguridad Social pero con un tratamiento diferenciado. Así, si se trata de una práctica curricular, la cotización a la Seguridad Social tiene una bonificación del 100% para el financiador, mientras que si es extracurricular, la cotización no tiene bonificación y corresponde cotizar sea cual sea el concepto de compensación que conlleve la práctica. Ello traerá consigo, sin lugar a duda, un menor incentivo por parte de las empresas de cara a la programación de estas prácticas formativas, pudiendo desistir de ofertarlas al suponer un incremento de tareas administrativas y problemas de gestión para las mismas, o en otros casos, supondrá la supresión de la bolsa de ayuda al estudio. En este último supuesto, se presentarán mayores dificultades para tratar de dar cumplimiento al artículo 17 del RD 592/2014, de 11 de julio, en virtud del cual se procurará que la realización de las prácticas conlleve el menor sobreesfuerzo económico para los estudiantes.

Por otro lado, es importante destacar que muchas empresas, a la hora de ofertar las prácticas, plantean a las facultades/escuelas períodos sensiblemente más amplios respecto a los recogidos en el plan de estudios, lo que implica que una parte de dichas prácticas revista la modalidad extracurricular, con la consiguiente repercusión en la cotización a la Seguridad Social³ caso de que lleven asociadas algún tipo de compensación económica. Indudablemente, dicha circunstancia acarrea problemas de gestión a las empresas y les puede llevar a desistir en la oferta de prácticas junto con un argumento económico en el rechazo. Para el caso de programas de prácticas de grandes entidades donde es frecuente la inclusión de una gran variedad de titulaciones, el problema se agrava teniendo en cuenta el diferente número de créditos que en los planes de estudio se asignan a la asignatura «prácticas externas».

En este escenario, buena parte de las trabas antes referidas se están trasladando a las universidades en la medida en que, en algunos casos, las gestiones administrativas son asumidas por éstas y, en otros, las universidades están soportando parte de los costes, principalmente los derivados del desplazamiento de los estudiantes al lugar de realización de las prácticas, implementando programas de ayudas específicos o incorporando nuevas modalidades a los ya existentes. Las dificultades presupuestarias que atraviesan las universidades españolas en estos años con una sobrecarga de trabajo para unas plantillas más reducidas, añade si cabe, aún más, grandes desafíos de cara al futuro más inmediato.

Por todo lo anterior, la corresponsabilidad y la comprensión por parte de las entidades se vislumbra como un aspecto de primer orden de cara a la continuidad de los programas de prácticas ofertados, mayormente si hablamos de estudiantes con discapacidad, pues se enfrentan a barreras adicionales en su incorporación al mercado de trabajo. De hecho, como indica Peralta (2007, p. 71), las dificultades para acceder a prácticas en empresas para de esta forma adquirir una experiencia, es uno de los obstáculos específicos derivados de su situación de discapacidad con vistas a la inserción laboral. En esta línea de argumentos, Vilà Suñé y Pallisera Díaz (2002) focalizan la función prioritaria de la educación superior en la profesionalización, destacando que las prácticas externas y la experiencia laboral que de ellas se deriva son un componente esencial de los aprendizajes universitarios profesionalizantes. Así, la falta de experiencias laborales conduce al desconocimiento del mundo laboral y provoca que las personas con discapacidad presenten importantes desventajas.

Adicionalmente, el RD 592/2014, de 11 de julio, al otorgar prioridad a las prácticas curriculares, también puede desalentar a que los estudiantes, por iniciativa propia, realicen prácticas de forma voluntaria al margen del plan de estudios durante su período formativo.

En cuanto al proceso de adjudicación de las prácticas ofertadas, la nueva normativa otorga prioridad en la elección y en la adjudicación a los alumnos con discapacidad, con el objeto de que puedan optar a empresas en las que estén aseguradas todas las medidas de accesibilidad universal, incluidas las referidas al transporte para su traslado y acceso a las mismas. Esta medida refuerza el propósito previsto en el Estatuto del Estudiante Universitario (EEU) al establecer en el artículo 24 que las universidades impulsarán el establecimiento de convenios con empresas e instituciones fomentando que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad y, tal y como añade la normativa de prácticas, procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.

³ Las cuotas de este colectivo suponen un pago mensual de 34,7 euros para las empresas —que generan deducción fiscal— y 6 euros para los estudiantes.

Es evidente que actualmente muchas entidades no están lo suficientemente sensibilizadas ni comprometidas para lograr este cometido que a priori no se antoja sencillo. Sirva de ejemplo el Programa «Becas Santander CRUE CEPYME» para la realización de prácticas en pymes y que se lleva desarrollando en los últimos 4 cursos académicos al amparo de un convenio suscrito por dichas entidades. Habida cuenta la representatividad de este programa en el que participan la mayor parte de las universidades españolas, teniendo en cuenta el número de becas ofertadas (5.000 anualmente) y las empresas destinatarias (pymes), entendemos que los datos que a continuación se presentan para el caso del Principado de Asturias pueden servir de aproximación a la actitud de dichas empresas para con las personas con discapacidad.

En primer lugar, en la actual edición es la primera vez que se contempla la variable discapacidad a la hora de cursar la inscripción en la plataforma del Santander. Así, en el apartado de información adicional se pregunta si la empresa quiere incluir ofertas para la realización de prácticas adecuadas a estudiantes con discapacidad, lo que revela un acercamiento a la predisposición de las empresas en la contratación de personas con discapacidad. Para el caso de la Universidad de Oviedo, 85 pymes de 165 seleccionadas para participar en el programa se han manifestado favorablemente. Entendemos que el dato es ciertamente esperanzador habida cuenta el reducido tamaño de las empresas participantes y que es consistente con el hecho de que en el año 2013 casi el 50% de los contratos de personas con discapacidad en Asturias tuvieron lugar en pymes según los datos proporcionados por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) en el último Foro de Empleo de la Universidad de Oviedo.

Obviamente, resta mucho camino por recorrer y datos como los expuestos reclaman que las universidades deban diseñar planes de acción para intensificar la tarea de identificar entidades que con una motivación integradora estén dispuestas a acoger estudiantes con discapacidad garantizando que las prácticas sean accesibles, tal es el caso del foro de empleo antes mencionado que se organiza anualmente, la colaboración de entidades como la Fundación Asturiana para la Promoción del Empleo y la Reinserción Sociolaboral de Personas con Discapacidad (FAEDIS), FSC Inserta, entre otras. Por otro lado, estas iniciativas pueden contribuir a que las empresas reconozcan las posibilidades profesionales de los titulados universitarios con discapacidad, evitando la oferta de puestos de trabajo inferiores a su nivel formativo.

El rol de la Universidad para concienciar a las empresas a través de estos planes es fundamental, pues aunque la normativa ha generado un marco legal favorable para la integración del colectivo de personas con discapacidad, sin embargo no se ha producido en paralelo una concienciación real de las empresas, bien mediante la generación de una cultura adecuada para la inclusión que conlleve la contratación, bien mediante medidas de carácter más restrictivo con el cumplimiento de la ley. Siguen persistiendo las barreras a la contratación, mayormente las asociadas con el desconocimiento así como los prejuicios sobre el colectivo de personas con discapacidad, y la Universidad puede inculcar al tejido empresarial esa cultura a través de las prácticas externas.

La discapacidad en el ámbito empresarial sigue siendo una gran desconocida y la experiencia a través de los programas de prácticas académicas favorece una mayor información sobre sus implicaciones reales. Ello contribuiría a tratar de conseguir que se configure como una variable de primer orden en las políticas de RSC más allá de las exigencias normativas y las implicaciones de índole económica. Sin embargo, en algunos casos, la normativa presenta algunas carencias/imprecisiones con vistas a este propósito, tal es el caso de la Disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, referente a la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad.

Este precepto pretende contribuir a doblegar una voluntad empresarial poco proclive a contratar, indicando que la Administración podrá señalar en los pliegos de cláusulas la preferencia a las propuestas de las empresas que cuenten en su plantilla un número de personas con discapacidad superior al 2%. Pero si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 %, tendrá preferencia el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Es evidente que dicha redacción presenta lagunas: por un lado, no se especifica la modalidad contractual de vinculación con la empresa (no se indica que sea a tiempo completo); tampoco se acota el espacio temporal a considerar (se indica reunir el requisito en el momento de la admisión en la licitación, esto es, al tiempo de acreditar la solvencia técnica). Por último, no recoge la necesidad de mantener el porcentaje de reserva a lo largo del período del vínculo administrativo. Por otro lado, es preciso indicar algunos motivos del limitado alcance de la preferencia: primero, el carácter potestativo de su inclusión en los pliegos. Además, la prioridad se establece en el supuesto de igualdad entre propuestas y finalmente, la estimación de la preferencia no precisa declaración responsable de la empresa.

4. Conclusiones

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006) establece el derecho de las personas a cursar estudios superiores, pero también la responsabilidad de Estados y Administraciones de proporcionar recursos y apoyos. Considerando que las personas con discapacidad que acceden a la Universidad cuentan con mayores posibilidades de inserción laboral, cabe plantearse si las universidades disponen de los recursos precisos para atender adecuadamente sus necesidades específicas. Por ello, en la presente comunicación se han abordado dos acciones básicas del sistema universitario que guardan una estrecha relación con la inserción laboral de los estudiantes que presenten alguna discapacidad: los programas propios de atención a la discapacidad y las prácticas académicas externas.

En cuanto a los primeros, se ha puesto de manifiesto la necesidad de que los servicios que dan soporte a dichos programas se institucionalicen con carácter permanente, siendo indispensable el compromiso financiero de las universidades con las correspondientes partidas presupuestarias específicas, con independencia de que los programas ofertados puedan ser cofinanciados con otras fuentes de recursos. El papel de estos servicios es trascendental en el marco de los planes de acción tutorial tal y como recoge el EEU, sobre todo para facilitar el proceso de adaptación del estudiante al entorno universitario, la configuración del itinerario curricular atendiendo a las especificidades de sus necesidades educativas específicas así como la transición al mundo laboral.

En cuanto a las prácticas externas, éstas se configuran como una buena herramienta para que las empresas minimicen dos de las barreras más importantes de cara a la contratación: el desconocimiento sobre el mundo de la discapacidad y sus implicaciones reales, y los prejuicios, pues a pesar de los avances normativos y los incentivos implementados para promover la contratación de las personas con discapacidad, todavía persisten muchos obstáculos que hay que salvar, siendo necesaria la implicación de todos los agentes económicos y sociales, públicos y privados, entre ellos, la Universidad.

Entendemos que las distintas iniciativas que desarrollan las universidades en materia de sensibilización así como el contacto empresarial a través de los programas de prácticas pueden perfilarse muy eficaces para dar visibilidad a las capacidades reales de los titulados universitarios con discapacidad, de manera muy especial, en el trabajo desarrollado en entornos ordinarios.

Bibliografía

Díaz Velázquez, E. (2014). «Influencia de las trayectorias educativas en la inserción laboral de las personas con discapacidad», en *Actas del II Congreso Internacional Universidad y Discapacidad*, (Madrid 27-28 de noviembre de 2014).

España, Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2007, núm. 260, págs. 44037-44048.

España, Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, *Boletín Oficial del Estado*, 31 de diciembre de 2010, núm. 318, págs. 109353-109379.

España, Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de julio de 2014, núm. 184, págs. 60502- 60511.

España, Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, *Boletín Oficial del Estado*, 16 de noviembre de 2011, núm. 276, págs. 117729-117914.

Kennedy, R. Bryan y Harris, N. K. (2005), «Employing persons with severe disabilities: Much work remains to be done», *Journal of Employment Counseling*, vol. 42, n.º3, pp. 133-139.

ONU, *Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad* (aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006 en su resolución 61/106, abierta a la firma y ratificación el 30 de marzo de 2007, y en vigor desde el 3 de mayo de 2008).

Peralta Morales, A. (2007). *Libro blanco sobre universidad y discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Rodríguez Enríquez, E. (2012). «Inversión y financiación de la atención a la discapacidad en la Universidad española: situación actual y retos de futuro», en *Actas del I Congreso Internacional Universidad y Discapacidad*, (Madrid 22-23 de noviembre de 2012).

Rodríguez Enríquez, E. (2014). «Patrones económico-financieros de los programas universitarios de atención a la discapacidad en España», *Aula Abierta*, n.º 42, pp. 98-105.

Vilà Suñé, M., y Pallisera Díaz, M. (2002). «La integración socio laboral de personas con discapacidad y formación superior», *Revista Educación Especial*, n.º 33, pp. 51-71.