

# 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



## VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN TÉRMINOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS FUTUROS EGRESADOS CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

**Ruth Eceiza Zubizaray**

*Colaboradora del Servicio de Asuntos Sociales*

**José Ángel Gallego González**

*Técnico en discapacidad*

**Teresa Gutiérrez Bueno**

*Orientadora laboral*

**Emiliana Pizarro Lucas**

*Directora del Servicio de Inserción y Empleo*

**Rocío Mateos García**

*Colaboradora del Servicio de Asuntos Sociales*

**Javier Puente Luengo**

*Colaborador del Servicio de Asuntos Sociales*

*Universidad de Salamanca*

Desde la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad junto con el Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo de la Universidad de Salamanca, hemos querido hacer una reflexión sobre la situación actual de los egresados con discapacidad en esta Universidad.

La Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad forma parte del Servicio de Asuntos Sociales de la Universidad de Salamanca. Este servicio pretende por un lado, dar respuesta a las necesidades de información, asesoramiento y apoyo de los miembros de la comunidad universitaria buscando promover entre los universitarios el compromiso responsable con la sociedad; y por otro lado, la participación activa en la defensa y la lucha por la diversidad y los derechos humanos.

Específicamente la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad trata de facilitar la inclusión y la mayor independencia posible de los alumnos con discapacidad en el ámbito universitario, favoreciendo el acceso de las personas con discapacidad a todos los recursos y servicios de los que dispone la Universidad.

El Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo de la Universidad de Salamanca (SIPPE) nace en 2010 como servicio independiente encargado de facilitar la empleabilidad de estudiantes y recién titulados de la Universidad de Salamanca. El SIPPE tiene cinco líneas básicas de actuación: la inserción profesional, las prácticas, el emprendimiento, la orientación y la formación en competencias. Tanto la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad como el Servicio de Inserción Profesional trabajan en colaboración en aras del bienestar de los estudiantes con un objetivo común, proporcionar una ayuda a aquellos estudiantes con discapacidad que ya han finalizado sus estudios y buscan comenzar una vida laboral.

Desde hace unos años, se vienen promulgando acciones para que las personas con discapacidad dispongan de las mismas oportunidades que el resto de personas para intentar así entre todos construir una sociedad avanzada. La Universidad es una plataforma fundamental en cuyo ámbito se debe favorecer la inserción laboral. En esta línea de actuación, el Servicio de Asuntos Sociales y, muy particularmente, la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad propusieron en su momento al Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca la aprobación de unos principios normativos basados en la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Estos principios normativos se estructuran en cinco títulos, tales como (I) igualdad de oportunidades de los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, (II) servicios específicos en materia de discapacidad, (III) adaptaciones curriculares, (IV) accesibilidad y vida independiente y (V) transición a la vida laboral. Es el último título el que nos interesa especialmente para nuestra actuación en la empleabilidad de nuestros estudiantes, puesto que en él se desarrollan dos artículos en los que basamos nuestra actuación. El artículo 13 explica cómo se prestará especial atención a la transición a la vida laboral como fin último de la formación académica, facilitando formación e información sobre las necesidades específicas en la integración laboral de las personas con discapacidad, así como la participación en proyectos encaminados a tal fin. El artículo 14 explica que como medida facilitadora de acceso al mundo laboral, la Universidad formará parte en la búsqueda activa de empleo y recursos específicos, teniendo en cuenta la especificidad y diversidad de su alumnado.

Tal y como explica Villa (2003) la actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, y como tal, es de gran importancia para la persona con discapacidad. En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable convenientemente remunerado y su permanencia en él constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas.

En nuestra sociedad, el empleo constituye el elemento clave para la integración social de la persona. La integración laboral tiene una incidencia en diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores. La experiencia de trabajar genera cambios positivos, no sólo a nivel laboral, sino también a nivel personal y social. El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, sentimiento de utilidad social y autoestima por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de todo ciudadano y, por lo tanto en la vida de la persona con discapacidad, imprescindible para lograr la integración social. La realización de un trabajo resulta una vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo.

Aun habiendo un reconocimiento nacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy día serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo, las cifras así lo constatan. Analizando los datos de la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad (2013) hemos podido observar claramente la desigualdad en términos de empleabilidad que sufren las personas con discapacidad. En el año 2013 había 1.428.300 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), o lo que es igual, el 4,7% de la población total en edad laboral.

Lo más destacable en los datos es la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. En 2013 había 533.600 personas activas, con una tasa de actividad del 37,4%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,2%). Estos datos muestran que los índices de desempleo de la población con discapacidad eran casi el doble que los del resto de la población. No obstante, no son todo malas noticias, hay que tener presente que esta tasa ha aumentado ligeramente desde el 2009.

En relación con el espacio laboral ocupado por las personas con discapacidad, la situación es la siguiente: aunque la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales y en nuestra propia legislación, la gran mayoría de las acciones dirigidas a potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad se centran básicamente en la creación de recursos específicos desarrollados para ellas.

La investigación sobre las experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos de trabajo ordinarios pero que requieren de empleo con apoyo (ECA), demuestra que las personas con discapacidad pueden realizar eficazmente un trabajo en un entorno ordinario de la comunidad si cuentan con el apoyo y el seguimiento necesarios (Serra y Bellver, 2002; Serra, 2004).

No obstante, como explican Becerra et al (2012) en la actualidad el empleo ordinario con apoyo debe afrontar importantes retos, en gran parte debido a que necesita de una asignación de recursos materiales y profesionales mayor que los centros especiales de empleo y los enclaves laborales (para un mismo número de trabajadores), y a una menor oferta de alternativas de financiación por parte de las administraciones (Laloma, 2007). De acuerdo con el estudio de Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez (1998), a finales de 1995, solo había constancia de unas 800 personas con discapacidad en empleo ordinario. Como hemos podido observar anteriormente, estos datos han mejorado notablemente desde entonces gracias a las políticas de empleo actuales. Nuestro fin, por tanto, es lograr con nuestras actuaciones que nuestros egresados con discapacidad puedan ocupar un puesto ordinario en el mercado laboral.

Como hemos mencionado con anterioridad, ambos servicios trabajan con el objetivo compartido de atender y tratar de satisfacer la demanda laboral de los estudiantes con discapacidad. Para tratar de lograr este propósito, desde el SIPPE se designa un técnico especialista en discapacidad y empleo cuya ocupación específica es tratar de dar respuesta práctica a esta demanda laboral, sin necesidad de crear un servicio especial que se aleje del principio de inclusión garantizando una normalización dentro del servicio ofertado al resto de la población universitaria. Uno de nuestros principales objetivos consiste en la orientación hacia los diferentes recursos laborales. Se trata de poner fin al desconocimiento de las diferentes asociaciones existentes y del abanico de recursos que están hoy en día a su disposición. Desde el Servicio de Asuntos Sociales y el Servicio de Inserción y Empleo se informa a los egresados con discapacidad de las opciones de las que disponen. Por un lado se les transmiten las instituciones

que pueden prestarle apoyo tales como (1) el CRMF, centro educativo público y gratuito dependiente del IMSER-SO, cuyo fin es la capacitación y reconversión profesional de las personas adultas con discapacidad física y/o sensorial; (2) FSC Inserta, entidad de la Fundación ONCE destinada a la formación y el empleo de personas con discapacidad, ofreciendo una bolsa de empleo, ofertas y demandas de trabajo, cursos de formación y un programa de prácticas; (3) Fundación Universia, entidad que persigue favorecer la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención en el ámbito universitario y en el empleo de calidad, utilizando como instrumento las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; (4) el Servicio de Integración Laboral SIL de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) que presta servicios esenciales para aquellas personas con discapacidad que presentan más dificultades para acceder al mercado de trabajo, y (5) la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Castilla y León que ofrece programas de itinerarios personalizados de apoyo al empleo para personas con discapacidad y por otro lado se les informa de los portales interactivos en los que pueden acceder para consultar ofertas de empleo, becas y cursos de formación como MERCADIS, página Web puesta en funcionamiento a través de la Fundación Telefónica dedicada al mundo laboral para las personas con discapacidad y Discapnet.

En la actualidad, nuestras unidades están en continua interacción con los diferentes servicios explicados anteriormente para poder mejorar la empleabilidad de nuestros usuarios. Además, estamos trabajando en futuros proyectos, entre los que destaca la colaboración de Repsol y su programa de integración de personas con discapacidad a todos sus centros de trabajo.

Sin embargo, no todo está hecho. Hay ciertas mejoras que conviene llevar a cabo, tales como la concienciación de la sociedad, especialmente de la comunidad universitaria, sobre la realidad de esta problemática con el fin de promulgar la igualdad de oportunidades a través de medidas de acción positiva y la difusión de todos los recursos que tiene el alumno a su disposición, de manera clara y directa a todos los estudiantes con el objetivo de erradicar el desconocimiento que se ha explicado previamente. Asimismo, sería también interesante que tuvieran conocimiento de la colaboración existente entre los distintos servicios y por último, una mayor formación de los técnicos sería muy recomendable, para poder atender las distintas solicitudes con el mayor conocimiento posible para el mayor beneficio de los egresados con discapacidad.

Para concluir, el trabajo es un derecho de las personas, no sólo a través de él se obtiene lo necesario para vivir, sino que también dignifica la condición humana, puesto que ayuda a la autorrealización y al desarrollo individual de la persona. Los ciudadanos dedicamos al trabajo una gran parte de nuestro tiempo, por eso la actividad laboral juega un papel relevante en la integración social de las personas en la sociedad.

El hecho de no contratar a las personas por poseer una discapacidad perjudica su condición de ciudadano y el desarrollo de la sociedad de la que formamos parte. En definitiva, tenemos que seguir luchando por mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad para mejorar, por un lado, su calidad de vida y su integración, y por otro lado, construir una sociedad más justa bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades

## Bibliografía

Becerra Traver, M. T.; Montanero Fernández, M. y Lucero Fustes, M. (2012). «Programa de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención», *REOP*, Vol. 23, nº 3, pp. 9 -15.

Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Ediciones Cinca.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. Madrid, Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación.

Pallisera Díaz, M. y Rius Bonjoch, (2007). « ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad», *Revista de Educación*, nº 342, pp. 329 - 348.

Pérez Serrano, M. (2008). «Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales», *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, nº 15, pp. 99 – 110.

Serra, F. (2004). «La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)». *Tesis doctoral*, Universitat de les Illes Balears.

Serra, F. y Bellver, F. (2002). «El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo», *Siglo Cero*, Vol. 33 nº 1, pp.5-14.

Verdugo, M. Á.; Jordán de Urríes, F.B.; Bellver, F. y Martínez, S (1998). «Supported employment in Spain», *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 11, pp. 223-232.

Villa Fernández, N. (2003). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *Revista Complutense de Educación*, Vol. 14, nº 1, pp. 393 – 424.