

## Experiencias sobre integración laboral de discapacitados intelectuales en las universidades

### Introducción

La inmersión de la persona con discapacidad en el mundo laboral es un derecho que comparte con el resto de la ciudadanía. En su caso, además, el verse incorporado en la realidad laboral contribuye decisivamente a aliviar su limitación, a mejorar su imagen y autoestima, y contemplarse como ciudadano de igual categoría que los demás. Las cifras estadísticas demuestran con rotundidad que es la población con discapacidad intelectual la que más sufre la carencia de trabajo, o si trabaja, la situación de segregación laboral.

Las diversas experiencias dentro de las universidades, de la administración pública en general y también de la empresa privada muestran que el término “discapacitado” no debe identificarse con el de “incapaz para trabajar”. Por el contrario, los progresos innegables realizados en el mundo de la educación y de la rehabilitación de discapacitados han desvelado las ricas y abundantes posibilidades que muchos de ellos poseen para cubrir con garantía un puesto laboral.

A pesar de ello, el gran problema de la población con discapacidad frente al empleo, es la inactividad. El 67,5 % de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen ni buscan empleo, lo que supone un porcentaje muy elevado. Además las personas con discapacidad se encuentran con más dificultades y barreras de todo tipo en su acceso al mundo laboral que el resto de los ciudadanos sin discapacidad.

### Marco legal:

No es nuestra pretensión, en este apartado, la enumeración y análisis de toda la legislación que actualmente tenemos en Europa y España regulando las diferentes posibilidades de trabajo que se ofrecen a las personas con

discapacidad, pero sí queremos mencionar las líneas generales en la política de integración laboral que se fundamentan en un listado de principios y derechos. Los derechos son los siguientes:

1. Derecho al trabajo. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección profesional u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. Principio de normalización de los servicios: Establece que un individuo con disminución deberá ser considerado, tratado, atendido, respetado y valorado como cualquier otra persona, y tiene derecho a recibir la respuesta a sus necesidades educativas, sanitarias, laborales, etc., a través de los servicios ordinarios de la comunidad.
3. Principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores disminuidos y los trabajadores en general. Presupone la necesidad de propiciar y arbitrar las medidas positivas especiales, orientadas a compensar las dificultades específicas de un lugar de trabajo, así como también, aquellas medidas encaminadas a la adaptación del lugar de trabajo a las características del trabajador disminuido. El objetivo a conseguir por esta medida es equilibrar la igualdad de oportunidades, nunca se debe considerar como discriminatoria respecto al colectivo general de trabajadores.
4. Derecho a la integración social: Se basa en la premisa de que las diferencias humanas son elementos importantes a valorar y que hay que considerarlas como algo positivo que contribuye al desarrollo y organización de la sociedad. Es dentro de esta sociedad que todas las personas tienen derecho a formar parte y a no quedarse excluidas, sean cuales sean sus condiciones o características.

### Trabajo protegido y mercado de trabajo ordinario

Las personas con una discapacidad que pretenden acceder al mercado laboral cuentan con dos opciones: El trabajo protegido y el mercado de trabajo ordinario. Al hablar de trabajo protegido, estamos hablando de centros ocupacionales, talleres protegidos, centros especiales de empleo, empresas todas ellas subvencionadas y específicamente organizadas para agrupar a las personas con discapacidad en su vida laboral.

Es cierto que, en ocasiones, el desarrollo de la vida profesional de las personas discapacitadas dentro del mundo del trabajo protegido ha sido y sigue siendo necesaria. Ha rendido y rinde excelentes frutos para el propio individuo y para la sociedad. El problema estriba en que nos hemos acostumbrado tanto a ella que hemos dado por demostrado que la segregación agrupada es el mejor sistema para afrontar con éxito, en términos de eficacia y rendimiento, la educación, el trabajo y la vida entera de las personas con discapacidad. Nos estamos olvidando igualmente de uno de los objetivos del trabajo protegido que no es otro sino la facilitación de las dinámicas de paso de sus usuarios hacia el mercado ordinario de trabajo.

Uno de los deseos más frecuentemente expresados por las personas jóvenes con discapacidad es su inserción laboral. Durante los últimos años se ha tratado de progresar en la búsqueda de acuerdos y compromisos satisfactorios. Las soluciones laborales diseñadas en las últimas décadas para dotar de ocupación a muchos individuos con discapacidad, especialmente intelectual, han supuesto reales mejorías en su calidad de vida, satisfacción para ellos y sus familias. Estas soluciones, sin embargo, han recurrido fundamentalmente al trabajo protegido, olvidando que muchas personas con discapacidad intelectual poseen cualidades y aptitudes para desempeñar puestos de trabajo en la empresa ordinaria, en régimen de integración plena, lo que significa disfrutar de los mismos derechos y oportunidades que el resto de los trabajadores, lo que conlleva también el cumplimiento de las mismas obligaciones.

La inserción laboral al mercado ordinario de las personas con discapacidad psíquica y sensorial no es fácil. Existen, sin embargo, numerosas experiencias que demuestran que es posible. Una de las experiencias que merece tenerse en cuenta es la de la inserción laboral de personas con discapacidad psíquica en las universidades públicas catalanas.

### Trabajo con apoyo

Si aceptamos el principio que mencionábamos anteriormente, según el cual estamos convencidos de que muchos discapacitados intelectuales se encuentran capacitados para desempeñar puestos de trabajo en la empresa ordinaria, tendremos que actuar en consecuencia y admitir que la solución más enriquecedora, la que en principio debemos perseguir, promover y

primar, antes que recurrir a otras, es el régimen de integración laboral en empresas ordinarias. Para facilitar esta labor se ha extendido el método del empleo con apoyo que ha destacado en los últimos años por su eficacia.

Este método, parte de la base de que puede y debe haber un buen ajuste entre la necesidad laboral de la empresa y la capacidad del individuo. Una capacidad que, en principio, puede parecer limitada -puesto que el individuo tiene una discapacidad- pero que, creadas las condiciones favorables, esa capacidad se desarrolla plenamente de modo que la tarea es perfectamente realizada y el trabajador es remunerado de forma proporcionada a su trabajo.

El método requiere que detrás del trabajador tiene que haber una institución que:

1. Conozca con precisión las posibilidades y condiciones de la persona.
2. Analice el puesto laboral en todos sus extremos (p.ej. Tareas, jefes, horarios, desplazamientos a la empresa....)
3. Disponga de la figura del preparador laboral, un profesional con capacidad para preparar al trabajador en función de las labores concretas que va a desarrollar, le acompañe en las primeras etapas en el puesto de trabajo, estudie sobre el terreno los problemas que puedan surgir y elabore las soluciones apropiadas.
4. Actúe de mediador permanente entre trabajador y empresa.

La gerencia de la empresa debe tener conciencia de que el proyecto vale la pena. No ha de actuar como instrumento de beneficencia sino que debe ofrecer un puesto de trabajo que considera necesario para la buena marcha de su negocio porque cubre una necesidad. Ha de ser consciente, eso sí, de que lo ofrece a un ciudadano que lo necesita imperiosamente para conseguir su realización personal, en unas condiciones que, no siendo gravosas para la empresa, se ajustan a las necesidades específicas de la persona.

Debe establecerse un marco de confianza y de complicidad entre la institución que avala al trabajador y se responsabiliza del apoyo a su trabajo en todo momento, y la empresa que lo acoge.

Estamos acostumbrados a admitir que el sitio natural de un trabajador con discapacidad intelectual es el centro especial de empleo o el taller protegido que nos parece una pretensión desorbitada el tratar de implantar y extender

la modalidad de empleo con apoyo. ¿No nos suena esta actitud a la que se dio hace unos años cuando nos decidimos a superar la etapa de la escuela especial, que era considerada como el lugar natural y lógico en donde el alumno con discapacidad intelectual tenía que recibir su formación escolar? Seguro que todos nos acordamos de la resistencia al cambio, y hasta el escándalo en algunos casos, que suscitó la implantación por la ley de la integración escolar.

La inserción laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual se ha convertido en la prueba de toque que valúa la eficacia del trabajo realizado por todos los actuales programas de formación y apoyo del niño y del adolescente. Toda la magia de la integración puede venirse abajo si el joven, al término de su etapa escolar, vuelve a casa sin un trabajo que realizar, o termina en un programa de segregación laboral. El empleo con apoyo ha venido a continuar, en el mundo del trabajo, el mismo principio que alentó la integración escolar con tanto beneficio para todos.

### La experiencia en la Universidad

La inserción de personas con una disminución física, psíquica o sensorial en las universidades catalanes ha comportado una experiencia que creemos muy interesante y que pasamos a comentar. Como bien sabemos la ley obliga a las administraciones a la reserva a personas discapacitadas de un determinado porcentaje de las plazas convocadas en sus convocatorias. Al no establecerse una diferenciación y competir personas con diferentes tipos de discapacidades, es evidente que los que cuentan con menos oportunidades para acceder a alguna de las plazas reservadas son los discapacitados intelectuales, seguidos de los sensoriales y, por último, los físicos. Por poner un ejemplo, una persona con síndrome de down, (cuya discapacidad reconocida suele ser superior al 66 %) poco puede hacer para competir con una persona con una discapacidad de tipo físico como una dificultad más o menos severa de movimiento, o con una dificultad auditiva.

Poco puede hacer tampoco, esa persona con síndrome de down a la hora de competir con otra persona con una disminución psíquica de un 30 % o border line. Es difícil por tanto que personas con determinadas discapacidades intelectuales puedan acceder a plazas convocadas por las universidades, incluso aquellas especialmente reservadas para personas discapacitadas.

Para paliar esta situación algunas administraciones han convocado plazas de funcionarios dirigidas exclusivamente a personas con una discapacidad intelectual, estableciendo diferentes turnos a los que pueden presentarse los discapacitados en función del tanto por ciento de discapacidad que posean. (Del 33 al 66 %, más de un 66%).

No con un carácter tan estable como las mencionadas anteriormente, otras medidas alternativas adoptadas por algunas universidades catalanas y destinadas a facilitar la integración de personas discapacitadas intelectualmente son la contratación de personas discapacitadas a través de planes de ocupación, contratos que no superan los 6 meses de duración, pero que han supuesto y suponen experiencias muy positivas para los trabajadores, familiares y universidades.

Por último, varias universidades han firmado convenios con diversas asociaciones de discapacitados intelectuales llegando a colaboraciones para la integración a través de contratos de trabajo de personas discapacitadas. Esta situación se ha dado a través de una concienciación importante de los órganos con poder de decisión de las universidades así como de los sindicatos. Los acuerdos para realizar prácticas profesionales también son bastante frecuentes en nuestras universidades.

En general, las universidades realizan una valoración positiva de la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo. Esto no quiere decir que todos los procesos de adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo hallan sido sencillos y rápidos, pero sí que desde las universidades ha habido una valoración positiva de la mayoría de las inserciones realizadas.

En el ámbito de la universidad de Lleida todos los interlocutores consultados han obtenido algún provecho o han aprendido alguna cosa de todos los trabajos que han desarrollado. Hay casos que manifiestan que su vida ha dado un giro de 180 grados a raíz del contrato de trabajo que sostienen con la universidad. Asimismo consideran que la experiencia laboral realizada en la universidad es la más satisfactoria de todo su recorrido profesional.

En algunas universidades, la universidad de Lleida es una de ellas, se ha utilizado la figura del preparador laboral como instrumento de inserción laboral del trabajador discapacitado.

La corta experiencia en las universidades y la algo más dilatada en otras administraciones públicas ha demostrado que la labor de los preparadores ha consistido en estar con los trabajadores de forma intensa durante los primeros días de la inserción, y después, progresivamente, se ha ido reduciendo la supervisión y se ha acabado por hacer un seguimiento puntual, muchas veces a través de un contacto telefónico.

La duración de este soporte no puede ser cuantificado de una manera estándar para todos los casos. Dependerá de cada trabajador, cada puesto de trabajo y está influenciado por diversos factores que rodean a la situación: sociales, psicológicos, tipología de las funciones a realizar....

La inserción laboral en las universidades catalanas y administración en general de personas con discapacidad intelectual ha generado un elevado grado de satisfacción personal porque sienten que hacen bien su trabajo, muestran interés por hacerlo mejor, tienen un sentimiento de utilidad y han superado el nivel que, en un principio, creían que tenían. El trabajo les ha permitido obtener resultados tangibles, evidencias de su trabajo.

Estos datos coinciden con diversos estudios realizados para evaluar la satisfacción y cambios en las personas contratadas por las administraciones públicas y que aseguran que también son muy significativos los cambios en su estado de ánimo ya que se han sentido de buen humor, optimistas, alegres, menos tímidos, con una actitud más sociable, más comunicativa, con buena predisposición para trabajar. También han llegado a la conclusión de que las personas con discapacidad que trabajan son más felices, tienen más bienestar físico y dan estructura temporal a su vida diaria, lo cual les aporta serenidad.

Los familiares de los trabajadores han considerado que su estado de ánimo ha sido muy estable mientras trabajaban porque se trata de un entorno de trabajo ordinario, de ambiente normalizado, con el cual se han sentido más identificados que con su anterior entorno de trabajo protegido.

En cuanto a las funciones realizadas por las personas con discapacidad intelectual, se trata de trabajos que dan soporte a las actividades fundamentales de los servicios como recibir, conservar y distribuir documentos, objetos y correspondencia, llevar a cabo traslados de material y de mobiliario que sean necesarios, utilizar máquinas fotocopadoras y

similares, realizar labores auxiliares dentro de las bibliotecas y otras funciones de carácter similar. Podemos decir que la categoría de auxiliar de servicios ha sido la mayoritaria dentro de las contrataciones realizadas por las diferentes universidades.

Los contratos, aunque hay experiencias de contrataciones en horario completo, habitualmente se realizan a tiempo parcial (normalmente el 50%), esta circunstancia facilita la formación y apoyo que deben recibir las personas con este tipo de discapacidad para continuar su integración en su trabajo como el aprendizaje de otras habilidades necesarias para su vida personal.

### El acceso de las personas con discapacidad intelectual a las Universidades/Administración pública

A pesar de la reserva de plazas existente en las universidades y también en el resto de administraciones, parece ser que las plazas obtenidas por estas personas han sido todos los años inferiores a la cuota establecida.

Las personas con discapacidad tienen acceso a la administración mediante las ofertas de trabajo público que se convocan anualmente. Por otro lado, el acceso a la función pública esta sometido a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad pero se hace necesario aplicar medidas positivas al objeto de asegurar la igualdad de oportunidades y de trato del colectivo.

El sistema vigente de medidas de accesibilidad al trabajo público para personas con discapacidad es el siguiente:

1. Serán admitidas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes. Las convocatorias no establecerán exclusiones por limitaciones psíquicas o físicas.
2. Las personas con discapacidad (independientemente de su grado de capacidad) pueden pedir en el mismo impreso de solicitud de participación, adaptaciones de tiempo y medios para la realización de las pruebas selectivas.
3. Del conjunto de plazas ofertadas se tiene que reservar un porcentaje no inferior al 5 % para ser cubiertas con personas con discapacidad



de grado igual o superior al 33 %.

Los aspirantes participantes a través de la reserva de trabajo compiten únicamente entre ellos, si bien tienen que llegar a una puntuación mínima si quieren llegar a ocupar una plaza.

4. En la asignación inicial del puesto de trabajo, la comisión de valoración competente podrá requerir, respecto a las personas que se incluyen en la cuota de reserva, dictamen sobre la compatibilidad del candidato con el puesto de trabajo o sobre las adaptaciones del puesto de trabajo, siempre y cuando no suponga una modificación exorbitante del contexto.

En general, las administraciones cumplen la normativa de acceso al trabajo público pero el aprovechamiento de estas medidas acaba siendo escaso porque la participación del colectivo en la cuota de reserva es todavía bastante baja. Las estadísticas reflejan que de cada 3 plazas de la cuota de reserva se cubre una. (Álvarez y Rojo, 2002)

Además el sistema de oposiciones es rígido y la adaptación de las pruebas no garantiza todavía la igualdad de condiciones. Sería idóneo que se llevase a cabo un proceso selectivo que tendiese a conocer las potencialidades del candidato y su posible adecuación al puesto de trabajo en lugar de compararlo con un grupo, el de las personas sin discapacidad, al cual él no pertenece aptitudinalmente. Codina sugiere que sería interesante intentar adecuar los procedimientos de acceso a la función pública más concretamente las pruebas de capacidad, a las personas con discapacidad que se presenten (y no al revés) o bien, incrementar los porcentajes de reserva en aquellos sectores y áreas de trabajo más adecuadas a las capacidades y habilidades del colectivo de personas con discapacidad.