



# Integración laboral de discapacitados intelectuales en las universidades





***Atendiendo al tipo de discapacidad, son las personas con discapacidades para oír y para ver, las que presentan mayores tasas de actividad.***

***40 % de actividad frente al 20 % de paro.***

***En todos los demás grupos de discapacidad las tasas de paro son más elevadas que las de actividad.***

Son las personas con deficiencias mentales las más desfavorecidas en materia de empleo, con tasas de ocupación y actividad muy inferiores a las del resto de las personas con discapacidad.

# ¿Por qué no encuentro trabajo?

- ***Encontrar trabajo es difícil para cualquiera***
- ***Soy discapacitado***
- ***No tengo experiencia***
- ***Los estudios que tengo no me sirven***
- ***No tengo estudios***
- ***Otras razones***

# **No encuentran trabajo porque....**

- Nivel educativo y cualificación deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo***
- Falta de motivación e información de la propia persona y de sus familias***
- Actitud negativa de una parte de los empleadores***
  - Dificultades en financiación autoempleo***
- Dificultades accesibilidad (transporte, adaptación centros formación.... )***

***Datos : CERMI***

# **¿Por qué no contrato discapacitados?**

***Los discapacitados mentales no pueden trabajar, carecen de la capacidad necesaria.***

***No tienen autonomía, no pueden llevar una vida independiente***

***Cómo serán, que harán, cómo debe ser tratado.***

***Tendré que crear una infraestructura muy compleja y necesitará un tratamiento muy específico, requerirá un esfuerzo muy grande.***



- Personas con discapacidad física (Visión más positiva)
  - Predisposición favorable a la contratación
  - Interviene el estereotipo del discapacitado físico como alguien con problemas poco severos
  - Percepción de una escasa repercusión en el desarrollo de su trabajo: percepción normalizada.
  - No es la imagen que, a priori, se identifica con las discapacidad.
- Personas con discapacidad sensorial (Visión intermedia)
  - Situación intermedia a medio camino entre los discapacitados físicos y discapacitados psíquicos / mentales.
- Personas con discapacidad psíquica / mental (Visión más negativa)
  - Predisposición desfavorable a la contratación
  - Mayores frenos y prejuicios ante la contratación, alejamiento de la normalización
  - Es la imagen predominante entre los responsables que no se han planteado la contratación.

Además, del mismo modo, la valoración se vuelve negativa conforme la discapacidad va alcanzando un mayor grado o cuando sus consecuencias son más evidentes.

# ¿Por qué no contrato discapacitados?

***La falta de contacto directo entre personas con discapacidad y los contratantes reafirman los prejuicios existentes***

La opinión de los empleadores hacia cualquier tipo de personas con discapacidad es diferente en función de haber tenido o no algún empleado con esa discapacidad.

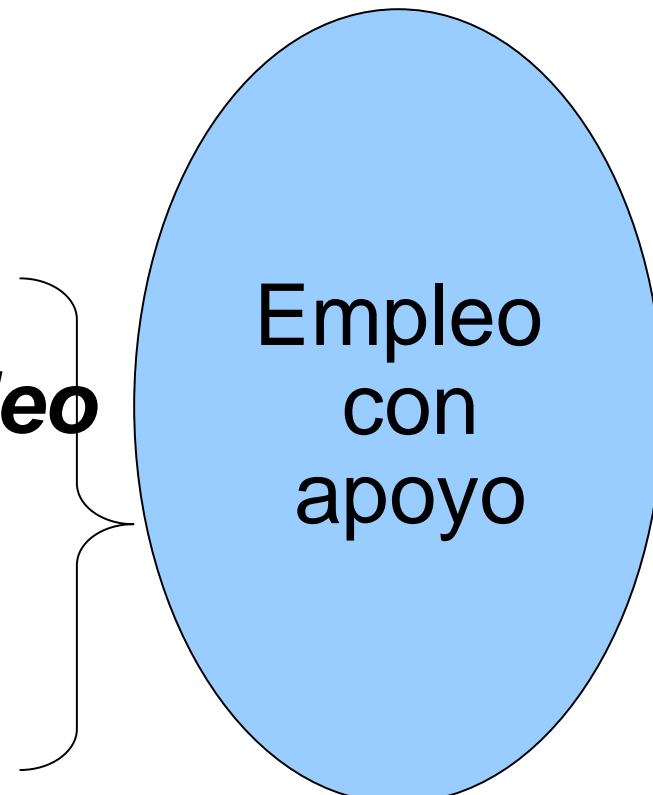
# Alternativas discapacitados mentales

***Empleo protegido***

***Centros especiales de empleo***

***Centros ocupacionales***

***Empleo ordinario***



Empleo  
con  
apoyo

# Empleo protegido

***Debemos entender el empleo protegido como fórmula de transición al trabajo ordinario.***

# Centro especial de empleo (CEE)

- Realización de un trabajo productivo
- Participación regular en operaciones de mercado
- Aseguramiento de empleos remunerados
- Prestación de servicios de ajuste personal y social
- Plantilla integrada por personas con discapacidad
- Medio de integración al mercado ordinario de trabajo

# Centro ocupacional (CO)

## LISMI

“....como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un centro especial de empleo”

# Mercado ordinario de trabajo

***Hay que otorgar primacía a la integración en el mercado ordinario de trabajo, acudiendo al empleo protegido como último recurso, cuando no sea posible la incorporación del trabajador con discapacidad en el mercado ordinario.***



# EMPLEO CON APOYO CARACTERÍSTICAS

- Colocación individual en empresas ordinarias
- Contrato laboral y salario justo
- Acompañamiento del preparador laboral y apoyos naturales
- Formación en el puesto de trabajo
- Retirada progresiva del preparador laboral
- Apoyo técnico y seguimiento según necesidades.

# Concepto integración laboral (I)

***La mera incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo no se puede aceptar como “integración laboral”***

# Concepto Integración laboral (II)

***Integración laboral es la incorporación de una persona con minusvalía a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria donde el trabajador con minusvalía trabaja e interactúa frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalía diferentes del personal de los servicios de apoyo.***

## Concepto integración laboral (III)

***El trabajador tiene firmado un contrato laboral legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como los otros trabajadores.  
(Bellver Silván)***

# Lo que hacemos las universidades (I)

***Cuota de reserva***

***Medidas alternativas***

***Prácticas formativas no remuneradas***

***Convenios de colaboración con asociaciones de discapacitados***

***Charlas de divulgación y sensibilización en distintas facultades***

# Lo que hacemos las universidades

## (II)

***Período de prácticas no remuneradas y posterior contratación temporal.***

***Realización de varios contratos temporales consecutivos y posteriormente contratación indefinida.***

***Hace 20 años se firmó un convenio del que surgió la contratación del primer joven con discapacidad intelectual. Actualmente son 8 los jóvenes contratados de manera estable.***

# Cuota de reserva

En general las universidades 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 bastante baja.

Las estadísticas reflejan que de cada 3 plazas de la cuota de reserva se cubre una. (Álvarez y Rojo)

# Funciones realizadas

Trabajos de soporte a las actividades fundamentales de los servicios:

- Recibir, conservar y distribuir documentos, objetos y correspondencia
- Llevar a cabo traslados de material y de mobiliario
- Utilizar máquinas fotocopadoras y similares
- Labores auxiliares en bibliotecas



# Las claves del éxito

- ***Los trabajadores discapacitados:***  
***Muestran interés, esfuerzo, capacidad, ganas de trabajar, hábitos laborales. Han mantenido una buena actitud y han desarrollado correctamente su trabajo.***
- ***Las familias***
- ***Formación de los preparadores laborales.***  
***Aprendizaje funcional y pragmático. Los jefes de sección y las familias lo han valorado muy positivamente.***
- ***El entorno laboral de la Universidad***

***Los contratadores reconocen la valía del trabajador con discapacidad una vez contratado, superando los estereotipos que en un principio se habían depositado en él por pertenecer a un grupo determinado***

# Los contratos

Los contratos, aunque hay experiencias de contrataciones en horario completo, habitualmente se realizan a tiempo parcial ya que esta circunstancia facilita la formación y apoyo que deben recibir las personas con este tipo de discapacidad.

# Los familiares

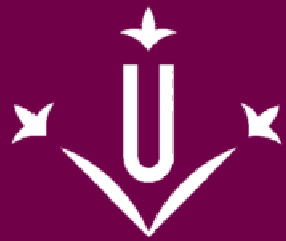
Los familiares afirman que el estado de ánimo ha sido muy estable mientras trabajaban porque se trata de un entorno de trabajo ordinario, de ambiente normalizado, con el cual se han sentido más identificados que con otros entornos anteriores de trabajo protegido.

***Para conocer las capacidades laborales de las personas con discapacidad por parte de los empresarios son relevantes las prácticas en las empresas y el empleo con apoyo***

# Experiencia en la Universidad de Lleida

- Cuota de reserva
- Planes de ocupación
- Convenio con asociación de discapacitados intelectuales fruto del cual se produce la contratación de personal con síndrome de Down
- Modificación de la RPT destinando un puesto de trabajo a personas con un grado de discapacidad intelectual superior al 66 %.

- ¡ Muchas gracias por su atención !



Universitat  
de Lleida













