

Discapacitados, Universidad y Empleo

Carmen Ferradans Caramés *
Eva Garrido Pérez **

En esta entrega contamos con la especial colaboración de las profesoras Carmen Ferradans y Eva Garrido, ambas especialistas en ciencias del trabajo y docentes de la prestigiosa Universidad de Cádiz.

Las autoras nos brindan un considerable aporte normativo al señalar los distintos dispositivos y planes, tanto españoles como comunitarios, que estructuran el marco legal que tiene como fin el disfrute pleno y efectivo de los derechos de los discapacitados. Todo lo anterior inscrito en el ámbito de acceso a la educación superior y al trabajo. Sendos datos estadísticos apuntalan sus propuestas, asimismo, la propuesta presente se va perfilando como condición necesaria de cualquier proceso de inclusión social. En síntesis, un trabajo que goza de sustento no sólo jurídico sino también social, en pos de la reivindicación de las minorías.

1. Introducción

En este trabajo se pretende analizar el acceso a los discapacitados a la Universidad y hacer una especial referencia a los casos en los que puede haber una discriminación, tanto en el acceso a la Universidad como al mercado de trabajo, a causa de sufrir una discapacidad.

A pesar de todo un contexto formalmente garantista y protector, y que ya cuenta con muchos años de antigüedad, la realidad muestra una visión no estrictamente igualitaria. Una persona de cada diez se ve afectada directamente en la Comunidad Europea por alguna forma de discapacidad, lo que representa alrededor de 38 millones de personas¹, de las cuales aproximadamente la mitad se encuentra en edad de trabajar. Un numeroso grupo social que se enfrenta día a día con obstáculos de diversa índole, no sólo a la hora de encontrar y conservar un puesto de trabajo, sino también de acceder a medios de transporte, edificios e instalaciones o de seguir actividades de educación o formación necesarias para ejercer un empleo. Son muchas y variadas barreras, ya sea medioambientales, de comportamiento, sociales, jurídicas, financieras o de comunicación.

Y ante estas barreras, los problemas no son otros que de acceso, por cuanto impiden precisamente el disfrute pleno y efectivo de aquellos derechos que tienen reconocidos como cualquier otro ciudadano, su plena participación en la sociedad y en el mundo del trabajo. Posiblemente una de las causas de tal situación se deba a que en muchos aspectos nuestras sociedades se organizan, aun en demasía, en función de las necesidades del ciudadano "medio", no afectado por ningún tipo de discapacidad, y en consecuencia, un gran número de ciudadanos sigue teniendo problemas de acceso

a los mismos derechos y oportunidades que disfruta la mayoría en educación, empleo, movilidad y acceso, vivienda o regímenes de asistencia social. De hecho, la ausencia misma de las personas con discapacidad en la vida ordinaria fomenta en sí misma el mantenimiento de estereotipos y prejuicios que contribuyen a perpetuar esquemas de exclusión. Se crea así un círculo vicioso entre las actitudes prejuiciosas, la falta de igualdad de oportunidades y la discriminación.

Algunos empleadores aún miran con recelo a las personas discapacitadas, no confiando en su preparación para el trabajo, de ahí las escasas oportunidades que se les ofrecen de demostrar precisamente lo contrario. Por otro lado, también es cierto que las personas con discapacidad no han tenido siempre el mismo acceso a la educación y a la formación profesional, por no ser éstas suficientemente adaptables a las necesidades formativas de tales personas; que los servicios de ayuda que requieren no siempre han existido o han estado adecuadamente disponibles; que las políticas públicas no han sabido facilitar totalmente el acceso a edificios y medios de transporte; y que las legislaciones siguen presentando quiebras a la hora de facilitar la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad. Asimismo se ha señalado que muchos de estos obstáculos surgen porque no se tiene suficientemente en cuenta a las personas con discapacidad cuando se concibe un nuevo servicio². De ahí que con alguna frecuencia, y en círculos comunitarios, se haya hablado de estas personas como los ciudadanos invisibles³.

El reconocimiento de esta situación como insostenible dentro de contextos jurídicos y sociales de igualdad y justicia, está permitiendo que en la actualidad este problema sea objeto de una profunda reflexión, llevando consigo que planteamientos tradicionales estén siendo sustituidos por otros que destacan

* Profesora Contratada Doctora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, España.

** Doctora por la Universidad de Cádiz, España. Profesora titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la misma casa de estudios. Decana de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz.

1 Cifra que ascenderá a unos 50 millones tras la adhesión de los países candidatos. Cfr. Dictamen del Comité Económico y Social sobre la "Integración de las personas con discapacidad en la sociedad". Bruselas, 17 de julio de 2002.

2 Cfr. Ibidem. Dictamen del Comité Económico y Social.

3 De esta manera se titulaba la conferencia de Anna Diamantopoulou en la apertura del año europeo para personas con discapacidad 2003 (Bruselas, 23 de enero de 2003). <http://europa.eu.int/rapid>

mucho más la identificación y la eliminación de los diversos obstáculos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación en todos los aspectos de la vida. Desde este punto de vista, se ha desarrollado un notorio progreso legislativo a través del cual han ido viendo la luz una serie de iniciativas normativas, tanto a nivel nacional como comunitario, en aras de reconocer y garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: desde normas destinadas a la mejora en la accesibilidad en servicios y medios de transporte, o en edificios y otras zonas públicas, a aquellas otras que se dirigen a facilitar que las personas con discapacidad se beneficien de las posibilidades que ofrece la sociedad de la información, pasando por las que presentan hoy en día quizás mayor esfuerzo y atención por cuanto están destinadas a mejorar sus oportunidades de inserción y reinserción laboral.

2. Igualdad de Oportunidades y Personas con Discapacidad

El punto de arranque de una decidida actuación por reconocer cuanto menos los mismos derechos a las personas con discapacidad, se sitúa en las Naciones Unidas cuando en noviembre de 1975 aprueba una Resolución conteniendo precisamente una Declaración de Derechos de las personas con minusvalía. Las expresiones eran altas y claras:

“Las personas con minusvalía poseen el derecho esencial al respeto de su dignidad humana. Cualquiera que sea el origen, naturaleza y gravedad de su minusvalía, los minusválidos tienen los mismos derechos fundamentales que sus conciudadanos de igual edad, lo cual implica, por encima de todo, derecho a una vida satisfactoria, tan normal y plena como sea posible. Las personas con minusvalía tienen los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos”

Esta primera iniciativa fue seguida por otras desde la propia ONU y especialmente desde la UE que han ido aportando esos pequeños granos de arena que permitían construir todo un sólido entramado de reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, entre los que destacan la Resolución del Consejo de 21 de diciembre de 1981, sobre integración social de los minusválidos; la firme declaración contenida en la “Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores” de 1989, afirmando que “todo minusválido, cualquiera que sea el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social” (apartado 26); la “Comunicación sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación en materia de discapacidad” de 30 de julio de 1996; y la transversalidad de la discapacidad en las políticas comunitarias, que fue declarado desde 1997 como objetivo por la propia Comisión Europea, es decir, a la integración de la discapacidad como factor de consideración en programas, proyectos y políticas de orden socio-económico, y especialmente en las directrices, pilares y planes de actuación que conforman la Estrategia Europea de Empleo.

Precisamente, una de las últimas iniciativas, a nivel europeo, ha sido la aprobación por el Consejo de Europa del Plan de Acción para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015. El Plan reconoce el principio fundamental según el

cual la sociedad tiene el deber o la obligación para con todos sus miembros de procurar que los efectos de la discapacidad se minimicen mediante el apoyo activo a modos de vida sanos, entornos más seguros, asistencia sanitaria apropiada, rehabilitación y solidaridad social.

Entre las líneas de actuación que se establecen en este Plan se encuentra la educación que debe producirse en todas las etapas de la vida, entendiéndose que la igualdad de acceso a la educación es un factor esencial de integración social y de independencia para las personas con discapacidad.

De todo lo actuado en el plano internacional y comunitario en materia de discapacidad, es posible observar un proceso bien claro en la orientación a adoptar con relación a la discapacidad, abandonando su concepción como una enfermedad y por tanto su contemplación desde un modelo médico de tratamiento de la discapacidad, que ponía el acento en la corrección de la misma y en la readaptación de las personas con el fin de que pudieran insertarse en la sociedad.

No ha sido fácil pasar de esta concepción a aquella otra más social, más integrada, en la que se identifican las barreras, las situaciones de discriminación, pretendiendo su desaparición y en definitiva, un total cambio en la sociedad para hacer de ésta más adaptable a las necesidades de las personas con discapacidad. Es el punto de vista el que ha de variar: no es la persona discapacitada la que tiene que adaptarse a la sociedad para intentar integrarse en ella, sino que es realmente la sociedad la que debe cambiar para integrar y responder a las necesidades de todas las personas, entre ellas fundamentalmente las personas discapacitadas.

Este cambio de orientación en el tratamiento de la discapacidad no solo se detecta en el ámbito comunitario, sino también e igualmente en el terreno nacional, hasta el punto de que a ambos niveles se ha recorrido un camino muy similar, casi paralelo y ahora prácticamente convergente a raíz del debido seguimiento de las políticas y orientaciones comunitarias por parte de las respectivas políticas nacionales de los Estados miembros.

En efecto, nuestro sistema normativo no carece de declaraciones de derechos hacia las personas con discapacidad y de igualdad de oportunidades, incluso a través de medidas de acción positiva. Así, en primer lugar, el art. 49 de la CE impone a los poderes públicos la misión de realizar “una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestará la atención especializada que requieran y los amparará especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”, y entre ellos, como no puede ser de otra manera, el derecho al trabajo (art. 35) y el pleno empleo (art. 40). Un compromiso que a su vez debe completarse con aquellas exigencias derivadas del principio de igualdad tal y como está consagrado en el art. 14 CE, proscribiéndose el trato desigual que pudiera derivar, entre otras, por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social, en ausencia de una justificación objetiva y razonable.

En este punto, la cobertura que podría dispensar el precepto constitucional a la discapacidad ya fue reconocida por el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia 269/1994, de 3 de octubre de 1994, al hilo de analizar el principio de

igualdad y no discriminación en relación con la reserva de plazas para minusválidos. En concreto, el TC consideró que el elenco de factores diferenciales del art. 14 CE no es cerrado, y de hecho la minusvalía podría constituir una causa real de discriminación. En tal motivo, se sustentaba la adopción de medidas (tanto nacionales como internacionales) promocionales de igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, y tendentes a procurar la igualdad sustancial de los sujetos tal y como viene exigida por el art. 9.2 CE. La particular conexión entre este último precepto y el art. 49 no solo admitiría la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva destinadas a favorecer los derechos de los trabajadores discapacitados, sino también serviría para justificar determinados tratamientos diferenciales contenidos en las normas y que tienen como destinatarios a tal colectivo.

Es este contexto interpretativo donde hay que situar igualmente el art.17 del Estatuto de los Trabajadores y su alcance en relación con la no discriminación en las relaciones laborales por razón de la discapacidad. Ciertamente dicho factor personal no aparece mencionado expresamente en el apartado primero de este precepto entre las circunstancias que no pueden dar lugar a situaciones de discriminación favorable o adversa en el empleo, si bien y aun cuando pudiera acogerse la discapacidad como “una condición social” que sí es mencionada en el art.17, cabría igualmente trasladar la declaración del TC anteriormente señalada y en consecuencia considerar la discapacidad también integrada en el alcance del art.17.1 ET. Ahora bien, donde mas efectivamente se ha situado el factor de la discapacidad dentro del ámbito de este precepto ha sido en el territorio de los apartados 2º y 3º del mismo art.17, esto es, en las denominadas excepciones al principio de igualdad y no discriminación anunciado al principio, y que tienen como finalidad establecer legalmente determinadas preferencias, exclusiones, reservas, subvenciones y otras medidas de fomento para determinados colectivos específicos de trabajadores con especiales dificultades para acceder al empleo.

Conforme a esta habilitación y en consecuencia, se ha puesto en marcha un gran número de medidas promocionales y “ventajosas” que han tenido como beneficiarios a las personas con discapacidad, con una especial referencia a las previsiones contenidas en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), fundamentalmente (como es la de reserva de plazas) pero también otras medidas y actuaciones normativas que han ido, en mayor o menor medida, en la línea de la promoción activa del empleo de las personas con discapacidad.

Así pues, en definitiva, contamos con un completo entramado normativo que sustenta la exigencia de igualdad de derechos y de oportunidades de las personas con discapacidad, combinada con medidas promocionales y de ventaja. Pero ello no es suficiente. De ahí que siga resultando más que necesario la adopción de medidas y programas de actuación que favorezcan y posibiliten la efectividad de tal igualdad de derechos y oportunidades.

Al respecto cabe destacar la importancia del II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad (2003-2007) y los sucesivos Planes Anuales de Empleo que ha elaborado

nuestro país en cumplimiento de la Estrategia Europea para el Empleo. En estos planes se persiguen dos objetivos esenciales: aumentar las tasas de actividad y de ocupación, así como conseguir la inserción laboral de las personas con discapacidad y mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo su discriminación. Asimismo, en el V Plan nacional para la Inclusión social, 2008-2010, se reconoce la persistencia de las dificultades de acceso al empleo de las personas con discapacidad, se proyecta la integración social a través del empleo como política global y se prevé la oferta formativa específica.

Actualmente está en vigor la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de personas con Discapacidad 2008/12”, pareciendo facilitarse y promoverse en los últimos años el tránsito del empleo especial protegido hacia el mercado de trabajo ordinario, siquiera con medidas de acción positiva, cuyo exponente más claro es la imposición de las cuotas de reservas de empleo para personas con discapacidad⁴.

3. El Acceso de los Discapacitados a la Universidad

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), orientada a la completa realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad, establece en su artículo 6 que las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con discapacidad habrían de llevarse a cabo mediante su integración en las instituciones de carácter general. Particularmente se hace referencia a la educación en el artículo 30 LISMI, que establece el derecho a la gratuidad de la enseñanza en las instituciones de carácter general, en la atención particular y en los centros especiales, de acuerdo con lo que dispone la Constitución y las leyes que la desarrollan. Asimismo, se indica que las personas con discapacidad que cursen estudios universitarios⁵, cuya minusvalía les dificulte gravemente la adaptación al régimen de convocatorias establecido con carácter general, podrán solicitar, y los centros habrán de conceder, la ampliación del número de las mismas en la medida que compense su dificultad. Además, señala que, sin disminución del nivel exigido, las pruebas se adaptarán, en su caso, a las características de la minusvalía que presente la persona (artículo 31.2 LISMI).

Adicionalmente, hay que valorar lo establecido por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad, que complementa a la LISMI, y establece la obligación para las Administraciones Públicas de promover medidas de fomento y protección jurídica para llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades.

En el ámbito andaluz, hay que citar el Acuerdo de 2 de diciembre de 2003, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó el I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad 2003-2006. Una de las líneas de actuación de este Plan, en el marco de la política de educación, se dirige al apoyo a estudiantes con necesidades especiales derivadas de algún tipo de discapacidad para el acceso a la Universidad, articulando la aplicación de un conjunto de medidas que faciliten el acceso a la Universidad de las personas con

⁴ Vid STC 269/1994, de 3 de octubre, sobre la compatibilidad con el principio de igualdad de las reservas de empleo para las personas con discapacidad.

⁵ Otro aspecto de la atención a las personas con discapacidad de los que se ocupa la LISMI es el de la eliminación de las barreras arquitectónicas de los edificios de propiedad pública o privada, destinados a un uso que implique la concurrencia de público, tal y como ocurre en la Universidad.

discapacidad, tales como adaptaciones en las pruebas de acceso, gratuidad en las tasas universitarias, reserva del 3% de plazas para las personas con el 33% de minusvalía, y supresión de barreras arquitectónicas.

Asimismo, se orienta el apoyo a las personas con discapacidad durante los estudios universitarios mediante la comprobación de la aplicación de un conjunto de medidas que satisfagan determinadas necesidades de los universitarios/as con discapacidad tales como: orientación educativa y profesional; adaptación de determinadas prácticas y materias; empleo de sistemas de comunicación escrita, signada o apoyada por sistemas tecnológicos; dispositivos de ayuda personalizada: el alumno/a colaboradora y el monitor/a de asistencia y movilidad; ayudas económicas para el transporte; y la adquisición de tecnología para el acceso al currículo y materiales curriculares.

También se ha aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno, de 20 de noviembre de 2007, el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013. Entre los objetivos del mismo para el área de Educación se propone garantizar el acceso, la igualdad de oportunidades y la integración y participación de los estudiantes con discapacidad en las universidades andaluzas, previéndose, entre otras, las siguientes medidas: asegurar la accesibilidad arquitectónica, de información y de comunicación en las universidades y todas sus dependencias; dotar de los recursos técnicos, las adaptaciones de acceso al currículum y los apoyos humanos necesarios que les permitan el máximo aprovechamiento de su etapa formativa; promover en cada titulación y/o centro, la formación del profesorado universitario en discapacidad; potenciar la figura del acompañante de apoyo dentro y fuera de las aulas; y promover la gratuidad de los precios públicos en sus estudios universitarios.

Por lo que se refiere a la normativa universitaria, hay que destacar que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, incorpora importantes mejoras en la atención a la discapacidad. Específicamente, la Disposición Adicional vigésimo cuarta recoge una serie de medidas destinadas a la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad, entre ellas, que las universidades promoverán acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria y que

todos los planes de estudios propuestos por las universidades deben tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto y la promoción de los derechos humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.

Para el debido cumplimiento de lo establecido en dicha Disposición Adicional vigésimo cuarta, las Universidades están obligadas a elaborar, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007, planes destinados a personas con necesidades especiales, previa consulta con las organizaciones representativas de los respectivos sectores sociales concernidos. Asimismo, la Disposición Adicional cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, remite a las Administraciones Públicas competentes, en coordinación con las Universidades, la elaboración de programas específicos para que las personas con discapacidad puedan recibir la ayuda personalizada, los apoyos y las adaptaciones del régimen docente⁶.

Finalmente, tras describir el entramado normativo vigente sólo queda hacer referencia a lo que puedan establecer sobre esta materia los Estatutos de cada Universidad. Por ejemplo la Universidad de Cádiz recoge en sus Estatutos, como uno de los derechos de los estudiantes, el disponer de unas instalaciones adecuadas que permitan el normal desarrollo de los estudios, con atención especial a las personas con limitaciones específicas (art. 135.g). El Reglamento por el que se regula el acceso y la matriculación en la Universidad de Cádiz, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno adoptado en su sesión de 13 de julio de 2004, establece la exención del precio por servicios académicos de asignaturas en primera matrícula para estudiantes con grado mínimo de minusvalía reconocida del 33% (art. 5.4). Además, el Reglamento por el que se regula el régimen de evaluación de los alumnos de la Universidad de Cádiz, recoge el derecho de los alumnos con alguna discapacidad física o sensorial a ser evaluados con procedimientos e instrumentos adecuados a sus necesidades específicas. Asimismo, las personas con discapacidad que lo soliciten, previo informe favorable del Servicio de Atención a la Discapacidad, tienen derecho a los ajustes razonables de tiempos adicionales para la realización de exámenes atendiendo a las dificultades específicas que puedan tener. Por otra parte, mediante acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2006, se aprobó el *Compromiso de la Universidad de Cádiz con la integración de las personas con discapacidad*, referido a sus ámbitos docente, investigador y laboral.

En general, los discapacitados tienen un escaso acceso a los estudios universitarios. Las estadísticas reflejan que

6 Estos Planes, entre otros aspectos, deberían abordar los siguientes:

- La garantía de la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, estableciéndose medidas de acción positiva para asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario y no pudiendo ser discriminados por razón de su discapacidad en el acceso, el ingreso, la permanencia y el ejercicio de los títulos académicos y de otra clase que tengan reconocidos.
- La promoción de acciones para favorecer dicha igualdad, a través de la disposición de medios, apoyos y recursos.
- La accesibilidad de edificios, instalaciones y dependencias de las Universidades, incluidos los servicios virtuales, así como los servicios, procedimientos y el suministro de información.
- La propuesta de planes de estudios desde el respeto y la promoción de los Derechos Humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos.
- El derecho a la exención total de tasas y precios públicos en los estudios conducentes a la obtención de un título universitario.

7 Entre los aspectos que se incluyen en este Compromiso se encuentran los siguientes:

- El establecimiento de servicios, programas, y acciones específicas de atención a la discapacidad.
- La garantía de acceso a la Universidad de los estudiantes con discapacidad, al menos, en los términos establecidos legalmente (reserva de plazas, exención de tasas, adaptación de pruebas de acceso, etc.)
- La disposición tanto de los recursos, ayudas y adaptaciones como del asesoramiento que pudieran requerir para el normal desarrollo de la vida académica y profesional.
- El establecimiento de los cauces y los procedimientos oportunos para que se realicen las adaptaciones curriculares.
- La adecuación de edificios, instalaciones y dependencias, así como los sistemas de información y comunicación a las condiciones de accesibilidad.
- La implantación progresiva del currículum para todos en los planes de estudio de las distintas titulaciones de la UCA.
- El desarrollo de iniciativas para la integración laboral de los estudiantes egresados con cualquier tipo de discapacidad.
- La sensibilización y la formación en los problemas derivados de la discapacidad y su posible tratamiento.
- El fomento de la investigación para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y para la búsqueda de formas de intervención psicológica, educativa y social innovadoras que promuevan su desarrollo humano integral y su plena inserción en la vida social y laboral.

este colectivo finaliza mayoritariamente estudios primarios, representando la tasa de discapacitados, entre 20 y 44 años, con estudios universitarios terminados el 0.48% y ascendiendo este porcentaje hasta el 7.91% si se toma en consideración la franja de edad comprendida entre los 16 y los 64 años.

Indudablemente sufrir una discapacidad, fundamentalmente en determinados supuestos, es un hándicap importante para cursar estudios superiores, pudiendo ser un desincentivo más para iniciar estudios el hecho de que existiendo un entorno laboral difícil incluso para los estudiantes no discapacitados, con mayor motivo lo será para las personas con discapacidad, aún con cualificación normal o superior.

No obstante, existen algunas medidas que procuran facilitar el acceso de los discapacitados a la Universidad, tales como: la garantía de la gratuidad de la enseñanza universitaria a los minusválidos, reconocida en el artículo 30 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, de 7 de abril de 1982⁸, o el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad que establece el artículo 7 del Real Decreto 1005/1991⁹ o la eliminación de barreras arquitectónicas, para que las personas con discapacidad que quieran estudiar se vean imposibilitadas de hacerlo a consecuencia de su discapacidad.

Tabla 1
Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por edad y sexo
Unidades: porcentaje

	Total			De 6 a 64 años			De 6 a 24 años			De 25 a 44 años			De 45 a 64 años			De 65 a 79 años		
	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
No procede, es menor de 10 años	0,79	1,27	0,48	1,93	2,55	1,35	19,79	19,98	19,46
No sabe leer o escribir	10,74	7,25	13,06	6,64	6,36	6,91	8,37	6,51	11,55	8,64	9,97	7,03	5,41	4,13	6,38	13,21	7,84	16,49
Estudios primarios incompletos	34,02	30,01	36,69	18,07	16,68	19,37	20,92	21,64	19,68	11,48	11,5	11,46	20,76	18,66	22,34	41,47	39,38	42,75
Estudios primarios o equivalentes	29,3	30,5	28,49	31,07	31,22	30,92	27,55	29,33	24,5	23,28	24,67	21,62	35,35	35,66	35,12	29,32	31,53	27,97
Estudios secundarios de 1ª etapa	9,44	10,79	8,55	15,57	15,84	15,31	15,37	15,09	15,86	19,17	19,53	18,73	13,88	13,78	13,96	6,43	7,06	6,05
Estudios de bachillerato	5,68	7,49	4,48	9,77	10,66	8,94	4,65	3,79	6,11	11,6	12	11,12	9,72	11,47	8,4	3,37	4,91	2,42
Enseñanzas profesionales de grado medio	2,91	3,63	2,43	5,67	5,87	5,48	1,43	1,65	1,06	9,72	9,27	10,25	4,41	4,8	4,11	1,29	1,67	1,06
Enseñanzas profesionales de grado superior	1,86	2,63	1,34	3,38	3,64	3,13	1,08	1,22	0,82	5,63	5,21	6,13	2,67	3,25	2,23	1,01	1,86	0,49
Enseñanzas universitarias o equivalentes	5,26	6,42	4,48	7,91	7,17	8,6	0,85	0,78	0,96	10,48	7,85	13,65	7,8	8,26	7,46	3,91	5,76	2,78

Asimismo, el tipo de discapacidad presente condicionará enormemente las posibilidades de acceso de este colectivo a los estudios superiores¹⁰. En el cuadro siguiente se refleja que acceden más a la Universidad los discapacitados con deficiencias en el sistema nervioso (un 6.88%), seguidos de los que tienen deficiencias auditivas (5.42%) y visuales (5.11%) y, a sensu contrario, los que menos se incorporan a la Universidad son los que tienen deficiencias del lenguaje, del habla (2.54%), seguidos de los que poseen deficiencias mentales (3.32%).

Tabla 2
Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por grupo de deficiencia y sexo
Unidades: porcentaje

	Total			Deficiencias mentales			Deficiencias visuales			Deficiencias de oído			Del lenguaje, habla			Osteoarticulares			Sistema nervioso		
	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
No procede, es menor de 10 años	0,79	1,27	0,48	2,03	3,18	1,17	19,79	19,98	19,46	0,31	0,54	0,14	1,75	1,85	1,6	0,06	0,16	0,02	0,93	1,22	0,72
No sabe leer o escribir	10,74	7,25	13,06	18,52	15,48	20,78	12,56	6,66	16,12	9,55	5,01	12,91	11,24	7,43	16,5	10,94	5,33	13,14	10,47	8,19	12,11
Estudios primarios incompletos	34,02	30,01	36,69	37,51	32,7	41,11	37,07	34,84	38,42	36,37	32,04	39,39	41,47	37,71	46,66	36,39	31,84	38,59	30,97	30,62	31,23
Estudios primarios o equivalentes	29,3	30,5	28,49	23,03	24,49	21,94	28,17	29,01	27,65	30,92	33,07	29,32	24,53	26,66	21,58	30,22	32,96	29,15	28,85	29,39	28,47
Estudios secundarios de 1ª etapa	9,44	10,79	8,55	8,53	10,1	7,35	7,91	9,81	6,76	8,47	9,32	7,84	8,35	9,94	6,16	8,92	10,97	8,13	10,19	8,73	11,24
Estudios de bachillerato	5,68	7,49	4,48	4,24	6,32	2,69	5,29	7,42	4	4,46	6,41	3,01	7,06	9,18	4,13	4,79	7,05	3,91	6,23	8,7	4,45
Enseñanzas profesionales de grado medio	2,91	3,63	2,43	1,8	2,73	1,12	2,06	2,68	1,69	2,87	3,81	2,18	1,75	2,3	0,99	2,5	3,26	2,2	3,27	3,56	3,06
Enseñanzas profesionales de grado superior	1,86	2,63	1,34	1,02	1,36	0,76	1,6	2,77	0,89	1,74	2,33	1,31	1,31	1,65	0,83	1,7	2,8	1,27	2,21	2,54	1,97
Enseñanzas universitarias o equivalentes	5,26	6,42	4,48	3,32	3,64	3,08	5,11	6,72	4,14	5,42	7,48	3,89	2,54	3,28	1,53	4,18	5,64	3,61	6,88	7,05	6,75

Las encuestas reflejan que el número de personas con estudios universitarios finalizados es cuatro veces menor en el caso de personas con discapacidad que la población sin discapacidad. Los datos referentes al curso 2004-05 estiman que son cerca de 7000 los alumnos con discapacidad que cursan sus estudios en la Universidad española. A su vez, los alumnos con discapacidad acceden, principalmente, a la realización de estudios a distancia a través de la UNED, Universidad que concentra más de un tercio de toda la matriculación del alumnado universitario con discapacidad. Si nos cuestionamos el porqué de este dato, la explicación de esta preferencia puede encontrarse en que estudiar a distancia puede convertirse en la única opción para personas con discapacidad con graves problemas de movilidad o de transporte (con graves dificultades para asistir a clases presenciales). En este caso, podría plantearse la idoneidad de una mayor atención por parte de la Universidad a esta cuestión, proporcionando ayudas y/o facilidades al respecto (por ejemplo concesión de becas de transporte para desplazamientos en taxi habilitado).

Si restringimos nuestra observación al ámbito andaluz los resultados son similares, las personas con discapacidad realizan mayoritariamente estudios primarios (28.44%), ascendiendo los estudiantes universitarios a un escaso porcentaje (7.20%). Y, en función de la causa de discapacidad, acceden menos a la Universidad las personas con deficiencias del lenguaje, del habla y

8 Esta medida fue discutida en algunas Universidades y finalmente la Dirección General de Universidades emitió una serie de Instrucciones para su ejecución en las distintas Universidades.

9 No obstante, esta medida de acción positiva era difícil de aplicar a causa de que se exige un 65% de minusvalía para poder acceder a este cupo reservado de plazas, siendo difícil acreditar el mismo en cierto tipo de discapacidades, como las psíquicas y sensoriales. Por ello, tras la aprobación del RD 704/1999, de 30 de abril, se modificó el grado de minusvalía que permitía acceder al cupo de reserva, pasando del 65 al 33%. Asimismo, este cupo también se aplica a las personas con un menoscabo total del habla o pérdida total de audición, así como a aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes asociadas a las condiciones personales de discapacidad que durante su escolarización anterior hubiesen precisado recursos extraordinarios.

10 La mayoría de discapacidades son de tipo motriz, el 45.3%, seguidas de las visuales (26%), las mentales (16.1%), las auditivas (15.7%) y las de lenguaje (4.9%).

mentales. Eso sí, la cifra de estudiantes con discapacidad viene experimentando un crecimiento constante desde hace varios años en todas las Universidades andaluzas y cada vez es más perceptible, en términos cuantitativos, la presencia de personas con discapacidad en los campus universitarios, especialmente de las personas con discapacidad física.

Tabla 3
 Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por edad y sexo en Andalucía. Año 2008
 (porcentaje respecto al total de personas con discapacidad)

	De 6 a 64 años			De 6 a 44 años			De 45 a 64 años			De 65 a 79 años			De 80 y más años		
	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos
No procede, es menor de 10 años	1,48	1,01	1,23	3,38	3,00	3,20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
No sabe leer o escribir	8,36	8,67	8,53	10,34	7,27	8,89	6,81	9,39	8,30	11,79	28,62	22,97	14,80	29,38	25,04
Estudios primarios incompletos	21,91	27,80	25,08	20,66	17,15	19,00	22,89	33,22	28,87	47,91	44,07	45,36	57,70	50,60	52,71
Estudios primarios o equivalentes	30,83	26,39	28,44	26,18	21,76	24,09	34,46	28,76	31,16	20,91	18,28	19,16	15,58	13,88	14,39
Estudios secundarios de 1ª etapa	14,23	13,66	13,92	15,54	19,60	17,46	13,21	10,63	11,72	5,98	3,67	4,44	1,86	2,10	2,03
Estudios de bachillerato	9,30	7,06	8,10	9,18	9,00	9,09	9,40	6,08	7,48	4,47	2,15	2,93	2,67	1,18	1,63
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes	5,33	4,54	4,90	6,06	7,86	6,91	4,75	2,84	3,65	0,61	0,64	0,63	0,24	0,53	0,44
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes	2,55	2,65	2,60	4,02	3,48	3,76	1,41	2,22	1,88	1,37	0,30	0,66	0,34	0,00	0,10
Estudios universitarios o equivalentes	6,00	8,22	7,20	4,65	10,88	7,60	7,06	6,87	6,95	6,96	2,27	3,84	6,96	2,27	3,84
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: INE. Encuesta sobre Discapacidades. Autonomía personal y situaciones de Dependencia. 2008.

Tabla 4
 Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por grupo de deficiencia y sexo en Andalucía. Año 2008
 (porcentaje respecto al total de personas con discapacidad)

	Deficiencias mentales			Deficiencias visuales			Deficiencias de oído			Lenguaje, habla		Osteoarticulares			Sistema nervioso		
	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos
No procede, es menor de 10 años	3,09	1,11	1,98	0,00	0,33	0,21	0,23	0,37	0,31	1,19	0,00	0,00	0,04	0,03	0,15	0,63	0,41
No sabe leer o escribir	17,80	34,04	26,90	10,47	26,57	20,81	9,06	22,15	17,06	8,79	29,31	8,61	21,52	17,97	8,88	19,04	14,42
Estudios primarios incompletos	34,96	36,42	35,78	43,21	39,83	41,04	41,06	41,83	41,53	40,38	46,54	37,46	41,08	40,08	33,68	33,84	33,77
Estudios primarios o equivalentes	23,09	15,51	18,84	24,77	18,82	20,95	25,05	18,89	21,28	25,59	5,35	28,53	20,34	22,60	26,44	21,03	23,49
Estudios secundarios de 1ª etapa	8,88	5,73	7,11	7,60	6,11	6,65	6,37	5,80	6,02	16,40	9,95	10,16	6,35	7,40	10,52	10,53	10,53
Estudios de bachillerato	7,84	2,28	4,72	4,48	2,75	3,51	4,86	3,99	4,33	4,91	4,07	5,22	3,01	3,62	8,96	3,29	5,87
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes	1,82	1,24	1,49	1,95	1,08	1,39	4,26	1,95	2,85	2,73	2,26	2,38	1,91	2,04	3,20	3,29	3,36
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes	0,11	0,51	0,34	1,37	0,88	1,06	1,33	1,16	1,23	0,00	0,00	1,91	0,99	1,24	2,81	1,78	2,25
Estudios universitarios o equivalentes	2,41	3,17	2,84	5,77	3,62	4,39	7,78	3,86	5,38	0,00	2,52	5,73	4,77	5,03	5,36	6,36	5,90
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: INE. Encuesta sobre Discapacidades. Autonomía personal y situaciones de Dependencia. 2008.

Otro factor que debe ser resaltado en el análisis que se realiza es el género. La mayoría de este colectivo tiene estudios primarios e incluso el mayor porcentaje se concentra entre los que tienen estudios primarios incompletos (Tabla 1). Las mujeres discapacitadas que se encuentran en esta última situación son un 36.69%, frente a un 30.01% de los hombres. Igualmente, presentan estudios primarios o equivalentes finalizados un 30.5% de varones frente a un 28.49% de mujeres.

La tasa de estudios universitarios o equivalente asciende a un 6.42% entre los hombres y a un 4.48% entre las mujeres. Aunque hay un mayor peso del sexo masculino en la Universidad, no se puede afirmar que la diferencia sea ostensible, y, por ende, parece que la presencia de mujeres y hombres discapacitados en la Universidad es bastante equilibrada. Por franjas de edad hay que resaltar el mayor peso del género femenino en la Universidad entre los 25 y los 44 años (13.65% frente a 7.85%) y la mayor presencia de los varones entre los 65 y 79 años (5.76% frente a 2.78%). Por otra parte, resulta llamativo, al analizar la tabla 2, que al desagregar el estudio por la causa de discapacidad en todas ellas, mentales, visuales, del oído, del lenguaje, habla, osteoarticulares y del sistema nervioso, los hombres acceden más a los estudios universitarios que las mujeres. Finalmente, en cuanto a las titulaciones más demandadas, sólo disponemos de los datos de un estudio presentado sobre el Defensor del Pueblo Andaluz sobre Universidad y Discapacidad, de los cuales se desprende que los estudios de Magisterio, Derecho y Ciencias Empresariales son los que ocupan los primeros puestos, al menos en las Universidades andaluzas. Asimismo, tienen una amplia aceptación otras titulaciones como Psicología, Humanidades, Bellas Artes o Historia. Por lo general, parece que existe una mayor presencia de las personas discapacitadas en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades. No obstante, en algunas Universidades, como Granada, Málaga o Sevilla, la Licenciatura de Medicina ocupa un puesto destacado en cuanto a la matriculación de personas con discapacidad¹¹.

11 Informe del Defensor del Pueblo Andaluz al Parlamento, Universidades y Discapacidad, Diciembre 2008, pág. 288.

Como conclusión de todo lo que antecede, hay que destacar que en los últimos años se ha adoptado un elenco amplio de normas con efectos sobre el acceso de los discapacitados a la Universidad. Y, correlativamente, las distintas Universidades han elaborado y aprobado normas, planes y protocolos de actuación para las personas discapacitadas, cuyo objetivo es regular algunos de los derechos que tienen o implementar medidas de acción positiva que les ayuden a superar sus desventajas en el proceso formativo. Asimismo, es notoria la constitución en estos últimos años de servicios específicos de atención a los discapacitados en todas las Universidades.

Ahora bien, a pesar de la adopción de estas normas, compromisos y planes, siguen existiendo deficiencias y carencias para conseguir una garantía plena y efectiva de los derechos que las normas vigentes reconocen a estas personas en el ámbito universitario. Para mejorar esta situación sería necesaria la adopción de una política universitaria sobre la discapacidad que dé coherencia y unidad a las múltiples actuaciones que vienen desarrollando las Universidades andaluzas en este ámbito. Para ello, todas las Universidades deberían tener un estudio estadístico más veraz de las personas con discapacidad matriculadas en las mismas, un estudio de accesibilidad y se debería contar con un referente normativo claro que sirviera de soporte jurídico para el conjunto de medidas de tipo organizativo, ejecutivo o financiero que deben integrar la política universitaria en este ámbito. Sería necesario que cada Universidad aprobase una norma general sobre discapacidad que armonice en un único texto legal las disposiciones dispersas por los diferentes ordenamientos jurídicos, estableciendo los derechos que asisten a los estudiantes con discapacidad, los órganos específicos encargados de gestionar y ejecutar las políticas de discapacidad, así como el servicio específico de cada Universidad para el control y seguimiento de esa política, de las medidas previstas para los estudiantes con discapacidad y de las directrices básicas que han de regular las medidas de acción positiva destinadas al alumnado con discapacidad.

4. Discapacitados y Empleo: Una Especial Referencia al Empleo Cualificado

Discapacidad y empleo es un binomio difícil, pues los datos de inserción laboral de este colectivo no son positivos¹². A pesar

de que existe un amplio elenco de bonificaciones¹³ ligadas a su contratación, su tasa de actividad no es alta, y si consiguen un trabajo, en la mayoría de las ocasiones tiene una duración temporal. Es por ello que dos de los objetivos esenciales respecto a este colectivo sean aumentar sus tasas de actividad y ocupación y mejorar la calidad de su empleo.

A estos efectos, se puede traer a colación el estudio elaborado por el Instituto Nacional de Estadística sobre "Empleo de personas con discapacidad en España". Los datos son cerrados a 2007-2008, antes de que empezaran a apreciarse los efectos de la crisis, de ahí que deba tenerse en cuenta tal hecho para considerar la más que evidente alteración de los datos en la actualidad (al alza y en negativo). La tasa de paro en este colectivo en aquel año alcanzaba el 16.3%, mientras que entonces en la población general el índice era del 11.3%, es decir cinco puntos de diferencia.

La estadística sobre empleo de las personas con discapacidad (EPD 2008) se elaboró a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imsero), y establece que, en 2008, 873.000 personas, de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, tenían certificado de discapacidad. Esta cifra supone el 2,8% de la población en edad laboral. Dentro de ese colectivo, los datos reflejan que el 65% se encontraba inactivo desde el punto de vista laboral -entre la población general, ese grupo apenas supera el 35%- . Esto indica que las personas con alguna discapacidad tienen una menor participación en el mercado laboral.

En cuanto a la tasa de paro por género, la de las mujeres es del 19,4%, superior al 14,6% de la de los varones, igual que ocurre para la población sin discapacidad. Y entre quienes sí tienen empleo, también hay serias diferencias en función del sexo. La tasa de empleo masculina (porcentaje de hombres de 16 a 64 años con certificado de discapacidad que trabajan) es del 33%, superior en 11 puntos a la de las mujeres.

Según el tipo de actividad, las discapacidades asociadas a deficiencias auditivas y visuales son las que presentan mayores tasas de actividad (56,9% y 45,3%, respectivamente). Por su parte, las asociadas a deficiencias mentales e intelectuales presentan las menores (19,9% y 26,9%, respectivamente).

Tabla 5

Porcentaje de personas con discapacidad que trabajan o han trabajado como asalariadas según el tipo de contrato actual o en su último trabajo por grupo de deficiencia y sexo.

Unidades: porcentaje

	Total			Deficiencias mentales			Deficiencias visuales			Deficiencias de oído			Deficiencia lenguaje			Osteoarticulares			Sistema nervioso			Otras deficiencias		
	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer
Trabajando																								
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Funcionario	1284	108	1533	1236	953	1694	104	974	113	1123	1056	1239	418	0	2501	1157	958	1339	2135	1339	2564	3153	3845	2736
Indefinido	5822	6245	5307	4602	519	3649	644	6812	5934	5979	6588	4917	7435	8138	393	585	6148	3578	4804	5443	4459	4519	2633	5657
Temporal	1964	1914	2025	2894	2617	3345	1791	1666	196	1593	1484	1783	2003	169	3568	2184	2207	2163	2257	2467	2143	1891	3522	907
Verbal o sin contrato	324	19	486	385	384	385	213	1	367	494	258	906	0	0	0	34	16	506	0	14	0	0	0	0
Otros	606	571	649	683	856	927	516	447	61	811	614	1155	144	173	0	468	527	414	713	751	693	437	0	7
Ha trabajado alguna vez pero no ahora																								
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Funcionario	553	724	404	568	619	513	417	556	306	62	909	336	318	406	068	486	725	358	694	769	619	64	1095	379
Indefinido	4985	6122	4001	4469	4997	389	4782	619	3648	5083	6582	3607	5282	5731	4013	4689	6008	398	5184	6214	415	4492	5754	3767
Temporal	1984	1948	2033	2379	2877	1831	1915	1873	1949	152	1277	1759	2055	20	2211	1986	2027	1963	1979	175	2209	1513	1531	1503
Verbal o sin contrato	1798	716	2734	1852	916	288	2235	88	3327	1979	687	3251	1585	1187	2708	2139	782	2868	1447	802	2094	2511	1015	3369
Otros	671	49	827	671	49	827	65	501	77	798	545	1048	761	676	10	7	457	831	696	464	928	844	605	981

12 Vid Ruíz Castillo, M.M., *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*, Bomarzo, Albacete, 2010, pág. 81.
 13 Las bonificaciones vigentes están recogidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, que diferencia en función del género del discapacitado, del tipo de contrato (con duración indefinida o temporal), de la edad (más o menos de 45 años) y del tipo de discapacidad (si es severa o no). Las bonificaciones consisten en la entrega de una cantidad a tanto alzado al empresario, que oscila entre los 3500 euros que se entregan por la contratación de un hombre menor de 45 años, con una discapacidad no severa, que es empleado con un contrato temporal y los 6300 euros que se entregan por la contratación de un/una discapacitada (con carácter severo), mayor de 45 años, empleada con un contrato de duración indefinida.

Hay que resaltar que los discapacitados que buscan empleo, y que tienen importantes dificultades para su obtención, creen de forma mayoritaria que la causa de las mismas es precisamente su discapacidad. Esto se refleja en todas las franjas de edad, tanto en hombres como mujeres, entre los 16 y los 65 años.

Tabla 6
Porcentaje de personas con discapacidad que buscan empleo según el motivo por el que creen que no lo encuentran por edad y sexo
Unidades: porcentaje

	Total			De 16 a 64 años			De 16 a 24 años			De 25 a 44 años			De 45 a 64 años			65 y más años		
	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Por su discapacidad	45,64	54,94	37,41	45,86	55,07	37,64	56,87	72,81	39,11	45,93	52,96	38,85	43,35	53,5	36,03	8,49	0	10,59
No tiene experiencia	4,61	4,29	4,9	4,64	4,3	4,94	11,48	8,84	14,42	5,38	5,93	4,83	2,18	0,51	3,38	0	0	0
Sus estudios no le sirven para encontrar trabajo	4,22	1,6	6,55	4,25	1,6	6,6	1,22	2,31	0	4,8	1,45	8,17	4,18	1,64	6,02	0	0	0
Encontrar trabajo es muy difícil para cualquiera	20,65	20,4	20,87	20,66	20,45	20,85	14,57	5,09	25,34	22,66	23,21	22,12	19,35	20,36	18,62	18,74	0	23,36
No tiene estudios	1,24	1,09	1,36	1,24	1,1	1,37	1,37	0	2,9	1,32	1,62	1,02	1,11	0,58	1,5	0	0	0
Otras razones	23,64	17,68	28,91	23,35	17,48	28,59	14,39	10,94	18,23	19,91	14,84	25,01	29,82	23,4	34,45	72,77	100	66,05

Asimismo, hay que destacar que la mayoría de los contratos que se realizan a discapacitados tienen una duración temporal, lo que manifiesta el carácter inestable de su inserción en el mercado laboral. No obstante, si bien es ostensible la eventualidad de estas contrataciones en la franja de edad comprendida entre los 16 y los 24 años, no ocurre lo mismo en las demás franjas, entre 25 y 44 años y entre 45 y 64 años. Y, al mismo tiempo, si trasladamos el análisis a los discapacitados que han trabajado alguna vez, pero no ahora, se verifica que existe una amplia temporalidad entre los jóvenes que tienen una edad entre 16 y 24 años y entre los trabajadores con una edad comprendida entre 25 y 44 años, pero no entre los 45 y 64 años.

Tabla 7
Porcentaje de personas con discapacidad que trabajan o han trabajado como asalariadas según el tipo de contrato actual o en su último trabajo por grupo de deficiencia y sexo.
Unidades: porcentaje

	Total			De 16 a 64 años			De 16 a 24 años			De 25 a 44 años			De 45 a 64 años			65 y más años		
	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer	Ambos	Varon	Mujer
Trabajando																		
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Funcionario	12,84	10,8	15,33	12,94	10,88	15,44	0	0	0	9,84	7,01	13,69	16,51	15,57	17,51	0	0	0
Indefinido	58,22	62,45	53,07	58,11	62,22	53,1	38,48	40,68	34,32	55,7	58,27	52,22	61,47	67,84	54,63	73,56	94,16	49,6
Temporal	19,64	19,14	20,25	19,73	19,28	20,28	47,9	43,67	55,9	25,35	26,5	23,8	12,96	10,2	15,92	7,44	0	16,1
Verbal o sin contrato	3,24	1,9	4,86	3,14	1,91	4,64	3,44	4,68	1,1	3,09	2,31	4,15	3,17	1,3	5,19	15,86	0	34,31
Otros	6,06	5,71	6,49	6,08	5,71	6,54	10,18	10,97	8,68	6,01	5,91	6,15	5,89	5,09	6,75	3,14	5,84	0
Ha trabajado alguna vez pero no ahora																		
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Funcionario	5,53	7,24	4,04	4,56	4,66	4,48	2,45	0	6,03	2,2	2	2,4	5,36	5,77	5,03	6,12	8,84	3,78
Indefinido	49,85	61,22	40,01	47,24	52,68	42,48	4,16	4,01	4,39	31,35	30,43	32,3	53,36	62,3	46,06	51,44	66,51	38,51
Temporal	19,94	19,48	20,33	32,22	32,23	32,22	76,71	82,02	68,95	52,83	55,42	50,33	24,56	22,23	26,45	12,4	11,58	13,11
Verbal o sin contrato	17,98	7,16	27,34	10,23	5,64	14,24	11,5	13,23	8,96	7,85	5,33	10,48	10,94	5,5	15,39	22,74	8,1	35,3
Otros	6,71	4,9	8,27	5,75	4,79	6,59	5,18	0,74	11,67	5,68	6,82	4,49	5,78	4,2	7,07	7,3	4,97	9,29

En Andalucía, los datos muestran de forma concluyente que la mayoría de los discapacitados están percibiendo una pensión, prácticamente el doble de los que están trabajando (143.200 frente a 68.400), lo que evidencia la escasa inserción laboral de este colectivo.

Tabla 8
Personas de 16 o más años con discapacidad según su relación con la actividad por edad y sexo en Andalucía. Año 2008
(Miles de personas)

	De 16 a 64 años			De 65 y más años			Total		
	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos
Trabajando	38,5	29,9	68,4	0,3*	0,5*	0,8*	38,7	30,4	69,1
En desempleo	10,8	14,2	24,9	0,1*	1,6*	1,7*	10,9	15,8	26,6
Percibiendo una pensión contributiva o no contributiva	78,4	64,8	143,2	123,6	211,0	334,6	202,0	275,8	477,8
Estudios primarios o equivalentes	7,4	7,0	14,4	0,3*	2,2*	2,5*	7,7	9,2	16,9
Incapacitado	7,1	53,8	60,9	0,7*	50,6	51,3	7,8	104,4	112,2
Total	142,2	169,7	311,8	125	265,9	390,8	267,1	435,5	702,7

Fuente: INE. Encuesta sobre Discapacidades. Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008

Nota:

* Los datos correspondientes a celdas con menos de 2 800 de personas han de ser tomadas con precaución, ya que pueden estar afectados de elevados errores de muestreo.

De forma específica, en el ámbito universitario se realizan diversas acciones para promover la inserción laboral de las personas discapacitadas, a fin de contribuir a su efectiva inclusión social, entre otras se pueden citar las siguientes: a) la colaboración de las Direcciones Generales de Empleo en la difusión entre los alumnos discapacitados de la posibilidad de acceder a la realización de prácticas de empresa adaptadas a sus necesidades y facilitar su inserción en el mundo laboral; b) la promoción, en colaboración con distintas Asociaciones, de la inclusión laboral de personas discapacitadas en la Universidad, en cumplimiento de la normativa vigente relativa al porcentaje de personas discapacitadas que debe acceder a un puesto de trabajo en cualquier Administración Pública; y c) el asesoramiento de las Direcciones Generales de Empleo sobre las distintas opciones profesionales acordes a las capacidades y expectativas del discapacitado¹⁴.

Teniendo en cuenta los datos que nos proporciona la Encuesta de Población Activa en marzo de 2011, se van a analizar las características de la contratación laboral de discapacitados, procurando su valoración tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo y ponderando su grado de cualificación, y, por ende, su mayor o menor conexión con el empleo de universitarios.

En marzo de 2011, se realizaron 751 contratos indefinidos y 1534 contratos temporales con personas con discapacidad.

Entre los contratos indefinidos, se formalizaron 494 a tiempo completo, 428 de fomento de la contratación indefinida (de un total de 70.520 suscritos)¹⁵, y 66 contratos bonificados. A tiempo parcial se suscribieron 48 contratos bonificados y 181 de fomento de la contratación indefinida (de un total de 31.942 contratos), y tratándose de fijos discontinuos se celebraron 6 contratos bonificados y 22 contratos de fomento de la contratación indefinida (de un total de 8.656 contratos). Del total de 751 contratos indefinidos, 446 fueron celebrados por hombres y 305 por mujeres, estando concentrado el mayor número de contratos en la franja de edad comprendida entre los 40 y los 44 años (de los 134 contratos suscritos, 71 fueron por hombres y 63 por mujeres) y 35 a 39 años (de los 113 contratos, 71 fueron suscritos por hombres y 42 por mujeres). El intervalo de edad siguiente a la teórica finalización de estudios universitarios, de 25 a 29 años, no es, sin embargo, uno de los que existe una mayor concentración de contratación (66 contratos celebrados, de los cuales 42 fueron por hombres y 24 por mujeres), si bien lo más habitual es que tras la finalización de una titulación universitaria el o los primeros contratos que se suscriban sean de duración temporal.

De los 1534 contratos temporales con personas con discapacidad concluidos en marzo de 2011, se suscribieron 1006 contratos a tiempo completo (de un total de 738.602) y 528 contratos a tiempo parcial (de un total de 305.183)¹⁶. Desde la perspectiva de género, 915 contratos se formalizaron con hombres y 619 con mujeres. El mayor volumen de contratación existe, de nuevo, entre los 40 y los 44 años (254 contratos, de los cuales 156 fueron celebrados por hombres

y 98 por mujeres), seguido de la franja entre 35 y 39 años (con 247 suscritos: 152 por hombres y 95 por mujeres) y de la comprendida entre 45 y 49 años (143 contratos para hombres y 98 para mujeres). Por lo tanto, la mayor contratación no se efectúa en el tramo de edad en el que con carácter general se finalizan los estudios de FP o universitarios (20 a 24), de lo que se deduce indirectamente que la formación profesional o universitaria no es un factor que pese en la contratación de personas con discapacidad.

“Sorprende (...) que las cifras de contratación de trabajadores (con o sin discapacidad) con estudios de 2º y 3º ciclo sean inferiores a los de FP, e incluso (...) inferiores a contrataciones de analfabetos o con estudios primarios.”

De los 1.534 contratos temporales realizados con personas con discapacidad, 1.389 contratos fueron por duración entre 6 meses y 1 año, frente a los 145 contratos celebrados con duración superior al año. Desde la perspectiva de género, de los 915 contratos temporales celebrados con hombres, 838 contratos se hicieron entre 6 y 12 meses, y 77 contratos con una duración superior al año; y de los 619 contratos temporales celebrados con mujeres, 551 se hicieron con una duración entre 6 y 12 meses, y solo 68 contratos con una duración superior al año.

Por el tipo de jornada, a tiempo completo o a tiempo parcial, los contratos con personas con discapacidad también presentan especificidades. El número de contratos a tiempo parcial de este colectivo es más del doble de la media existente en el mercado laboral español (13%). Así, entre los 751 contratos indefinidos, hay 229 contratos a jornada parcial (30%), y entre los 1534 contratos temporales hay 528 suscritos a tiempo parcial (34%). A su vez, de forma similar a lo que ocurre en la contratación a tiempo parcial general, es mayor el peso de la contratación femenina en esta modalidad contractual: 136 mujeres frente a 93 hombres con contratos indefinidos a tiempo parcial, y 299 mujeres frente a 229 hombres con contratos temporales a tiempo parcial.

En cuanto al nivel de estudios de los contratos realizados a personas con discapacidad, la mayoría poseen estudios de nivel secundario, seguidos de estudios primarios.

La situación es similar en la contratación general. De un total de 52.797 contratos indefinidos ordinarios celebrados en marzo de 2011, 29.935 contratos se hicieron con demandantes de empleo con nivel de estudios de Educación General dentro de los Estudios Secundarios; seguido por 7.308 contratos realizados con personas con estudios de 2º y 3er. Ciclo. Incluso entre los contratos temporales de mayor registro (los de obra o servicio, con 450.946 contratos formalizados), la inmensa mayoría

14 Vid Garrido Pérez, E. "Prohibición de discriminación y la razonable adaptación de los puestos de trabajo", en AA.VV., Anuario de Conferencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1er. Trimestre de 2007, CARL, Sevilla, 2008, pág. 270.

15 El número de contratos indefinidos con personas con discapacidad representa el 0.7% de la contratación total efectuada en marzo de 2011.

16 El número de contratos temporales con personas con discapacidad representa el 0.14% del total de la contratación efectuada en dicho período.

(272.621 contratos) se realizaron con demandantes de estudios de educación general, seguido de 67.384 contratos celebrados con analfabetos.

Sorprende por lo general que las cifras de contratación de trabajadores (con o sin discapacidad) con estudios de 2º y 3º ciclo sean inferiores a los de FP, e incluso, en algunos supuestos inferiores a contrataciones de analfabetos o con estudios primarios.

En definitiva, los datos no demuestran que el tener estudios superiores favorezca una mejor contratación.

Tabla 9
Contratos con Pcd / Nivel de Estudios

	INDEFINIDOS (751)		TEMPORALES (1.534)		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Analfabetos	32	26	73	65	
Estudios primarios	22	21	79	76	
Estudios secundarios	FP	31	21	51	
	Educación General	315	198	661	396
Estudios Postsecundarios	Tec. Prof. Superior	25	15	19	21
	1er. Ciclo	10	10	15	12
	2º y 3er. Ciclo	11	14	17	14

En lo que se refiere al peso de los sectores de actividad en los que se concentra la contratación de personas con discapacidad, es indudable la mayor presencia de contratos, tanto indefinidos como temporales, en el sector servicios. Así, de los 751 contratos indefinidos realizados con personas con discapacidad, la gran mayoría de ellos (618 contratos, lo que representa un 82,2%) se concentra en el sector servicios. A gran distancia está el sector de la industria que recibe 82 contratos (un 10,9%), el sector de la construcción (con 38 contratos celebrados, lo que supone un 5%) y finalmente solo 13 contratos en la agricultura (un 1.73%)

Similar distribución se observa en la contratación temporal. De los 1.534 contratos temporales realizados con personas con discapacidad en marzo de 2011, la mayoría (1.254 contratos, lo que supone un 81.7%) se concentraron en el sector servicios, seguido a mucha distancia del sector de Industria (con 199 contratos, lo que supone un 12,9%), del sector de la construcción (con 66 contratos, lo que supone un 4,3%) y finalmente solo 15 contratos (un 0,9%) en agricultura. En cuanto al tamaño de las empresas que emplean a personas con discapacidad, de los 751 contratos indefinidos celebrados con personas con discapacidad, la mayoría, 446, se celebraron con pequeñas empresas (de 1 a 25 trabajadores), seguido de 114 contratos en empresas de 100 a 500 trabajadores; y sólo 19 en empresas de 1000 a 10000 trabajadores. Los 1534 contratos temporales presentan una mayor diversificación entre las empresas, aunque igualmente la mayoría se concentra en microempresas: 1) 589 contratos en empresas de 1 a 25 trabajadores; 2) 254 contratos en empresas de 51 a 100 trabajadores; 3) 339 contratos en empresas de 101 a 500 trabajadores; y 4) 108 contratos en empresas de 1000 a 10000 trabajadores. Finalmente, para relacionar el grado de contratación de discapacitados con estudios universitarios, se van a analizar los principales grupos de ocupación en los que han sido empleados los discapacitados en marzo de 2011.

Entre los 751 contratos indefinidos, la mayoría de ellos (104) se concentra en el grupo de Personal de Limpieza. El resto se distribuye, entre otros, en los siguientes grupos de ocupación: a) 60 contratos en otros empleos administrativos sin cualificar; b) 57 contratos en dependientes de tiendas y almacenes; c) 46 contratos en servicios de restauración; y d) 39 contratos en conductores de vehículos de transporte urbano. Frente a estos empleos sin cualificación, hay registrados 4 contratos de director de producción y operaciones, o profesional del Derecho, 2 contratos de profesional de Ciencias Sociales y 2 contratos de técnicos sanitarios y terapias alternativas.

En atención al género, los grupos de ocupación de las personas discapacitadas contratadas presentan variaciones significativas. Los 446 contratos indefinidos celebrados con hombres están muy diversificados. La mayoría (39 contratos) se concentra en conductores de vehículos de transporte urbano. Le siguen 31 contratos en servicios personales, 28 contratos en empleos administrativos sin cualificar, 25 contratos en servicios de restauración y 23 contratos de representantes y agentes comerciales. Y los 305 contratos indefinidos celebrados con mujeres en su mayoría son realizados en el servicio de limpieza (81 contratos), seguidos de 35 contratos de dependientes en tiendas y almacenes y 32 contratos en otros empleos administrativos sin cualificar.

De los 1534 contratos temporales formalizados con personas con discapacidad la mayoría, 338, se concentra en el personal de limpieza, y le siguen 174 contratos de peones de industrias manufactureras 167 contratos de empleo de agencias de viajes, recepcionistas, telefonistas; 93 contratos en servicios personales; 69 contratos en trabajos de servicios de protección y seguridad; 67 contratos de dependientes de tiendas y almacenes y 50 contratos de conductores de vehículos de transporte urbano. Frente a este amplio volumen de contratación no cualificada, se encuentra sólo 1 contrato de director de departamento administrativo y comercial, 2 contratos de técnicos sanitarios y terapias alternativas, 7 contratos de profesionales en Ciencias Sociales y 8 contratos de especialistas de organización y administración de empresas.

En función del sexo de las personas con discapacidad contratadas temporalmente también existen variaciones significativas en orden al grupo de ocupación. De los 915 contratos temporales con hombres, la mayoría, 141, se concentra en el personal de limpieza, seguido de 111 contratos en peones de industrias manufactureras, 110 contratos en empleos de agencias de viajes, recepcionistas, telefonistas y 63 contratos en servicios personales. Y de los 612 contratos temporales con mujeres, existe una concentración clara en el personal de limpieza, 197 contratos, seguido de 63 contratos de peones de industrias manufactureras, 57 contratos en empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas y 43 contratos en dependientes de tiendas y almacenes.

En conclusión, actualmente hay un escaso acceso de los discapacitados a la Universidades y correlativamente el empleo de los discapacitados se concentra mayoritariamente en grupos de ocupación no cualificados.