



El acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad: compromiso activo de la Universidad en los planos institucional, docente e investigador¹

por Silvia Fernández Martínez

El acceso y la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad es un tema muy amplio, que puede estudiarse desde diferentes perspectivas. El presente trabajo se centrará en el análisis del **papel que juega la Universidad en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.**

Sin duda, a nivel internacional, la norma más relevante en esta materia es la **Convención de las Naciones Unidas (ONU) sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)**, aprobada el 13 de diciembre 2006. La CDPD supuso el paso del modelo médico² al modelo social de discapacidad³. Pese a que no crea nuevos derechos humanos para las personas con discapacidad, el citado instrumento pone el énfasis en la discriminación estructural que sufre esta parte de la población, y aclara las obligaciones jurídicas de los Estados de respetar y velar por el disfrute de todos sus derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Aunque no se circunscribe al ámbito del empleo, sino que refiere a la participación plena y efectiva en la sociedad, la CDPD se considera un hito positivo en favor de la **inclusión laboral de las personas con discapacidad.** A continuación, en la medida en que se entiende la inclusión laboral depende, en buena medida de la formación, se hará mención a los artículos de la CDPD que versan sobre estas dos cuestiones.

Por un lado, el art. 24 CDPD⁴ señala que “los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación”. Para que dicho derecho se pueda hacer efectivo, se establece que “los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida”. La Convención destaca por ser el primer instrumento jurídico vinculante que contiene una referencia explícita al concepto de **educación inclusiva.** En concreto, de conformidad con el art. 24.5, “los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y

¹ El presente artículo recoge las reflexiones presentadas en el seminario virtual de la Universidad de Alcalá *Acceso y permanencia en el empleo de los grupos vulnerables: compromiso activo en los planos institucional, docente e investigador*, que se celebró el 8 de marzo de 2024, organizado por el GID UAH de excelencia “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” (TRAFUT) y el GHUB 4 UAH “Alianzas para el futuro del trabajo”.

² Según el modelo médico, la discapacidad es, en primer lugar, un problema que afecta al individuo y que deriva de una deficiencia física, sensorial, intelectual, psicosocial, o de cualquier otro tipo de disfunción.

³ De conformidad con el modelo social de discapacidad, los problemas no derivan de las limitaciones del individuo, sino de la incapacidad de la sociedad para ofrecerles servicios adecuados que permitan su integración, y que tengan en cuenta sus necesidades particulares.

⁴ La *Observación General 4/2016* es el parámetro más relevante para establecer la exacta aplicación del artículo 24 de la Convención.

el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen **ajustes razonables** para las personas con discapacidad”.

Por otro lado, el art. 27 CDPD versa sobre el trabajo y el empleo y reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Este derecho incluye la oportunidad de elegir libremente un trabajo. Para ello, el mercado y los **entornos laborales han de ser abiertos, inclusivos y accesibles** a las personas con discapacidad. Por lo tanto, desde la adopción de la CDPD, el empleo protegido no puede ser concebido como su única opción de trabajo. Si ello fuera así, se estaría vulnerando el derecho recogido en el art. 27 CDPD. Para promover y salvaguardar el citado derecho, los Estados se comprometen a adoptar una lista muy amplia de medidas, entre las que se encuentra la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, y también el velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

En cuanto a la normativa nacional, es necesario hacer referencia a la reciente reforma del **art. 49 de la Constitución Española de 1978** (CE), de 15 de febrero de 2024⁵. La redacción anterior⁶ se inspiraba en el modelo médico de discapacidad, predominante en el momento en el que se adoptó la CE, por lo que la reforma va en la línea de adaptar nuestra CE al modelo social de discapacidad. En todo caso, y aunque parece que es en esto en lo que se ha puesto el foco, la reforma del art. 49 CE va más allá del mero cambio terminológico que implica sustituir la expresión “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” por la de “personas con discapacidad”. Al contrario de lo que ocurría en la versión anterior, ahora, el art. 49 CE hace referencia a la **inclusión social en entornos universalmente accesibles**⁷. Sin duda, la universidad y el empleo quedan comprendidos en dicha expresión. En este sentido, la doctrina⁸ señala que, con esta reforma, la CE apunta a los retos pendientes que existen en la regulación del empleo de las personas con discapacidad, entre otros, la necesidad de actualizar la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**⁹.

Una vez analizado el marco normativo en materia de discapacidad, formación y empleo, se considera necesario hacer referencia, aun de manera sucinta, a algunos datos sobre esta temática. Así, los datos extraídos del **Libro blanco sobre empleo y discapacidad**, impulsado por Real Patronato sobre Discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y la Fundación ONCE, muestran una **baja participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad**, tanto en el ámbito de la Unión Europea como en España. En concreto, aquellas tienen una menor tasa de actividad y empleo, una mayor tasa de desempleo, menores ingresos y, aquellos que trabajan, lo hacen, sobre todo, en trabajos que requieren un bajo nivel de cualificación. Esta realidad deja entrever que no se está cumpliendo con el mandato de la CDPD de promover y salvaguardar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Frente a estos datos negativos sobre discapacidad y empleo,

⁵ BOE núm. 43, de 17 de febrero de 2024.

⁶ La redacción anterior del art. 49 CE era la siguiente: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

⁷ En concreto, la redacción actual del art. 49 CE señala que: “Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad”.

⁸ Legarreta Esteban, Ricardo, “El nuevo artículo 49 de la Constitución Española. Un comentario en perspectiva jurídico-laboral”, *Briefs AEDTSS*, núm. 32, 2024.

⁹ Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Estos datos negativos sobre discapacidad y empleo ponen de manifiesto que existen importantes retos pendientes en la regulación del empleo de las personas con discapacidad. Por lo tanto, y teniendo en cuenta la nueva redacción del art. 49 CE, es necesario buscar posibles soluciones a esta situación, ya que, si bien no es la única vía, la realización de un trabajo retribuido, en el sector privado o público, puede considerarse una de las principales muestras de inclusión en la sociedad de las personas con discapacidad. En este sentido, a continuación, se analizará el papel que juega la Universidad para lograr ese objetivo.

La **Universidad** se configura como un actor clave para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y como una **“llave” para al acceso y permanencia en el empleo de las personas con discapacidad**. Si las personas con discapacidad no pueden acceder y permanecer en el sistema educativo -no solo en la educación primaria y secundaria, sino también en la formación superior (universitaria, formación profesional)-, posteriormente, tendrán muchas menos posibilidades de acceder y permanecer en el mercado laboral. Por este motivo, a los efectos que aquí nos interesan, la educación inclusiva en la universidad es clave para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo de calidad. La enseñanza superior incrementa las posibilidades de hallar un empleo cualificado, lo que permitirá a las personas con discapacidad ampliar sus ingresos y alcanzar la independencia económica, y aumentar su participación en la sociedad. Por el contrario, la vulneración del derecho de las personas con discapacidad a la educación inclusiva impacta de manera negativa en el ejercicio de otros derechos, en particular en el de acceso al empleo en igualdad de condiciones que los demás.

Lamentablemente, en la actualidad, siguen existiendo barreras que dificultan el acceso y la permanencia en la Universidad de las personas con discapacidad. De hecho, el Comité Español de Representantes de las Personas con Discapacidad (CERMI) considera que los procesos educativos son todavía excluyentes y la expresión más clara de dicha exclusión es la universidad. En su estudio, *Universidad y discapacidad. La inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad española*, el CERMI ha identificado algunas de ellas. Así, en primer lugar, cabe distinguir entre barreras previas al acceso a la universidad -entre las que se encuentra la falta de adaptación curricular y la inexistencia de información y formación del profesorado- y barreras en el ingreso y permanencia en la misma. Dentro de estas últimas, destacan la falta de garantía en las pruebas de acceso y en el proceso de ingreso, la omisión de planes especializados, la ausencia de un enfoque de “diseño para todos” en el currículo formativo de las titulaciones o, en fin, la falta de formación del profesorado. Para hacer frente a estas barreras, es fundamental que la Universidad asuma un compromiso desde distintos planos, a saber, el institucional, el docente y el investigador.

En primer lugar, en relación con el **plano institucional**, lo primero que puede hacer la Universidad es constituir servicios específicos para las personas con discapacidad. Por ejemplo, en la Universidad de Santiago de Compostela (USC) existe el **Área de Inclusión y Participación Social**, para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo y/o discapacidad. Entre otras cuestiones, los citados servicios elaboran Protocolos para la integración de los estudiantes con distintos tipos de discapacidades. Asimismo, es fundamental que la Universidad asuma la función de promoción laboral de los egresados con discapacidad, a través de la atención especializada a los universitarios con discapacidad en materia de empleabilidad e inclusión laboral. Si bien algunas universidades cuentan con servicios específicos de este tipo¹⁰, el estudio elaborado por el CERMI pone de manifiesto que un gran número de ellas no ofrecen una atención especializada en este ámbito. Entre las propuestas que hace el CERMI para mejorar esta situación destaca la de incorporar expertos en inserción laboral de las personas con discapacidad en los servicios de orientación laboral de las universidades. Por último, en algunas ocasiones, son las propias

¹⁰ Por ejemplo, la USC cuenta con un servicio de *Mentoring inclusivo*, que forma parte del programa *Mentoring USC Desarrollo Profesional* y se diseñó para poner en contacto estudiantado de máster y último año de grado que tenga acreditada su condición de discapacidad con directivos profesionales que puedan orientarlos y apoyarlos en la busca de empleo y en el desarrollo de su carrera profesional.

universidades las que incumplen las cuotas de reserva, en lo que se refiere a su propio personal. Con carácter general, las universidades públicas españolas no están cumpliendo con la obligación legal que estipula que el 2% de sus efectivos totales sean personas con discapacidad, en especial, entre el PDI. El compromiso institucional de la universidad debería empezar por cumplir con las obligaciones legales en relación con la cuota de reserva, contratando a un mayor número de personas con discapacidad.

En segundo lugar, desde el **plano docente**, resulta fundamental la elaboración de Protocolos para la integración de estudiantes con distintos tipos de discapacidades y la puesta en práctica de ajustes razonables, tal y como indica el art. 24 CDPD. Dichos ajustes han de consistir en una adaptación curricular acorde con las necesidades del alumnado con discapacidad, para lo que primero hay que realizar una valoración individual. En este proceso, y dado que una de las mayores barreras para el acceso y permanencia en la Universidad es la falta de formación del profesorado, es necesario proporcionar apoyo y formación al personal docente¹¹, de cara a la realización de los citados ajustes razonables. Para ello, se precisa de la intervención de distintos servicios de la Universidad.

Por último, en lo que se refiere al **plano investigador**, y teniendo en cuenta que en la CDPD se dice que los Estados tienen que emprender o promover la investigación en esta materia, es imprescindible dotar a las universidades de fondos públicos para que puedan desarrollarse investigaciones relacionadas con la Universidad y el empleo de las personas con discapacidad. En este sentido, uno de los objetivos de la [Estrategia Española sobre discapacidad 2022-2030](#) es, precisamente, impulsar la investigación y la innovación sobre accesibilidad universal y diseño para todas las personas. El **Libro blanco sobre empleo y discapacidad**, al que ya se ha hecho referencia, constituye un buen ejemplo de la importancia de la investigación realizada en la Universidad sobre esta temática, ya que en su redacción han participado investigadores universitarios de distintas ramas conocimiento. Asimismo, también sería necesario impulsar el número de becas y ayudas para las personas con discapacidad que quieran dedicarse a la investigación universitaria. De esta manera, también se estaría contribuyendo a alcanzar el compromiso institucional de cumplir con las cuotas de reserva.

Silvia Fernández Martínez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela

¹¹ En la USC, dentro del Programa de Formación del Profesorado, se ofertan cursos sobre inclusión educativa en la enseñanza.