

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



EL EMPLEO PÚBLICO Y LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

María Mercedes Martín Sáez

Coordinadora de Formación de Adultos e Inserción Laboral
Asociación de Síndrome de Down de Granada-Granadown

1. Introducción

La Asociación Síndrome de Down de Granada tiene como fin general mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades individuales y logrando su plena inclusión en la sociedad.

Es importante creer en las capacidades de estas personas, promoviendo las estrategias más adecuadas para potenciarlas y con ello consigan una mayor autonomía e independencia que les permita desenvolverse y participar activamente en la comunidad.

La Asociación apuesta por una inclusión de la persona, llevando a cabo una participación activa y plena en todos los ámbitos de la vida: familiar, escolar, laboral y social. De ahí que pretendamos dar a conocer el proceso que se llevó a cabo con el Ayuntamiento de Granada para conseguir que las personas con discapacidad intelectual consiguieran ser funcionarios de carrera.

2. Legislación básica

Existe una importante legislación relacionada con el derecho de las personas con discapacidad al empleo. Y a continuación reflejo parte de dicha legislación que es de interés para la inserción laboral de este colectivo en la empresa pública:

- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a personas con discapacidad en Andalucía: Artículo 23: en atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar en las convocatorias se podrá establecer la exención de algunas de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar el acceso al empleo público a las personas con retraso mental.
- Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público:
 - Las personas con discapacidad se ven sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público, obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.
 - Se sabe que establecer simplemente un cupo de vacantes en las ofertas de empleo público y un objetivo de llegar progresivamente al dos por ciento de los efectos totales de la Administración no es suficiente para que dicha meta se consiga.
- Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre, acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad:
 - El objetivo es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.
 - Se inspira en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.
 - Se reservarán plazas en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía.
 - Se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.
 - Se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios.
 - La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.
 - La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas y en la garantía de

la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico dónde éstas se desarrollen.

– Se podrá solicitar la alteración de orden de prelación para la elección de las plazas por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento y otras.

– Se podrán realizar cursos de formación destinados específicamente a personas con discapacidad, con los objetivos de: para el mejor desempeño de su puesto de trabajo o, para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

• Orden PRE/1822/2006 de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

• Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía.

– Las personas con discapacidad podrán participar en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos en igualdad de condiciones, siempre que su grado de minusvalía sea compatible con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes

– Las personas con discapacidad consistente en retraso mental leve o moderado podrán participar en las pruebas selectivas que con reserva exclusiva y con bases diferenciadas se convoquen.

– La reserva mínima de plazas debe ser de un cupo no inferior al 5%:

— Un 4% para discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga origen en retraso mental leve o moderado.

— Un 1% para personas con discapacidad que tenga origen en retraso mental leve o moderado

– Las plazas reservadas para personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% podrán incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o podrán convocarse de forma independiente. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia en ambos casos.

– Se podrá establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar el acceso al empleo público.

– Los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los y las aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan el ejercicio de las funciones propias del puesto.

– Las personas que no han obtenido plaza podrán ser seleccionados para desempeñar puestos de carácter temporal, en régimen de personal interino o de personal laboral temporal.

– Se reservará una cuota mínima del 4% de las vacantes que vayan a proveerse a través de bolsa de trabajo para las personas con discapacidad que reúnan los requisitos para ser seleccionados.

– En los cursos de formación se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios.

– También se podrán realizar cursos destinados únicamente a personas con discapacidad, dirigidos a:

— Mejorar el desempeño de sus puestos de trabajo o

— Apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

— Decreto 284/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2007

– Reserva para discapacidad psíquica, retraso leve o moderado: personal laboral fijo

— Limpiadora: 2 plazas

— Ordenanza: 25 plazas

— Peón: 2 plazas

— Personal de Servicio Doméstico: 1 plaza

— Total: 30 plazas

• Orden de 26 de febrero de 2008, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en diversas categorías profesionales, correspondientes al grupo V, para las plazas reservadas a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental, leve o moderado, previstas en la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2007

• Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009

– Artículo 5. Personas con discapacidad.

— Se reservará un 7 % de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten sus discapacidades y la compatibilidad en el desempeño de las funciones.

— Del 7% de reserva, el 2% lo serán específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual.

— El 7% se aplicará en las convocatorias de acceso libre, de promoción internas y de personal laboral fijo y temporal

— Resolución de 8 de marzo de 2010 de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso en las categorías profesionales limpiador/a (5012) y ordenanza (5042 correspondientes al Grupo V para las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual previstas en la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2009.

– 8 plazas para la categoría profesional de limpiador/a

– 14 plazas para la categoría profesional de ordenanza

• Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

3. Proceso llevado a cabo para la consolidación de puestos como funcionarios de carrera en el Ayuntamiento de Granada

La Asociación Síndrome de Down de Granada - Granadown, en un compromiso firme de mejorar las condiciones de vida de colectivos desfavorecidos, viene realizando hasta el día de hoy y desde el año 200 convenios de colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Granada, como medio para conseguir la igualdad de oportunidades y la inserción e integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

Todo el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual surge por la necesidad que la Asociación Síndrome de Down de Granada, muestra a la hora de insertar a los jóvenes que han finalizado su formación escolar y profesional. En ese momento nos surgen las siguientes preguntas:

- ¿Qué hacer con las personas que ya están formadas profesionalmente?
- ¿Qué hacer con las personas que ya se han formado en perfiles profesionales adaptados a sus capacidades e intereses?

A finales del año 2000, la Asociación Síndrome de Down solicita una cita con el Ayuntamiento de Granada, al Excmo. Alcalde, con el objetivo de explicar el proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. La primera cita da que pensar y valoran la necesidad de darle la oportunidad a este colectivo.

Se suceden varias reuniones, donde se le expone la situación que tienen los jóvenes con síndrome de Down una vez formados y con una edad apropiada para entrar en el mercado laboral. Se le explica la metodología de “Empleo con apoyo”, la cual se va a poner en marcha con los jóvenes y la viabilidad de trabajar dentro del Ayuntamiento de Granada.

Se le explica al Ayuntamiento la posibilidad de realizar prácticas laborales, las cuales consisten en entrenar al joven en un lugar real de trabajo y detectar qué dificultades se presentan y qué habilidades tiene ante el trabajo. Además estas prácticas laborales dan la oportunidad a que los propios trabajadores/as del Ayuntamiento vean in situ y en la práctica que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar un trabajo al igual que los demás.

La Asociación les propone la posibilidad de firmar un convenio de colaboración para realizar prácticas laborales. La Asociación les facilita un modelo de convenio de colaboración, que los técnicos estudian y analizan, añadiendo sus cláusulas y algunos aspectos más concretos. Mientras, la Asociación analiza en qué puestos pueden realizar prácticas laborales y se determina que en trabajos relacionados con ordenanza y de auxiliar de tareas administrativas. En abril del 2001 se firma el primer convenio de colaboración de prácticas. Una vez firmado el convenio, se comienzan las prácticas laborales. Va pasando el tiempo de la firma del primer convenio, llegando el momento de finalización de las prácticas y aparece la pregunta: ¿Y ahora qué? El Ayuntamiento mientras, está viendo cómo hacer un contrato a estos jóvenes porque realmente están desempeñando correctamente un trabajo y además no están percibiendo ninguna compensación económica. Es en este momento cuando nos plantean la posibilidad de renovar las prácticas pero percibiendo una cantidad de dinero mensualmente cada joven. Se renueva el convenio

en noviembre de 2001 y los jóvenes a final de mes reciben una beca. Se continúa el trabajo con el Ayuntamiento y nos comentan que están en negociaciones con los representantes sindicales y del Área de Personal para ver qué hacer. En vista de que es un proceso lento, se les vuelven a renovar las prácticas laborales en Julio de 2002, pero ya nos dan esperanzas de la posibilidad de un futuro contrato. Efectivamente en diciembre de 2002, nos comunican que los dos jóvenes pioneros van a ser contratados por el Ayuntamiento. El tipo de contrato es el de «fomento de empleo para personas con discapacidad», con duración de un año y prorrogable hasta tres, con una jornada laboral completa, de 8 de la mañana a 3 de la tarde, como subalternos. Se procede a la firma de los contratos, siendo un momento muy especial tanto para los jóvenes, como para los padres, como para la propia Asociación.

A partir de aquí iniciamos otra larga etapa. Conseguir que esos contratos se conviertan en indefinidos. La experiencia es conocida en toda la ciudad y en otras asociaciones con discapacidad intelectual. Las asociaciones de personas con discapacidad intelectual deciden formar parte de esta grata experiencia y se constituye un grupo de trabajo. Este grupo de trabajo está compuesto por: representantes políticos del Ayuntamiento, técnicos del Ayuntamiento, representantes de la Junta Directiva de las asociaciones y técnicos de las asociaciones.

Las asociaciones que forman este grupo de trabajo son:

- Síndrome de Down
- Asprogrades
- ASPACE
- Bordeline
- Más tarde se une también Asperger

Mientras se estudia minuciosamente el tema de consolidar los contratos, el Ayuntamiento y las asociaciones siguen trabajando conjuntamente y se sigue avanzando más. Se vuelven a ofertar plazas para llevar a cabo prácticas laborales becadas en distintas dependencias del Ayuntamiento. Cada asociación hace una selección de posibles personas a hacer prácticas. En cada asociación se constituye una comisión de selección de personas a realizar prácticas en el Ayuntamiento. La comisión de selección está compuesta por: dos técnicos del Ayuntamiento, un representante sindical del Ayuntamiento, el presidente/a de la Asociación y un técnico de la Asociación. El/la joven realiza una serie de pruebas prácticas, relacionadas con el puesto que va a desempeñar, del tipo: atender el teléfono, pasar una llamada, hacer una fotocopia y entrar a un despacho correctamente. Las pruebas las puntúa cada miembro de la comisión de selección, donde anota la forma de resolver cada tarea que se le ha encomendado. Se ponen en común las puntuaciones y se determina qué jóvenes tienen mayores puntuaciones y esos son los que van a realizar prácticas por un periodo de seis meses. Se comienzan las nuevas prácticas con nuevos jóvenes, en este caso ya con jóvenes de cada una de las asociaciones de la agrupación. Las prácticas tienen una duración de 6 meses y con remuneración económica. A continuación se valora el trabajo desempeñado por cada joven, realizándose por ambas partes, el Ayuntamiento y cada asociación. La valoración fue positiva y las prácticas laborales se transformaron en un contrato de trabajo, igual que el primero, de fomento de empleo para personas con discapacidad. Es en estos momentos cuando el Ayuntamiento nos propone darle la oportunidad al resto de jóvenes que estuvieron en la selección de hacer prácticas laborales. Se inician de nuevo otras prácticas laborales, en la misma línea que hasta ahora: seis meses y remuneración económica.

Ahora aparece de nuevo otro problema, se les cumple el contrato de tres años a los dos jóvenes que iniciaron la experiencia en el Ayuntamiento. Y la situación se complica, porque el tiempo máximo del contrato de fomento de empleo es de tres años y lo han agotado. Mientras, se ha estado trabajando en qué hacer para que estos puestos se consoliden, es decir, se trabaja en las bases específicas de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual. En ese momento la única posibilidad que hay de continuar es a través de colaboración social. Se les contrata a los dos jóvenes pioneros durante un año en colaboración social. Y mientras, se publica la oferta de empleo del Ayuntamiento, la cual es de 24 plazas para personas con discapacidad intelectual. En breve se publican las bases específicas de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual., que es donde aparecen las características más específicas. Las bases se publican en:

- Boletín Oficial de la Provincia nº 246, de 29 de diciembre de 2005.
- BOJA nº 63 de 3 de abril de 2006
- BOE nº 137, de 9 de junio de 2006

Cada asociación anima a sus jóvenes a prepararse las oposiciones.

La Asociación Síndrome de Down, hace una apuesta muy importante por formar a jóvenes con síndrome de Down para poder presentarse a los exámenes de estas oposiciones. Se organizan tres grupos de jóvenes, dos reciben formación en turno de tarde y otro grupo en turno de mañana, teniendo en cuenta su jornada de trabajo. Es un año

muy duro y muy corto de preparación, ya que se comienza a preparar a los jóvenes en febrero y en octubre comienzan las pruebas. Los jóvenes tienen que hacer un gran esfuerzo porque se tienen que familiarizar con el temario y recordar las técnicas y hábitos de estudio. Aspectos lejanos en algunos jóvenes y en otros inexistentes. Se realizan los exámenes de la primera convocatoria, con muchos nervios y muchas dudas, con poco tiempo de preparación y con una ilusión de conseguir un empleo para toda la vida. Y se lleva a cabo la toma de posesión como funcionarios de carrera y como interinos, jóvenes que han aprobado pero no han obtenido plaza. Ello conlleva a experimentar una situación nueva, como es el tomar posesión ante el Excmo. Alcalde de Granada. Cada joven se incorpora al puesto de trabajo que se le asigna. Al poco tiempo, de nuevo se realizan pruebas de selección para realizar prácticas laborales en el Ayuntamiento. Se hace la selección, y se comienzan otras prácticas laborales con una duración de 20 horas semanales durante 6 meses. Y se les convoca a un acto de recepción como nuevos becarios.

En mayo de 2007 se convocan de nuevo oposiciones, con la oferta de 8 plazas para personas con discapacidad intelectual. Las bases son iguales que en la primera convocatoria, como novedad más destacada es que en la fase de concurso se va a puntuar también el haber aprobado algún examen de este tipo en la convocatoria anterior. Las bases de esta convocatoria se publican en:

- Boletín Oficial de la Provincia nº 92, de 15 de mayo de 2007.
- BOJA nº 113, de 8 de junio de 2007
- BOE nº 171, de 18 de julio de 2007.

Se realizan los exámenes a finales del 2007. Y en febrero de 2008 toman posesión tanto los/as funcionarios/as de carrera como los/as interinos/as. Además el día de la toma de posesión de estos jóvenes como funcionarios de carrera e interinos, los jóvenes que habían realizado prácticas laborales, también firman su contrato de trabajo con el Ayuntamiento con una duración de un año, en febrero de 2008 hasta febrero de 2009, que se renueva por un año más, hasta febrero de 2010 y por último se renueva hasta febrero de 2011, ya que el contrato es de fomento de empleo para personas con discapacidad, con un máximo de tres años.

En junio de 2009 se convocan de nuevo oposiciones, con la oferta de 9 plazas para personas con discapacidad intelectual. Las bases son iguales que en la primera convocatoria, cambiando un poco el temario, unificando dos temas anteriores e introduciendo un nuevo tema: Nociones básicas de prevención de riesgos laborales. Las bases de esta convocatoria se publican en:

- Boletín Oficial de la Provincia nº 118, de 24 de junio de 2009.
- BOJA nº133, de 10 de julio de 2009
- BOE nº186, de 2 de agosto de 2010

Se realizan los exámenes y aquellas personas que aprueban, toman posesión y se incorporan a sus puestos de trabajo.

Actualmente, el Ayuntamiento de Granada tiene a 24 personas con discapacidad intelectual que han conseguido ser funcionarios de carrera tras presentarse a unas oposiciones específicas para ellas.

Una vez que todos los funcionarios con discapacidad intelectual encajaron en sus puestos de trabajo y día a día demostraron sus capacidades y sus habilidades, tuvieron la oportunidad de promocionar internamente. Dicha promoción consistió en aumentar su jornada laboral inicial de tres horas y media a cinco horas diarias. Posteriormente, en varias ocasiones, el Ayuntamiento ha seguido firmando convenios de colaboración con dichas asociaciones y en estos momentos nos encontramos inmersos en la selección de nuevas personas para que realicen prácticas laborales en distintas dependencias de éste.

4. Resultados de interés

Todo este proceso ha dado lugar a continuar el grupo de trabajo de técnicos del Ayuntamiento de Granada y de las cinco asociaciones que trabajan día a día con las personas con discapacidad intelectual. Este grupo periódicamente se reúne y valora a cada joven con la finalidad de consolidar su trabajo y de solucionar cualquier problema que pueda aparecer en el puesto de trabajo por parte del joven, compañeros o entorno.

Las reuniones suelen ser:

- de forma mensual con la técnico del Ayuntamiento y el/la técnico de cada Asociación, de forma individual.

- semestralmente se hace una valoración de este trabajo donde se reúnen los/as técnicos de cada asociación y los/as técnicos del Ayuntamiento y
- puntualmente se mantienen reuniones con el concejal del Área de Personal y su grupo de técnicos especialistas.

De estas reuniones surgió la necesidad de crear un perfil profesional más adecuado a las personas con discapacidad intelectual. No todas las personas podían desempeñar el puesto de ordenanza o subalterno y sí otras tareas que estaban desempeñadas por otros puestos. Se estudió y se creó la figura de «Asistente de servicios municipales», con la idea de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades de la persona y a las necesidades de cada área del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Granada también ha programado cursos de formación continua específicos para las personas con discapacidad intelectual. El objetivo es aprovechar al máximo la formación y poder ponerla en práctica en su trabajo. Son cursos formativos enfocados al desempeño de su trabajo y a las dificultades que puedan surgir: habilidades interpersonales, resolución de problemas, etc.

La experiencia está siendo muy positiva, ya que se le ha dado la oportunidad de que las personas con discapacidad intelectual demuestren a la sociedad que son capaces de trabajar. Están desempeñando su trabajo en distintas dependencias y áreas del Ayuntamiento, por tanto, toda persona que acude al Ayuntamiento puede ser atendida por alguno de nuestros jóvenes.

Los objetivos alcanzados con esta experiencia han sido:

- Conseguir la normalización de las personas con discapacidad intelectual en su vida personal, laboral y social.
- Afianzar la metodología de «Empleo con apoyo» a través del Acompañamiento a la Inserción.
- Ajustar las capacidades personales al puesto de trabajo.
- Fomentar la sensibilización social y laboral.
- Mostrar las capacidades del colectivo en el ámbito laboral.
- Favorecer la discriminación positiva del colectivo.
- Alcanzar la madurez personal, social y laboral del colectivo.
- Lograr la autonomía en las actividades básicas de la vida diaria.
- Promover la autodeterminación del colectivo.

Otros aspectos en los que también se han trabajado han sido:

- Se realizó una «Guía para el funcionario» con indicación de las características del colectivo para facilitar la integración socio-laboral en el puesto de trabajo.
- Se diseñó y se elaboró la «Campaña de sensibilización social» para los medios, con el fin de que otras empresas y organismos públicos se animaran a poner en práctica esta experiencia.
- Se llevó a cabo la campaña con el título «Nosotros también»: Se estrenó la película Yo también, con una persona con síndrome de Down como protagonista, en Granada con la colaboración del Ayuntamiento de Granada. Se realizaron carteles y trípticos informativos para los/as empresarios/as. Se creó una página web: www.nosotrosambien.com

El Ayuntamiento de Granada, ha firmado con el Comité de Empresa, el compromiso de contratación en su plantilla del 10% de personas con discapacidad, reservando un 2% para personas con discapacidad intelectual.