

MEJORAS EN LAS APORTACIONES DE LOS CENTROS DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Catalina Cobo Molina
Jacinto Molina Gil
Dirección General de Personas con Discapacidad
Junta de Andalucía

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo heterogéneo que cada vez va adquiriendo mayor peso cuantitativo y cualitativo como sector específico en nuestra sociedad. Las múltiples situaciones de discriminación a las que se enfrentan, así como la falta de integración y participación en la vida social no derivan tanto de sus limitaciones funcionales, como de la existencia de barreras en el entorno, constituyendo la integración laboral un factor esencial en el proceso de integración social.

La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, BO. Junta de Andalucía, 17 abril 1999, núm. 45, [pág. 4550]. BOE 5 mayo 1999, núm. 107, [pág. 16579], establece en su artículo 5 el principio de normalización consistente en que

las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con discapacidad se llevarán a cabo atendiendo a sus características individuales mediante su acceso a las instituciones o actuaciones de carácter general, excepto cuando por las características de su discapacidad requieran una atención peculiar a través de actividades, servicios y centros especiales.

Asimismo, el artículo 19 de la citada Ley 1/1999, de 31 de marzo, BO. Junta de Andalucía, 17 abril 1999, núm. 45, BOE 5 mayo 1999, núm. 107 se refiere a la integración laboral y establece que

Las administraciones públicas dirigirán la política de integración de las personas con discapacidad al cumplimiento de dos objetivos:

1. *Posibilitar una Formación Profesional Ocupacional que les capacite para su integración en el mercado de trabajo.*
2. *Potenciar la inserción laboral prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo.*

Igualmente, el artículo 23 de la citada Ley 1/1999, de 31 de marzo, trata sobre el Acceso a la Función Pública, garantizando condiciones de igualdad con los demás aspirantes a las personas con discapacidad que concurran a las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos de funcionarios y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales.

En la actualidad, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, BOE 20 marzo 2007, núm. 68, [pág. 11871]. BO. Junta de Andalucía 20 marzo 2007, núm. 56, [pág. 2], en su artículo 10.3.16º contempla como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma "La integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad". Asimismo, entre los Principios rectores de las políticas públicas, artículo 37.1.5º BOJA. Junta de Andalucía 20 marzo 2007, núm. 56 [pág. 7], menciona

La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras.

Específicamente, en materia de empleo, en su artículo 169, apartados 2 y 3, BOJA. Junta de Andalucía 20 marzo 2007, núm. 56 [pág. 27] establece que

1. *Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.*
2. *Los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.*

Por otra parte, el Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el día 2 de diciembre de 2003, BO. Junta de Andalucía 7 enero 2004, núm. 3, [pág. 330], recoge en la línea de actuación de «Empleo Público: Acceso al empleo público», la medida de elevar al 5% la reserva para personas con discapacidad en las Ofertas de Empleo Público, estableciendo como objetivo alcanzar dentro de este porcentaje un 1% para personas con discapacidad intelectual.

El 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, BO. Junta de Andalucía 22 mayo 2006, núm. 96, [pág. 7], regula el desarrollo de los procesos selectivos, incorporando la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo de los mismos, recogiendo la obligación que tiene la Administración General de la Junta de Andalucía de proceder a la adaptación de los puestos de trabajo que solicite el candidato, en cualquier procedimiento de adjudicación de puestos, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público.

Los Centros de Valoración y Orientación en Andalucía (en adelante CVO) se enmarcan dentro de los Servicios Sociales Especializados y constituyen la puerta de entrada al Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía. Se configuran como la estructura física y funcional de carácter público destinada a la valoración y orientación de las personas con discapacidad. Su organización y funcionamiento están regulados en el Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, BO. Junta de Andalucía 27 diciembre 2005, núm. 250, [pág. 47]

Entre las múltiples funciones que tienen asignadas los CVO, una de ellas es la de emitir a las personas con discapacidad que tengan reconocido un grado igual o superior al 33 por ciento, y que aspiran a ocupar un puesto de trabajo en el sector público, un dictamen vinculante sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes a los cuerpos de funcionarios, y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales radicadas en el territorio andaluz.

Para la emisión de este dictamen o certificado de aptitud laboral es preciso conocer, por un lado cuáles son las capacidades que la persona tiene, por otro lado cuáles son las funciones, tareas y actividades que requiere el puesto de trabajo, así como adecuaciones y adaptaciones del puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad que va a ocuparlo.

De esta manera, los Equipos Técnicos de Valoración y Orientación (en adelante EVOs), concedores de las limitaciones funcionales que las deficiencias permanentes producen y sus efectos sobre las capacidades para llevar a cabo las actividades de la vida diaria y por ende las capacidades para poder desempeñar las funciones y tareas que el puesto de trabajo requiere, emiten un dictamen técnico o certificado de aptitud laboral en el que expresan la compatibilidad / incompatibilidad entre las capacidades de la persona y el desarrollo de las funciones y tareas del puesto de trabajo (Certificado de apto/ apto con adaptaciones/ no apto).

A este respecto, hay que tener en cuenta que la inserción laboral es una de las vías de integración y reconocimiento social de las personas con discapacidad. Los problemas que puedan darse a la hora de insertar laboralmente a una persona con discapacidad ocurren con frecuencia durante el proceso de selección o en la adaptación de los puestos de trabajo, requiriéndose actuaciones específicas para eliminar toda forma de discriminación.

La Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tiene en marcha un Plan de Mejora de los Centros de Valoración y Orientación (2014-2016). Este Plan se estructura a partir de tres objetivos que constituyen tres grandes líneas de trabajo, cuyos propósitos son mejorar la atención a la ciudadanía, el desarrollo profesional y la propia organización y calidad de los CVO.

Guardando relación con los objetivos y acciones del Plan, tras la aprobación del mismo se elaboró y llevó a cabo un plan de formación y encuentro entre los y las profesionales que realizan la valoración de la aptitud laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo público.

Tras el análisis de situación realizado en el conjunto de los CVO y tras la identificación de las Debilidades y Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (Análisis DAFO), resultó:

Debilidades:

- No existe una metodología homogénea en el procedimiento de emisión de los certificados de aptitud laboral entre los CVO. Falta de unificación de criterios técnicos de valoración.

- Falta de concreción de las funciones y tareas del puesto de trabajo con la consiguiente imposibilidad de establecer las adaptaciones y apoyos necesarios.

Amenazas:

- Dar testimonio de una realidad sin aportar solución.
- No ser coherentes con la misión de los CVO en lo relativo a la integración laboral.

Fortalezas:

- Profesionalidad del personal valorador. La valoración se lleva a cabo por profesionales que atesoran una amplia experiencia y un conocimiento profundo de la discapacidad.

Oportunidades:

- Establecer un marco de colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo que suponga concluir con éxito la orientación de las personas con discapacidad en materia laboral que se inicia en los CVO.

Tras el análisis DAFO se proponen las siguientes actuaciones de mejoras:

- En aquellas valoraciones dificultosas que impliquen dudas, o en aquellas otras en las que el resultado de la valoración sea NO APTO, es aconsejable requerir la participación y el consenso de más de un profesional. Esta medida sin duda dará mayores garantías a la valoración.
- Las valoraciones de la aptitud laboral la deberán realizar las y los profesionales de los equipos técnicos que cuenten con más experiencia y/o especialización en el tema.
- Es importante establecer un modelo único actualizado para la emisión del dictamen técnico sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones y tareas de los puestos de trabajo.
- Diseñar una herramienta que aporte objetividad a la valoración.
- Estrechar la coordinación y colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.

La Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad establece que la denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación por motivos de discapacidad.

Desde la Dirección General de Personas con Discapacidad se está trabajando en una propuesta para mejorar la colaboración y coordinación con el Servicio Andaluz de Empleo, y maximizar la eficiencia de ambos organismos, dado que, por un lado los certificados de adecuación y adaptación del puesto de trabajo, cuya emisión es competencia del SAE, tienen que recoger los ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan ocupar un determinado puesto de trabajo, y por otro lado, los y las profesionales de los centros de valoración y orientación encargados de la valoración de la aptitud laboral, tienen que establecer las capacidades que las personas con discapacidad tienen para el desempeño de las tareas y funciones de los puestos de trabajo que se van a ocupar, para lo cual precisan que los perfiles de los puestos de trabajo estén definidos y detalladas las funciones y tareas, de tal manera que puedan dictaminar la compatibilidad / incompatibilidad entre las capacidades de la persona y las funciones y tareas del puesto de trabajo. A este respecto, no hay que olvidar que con carácter general se va a requerir la adaptación y adecuación del puesto de trabajo a las capacidades que las personas con discapacidad presenten, es decir es el puesto de trabajo quien se adapta a las necesidades de la persona con discapacidad y no al revés.

Mediante Orden de 26 de octubre de 2009, por la que se designa el órgano del Servicio Andaluz de Empleo competente para la emisión de informes relativos a la adecuación y adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, BO. Junta de Andalucía 5 noviembre 2009, núm. 216, [pág. 87], se designó a los Centros Empleo, dependientes orgánica y funcionalmente de las correspondientes Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, como los órganos competentes para la emisión del citado informe.

Por último, con respecto al modelo único de dictamen técnico de valoración de la aptitud laboral, cabe decir:

- Hay que partir de una adecuada descripción del puesto de trabajo. Sin duda, esta descripción facilitará enormemente la valoración de la aptitud laboral.

- Deberán detallarse los requerimientos del puesto de trabajo por Áreas:

1. Área física:

- Postural:
 - Bipedestación

- Sedestación

– Marcha:

- Terreno Llano
- Terreno irregular
- Prolongada
- Utilización Vehículo
- Manejo de carga
- Destreza manual
- Equilibrio y coordinación
- Alcance de Miembros superiores

2. Área sensorial:

– Visión:

- Agudeza Visual
- Campo visual

– Audición

– Tacto

3. Área psíquica:

- Toma de decisiones
- Grado de responsabilidad
- Atención
- Memoria
- Razonamiento
- Interacción social
- Capacidad de autocontrol
- Comunicación comprensiva
- Comunicación expresiva

- Cada uno de los requerimientos exigidos para el desarrollo de las funciones y tareas del puesto de trabajo, se valorará numéricamente entre 1 y 5, siendo:

1. Requerimiento Muy Bajo
2. Requerimiento bajo
3. Requerimiento Medio
4. Requerimiento Alto
5. Requerimiento Muy Alto.

- Sobre la misma relación, valorar las capacidades de la persona que aspira al puesto de trabajo con la misma escala numérica entre 1 y 5, siendo:

1. Sin capacidad funcional
2. Capacidad Funcional severamente disminuida
3. Capacidad Funcional moderadamente disminuida
4. Capacidad Funcional levemente disminuida
5. Capacidad Funcional normal (sin discapacidad)

- Se considerará «No apto» cuando haya una diferencia de más de 2 puntos entre las capacidades funcionales y los requerimientos esenciales del trabajo.

Esta ficha ha sido convertida en una plantilla (ver página siguiente) de fácil manejo para el o la profesional. Se le ha incorporado una fórmula matemática con los criterios de evaluación técnica. Evidentemente se trata de una herramienta de apoyo al dictamen que debe emitir la persona valoradora, según su criterio técnico experto en discapacidad. Actualmente está en fase de consulta entre las y los profesionales de los CVO.

Posteriormente pasará a ser pilotada por un equipo de personas expertas antes de su implantación generalizada en todos los CVO.

ÁREA FÍSICA		REQUERIMIENTOS	CAPACIDADES	ÁREA SENSORIAL:		REQUERIMIENTOS	CAPACIDADES
Postural:	Bipedestación			Visión:	Agudeza Visual		
	Sedestación				Campo Visual		
Marcha:	Terreno Llano				Audición		
	Terreno Irregular				Tacto		
	Prolongada				ÁREA PSÍQUICA:		
	Utilización Vehículo				Toma de Decisiones		
Manejo de Carga					Grado de Responsabilidad		
Destreza Manual					Atención		
Equilibrio y Coordinación					Memoria		
Alcance de MMSS					Razonamiento		
					Interacción Social		
					Capacidad de Autocontrol		
					Comunicación comprensiva		
					Comunicación expresiva		

REQUERIMIENTOS	CAPACIDADES
1. Requisito Muy Bajo	1. Sin capacidad funcional (CF)
2. Requisito Bajo	2. CF Severamente disminuida
3. Requisito Medio	3. CF Moderadamente disminuida
4. Requisito Alto	4. CF Levemente disminuida
5. Requisito Muy Alto	5. CF Normal (sin discapacidad)

REQUERIMIENTOS:	
CAPACIDADES:	
DIFERENCIA:	