



CUADERNOS
de BUENAS
PRÁCTICAS

Las personas con
discapacidad intelectual
en la función pública:
informe sobre situación,
recomendaciones y
apoyos tecnológicos

**Javier Muñoz, David Sánchez
y Amalia San Román**
Coordinación: Silvia Muñoz

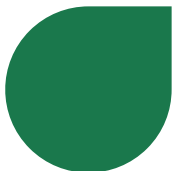




CUADERNOS
de BUENAS
PRÁCTICAS

Las personas con
discapacidad intelectual
en la función pública:
informe sobre situación,
recomendaciones y
apoyos tecnológicos

dspeadfunbb



Edita

Plena inclusión España
Madrid. Diciembre 2018
Avda. General Perón, 32 -1º. 28020. Madrid
info@plenainclusion.org
www.plenainclusion.org

Diseño Cuadernos BBPP: Bárbara López de Toledo
Maquetación: María O'Shea Pardo

Esta obra tiene licencia Creative Commons.
Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada.
(by-nc-nd) No se permite un uso comercial de la obra
original ni la generación de obras derivadas.





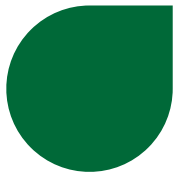
Autores

Javier Muñoz Bravo

David Sánchez Rates

Amalia San Román de Lope

Coordinación: Silvia Muñoz LLorente



Agradecimientos

A todas las personas con discapacidad intelectual que luchan por sus derechos cada día y a sus familias, en especial a las que nos han aportado sus experiencias:

Cristina Bedmar, empleada pública en Sevilla y su madre "Cefe".

Jesús Núñez, opositor y su madre Piedad, de Andalucía.

Adrián Rodríguez, opositor en Andalucía.

Santiago Lastra, empleado público en Cantabria.

Justa Cañibano, madre de empleado público en Castilla y León.

Alejandro Iglesias, empleado público en Extremadura.

Rosa M^a Muñoz, empleada pública en Extremadura y su madre Rosa Torres.

Sara Medrano, empleada pública en La Rioja y a su madre Dori Urbina.

A todas las personas que apoyan desde sus ámbitos profesionales el empleo público para las personas con discapacidad intelectual, en especial a las que han colaborado en la elaboración de esta Guía:

María Viejo, Plena inclusión Andalucía

Jorge García, Junta de Andalucía.

Elena Larrañaga, Plena inclusión Cantabria.

Oscar Pérez Aguilar, Gobierno de Cantabria.

Lucía Torre, Plena inclusión Cantabria.

Gloria Canals, Aura Fundació, Catalunya.

Marta Girabau, Técnica de Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Generalitat de Catalunya.

David Villanueva, Dincat Plena inclusió Catalunya.

Fátima Monforte. Plena inclusión Villafranca de los Barros. Extremadura.
Mercedes Echabarría. Preparadora de opositores en Aexpainba.
Extremadura.
Magdalena Moriche. Presidenta Aexpainba. Extremadura.
Anselmo Ardanza, Subdirector de Función Pública de la Diputación Foral
de Vizcaya. País Vasco.
Iban Huarte, APNABI Autismo Bizkaia. País Vasco.
Beatriz Parra. Gaude. País Vasco.
María Isabel Fernández, Ministerio de Política Territorial y Función
Pública.
Javier Pérez Medina, Director General de Función Pública hasta junio
de 2018.

Índice

Prólogo 11

¿Qué queremos conseguir con esta guía? 25

¿Cómo hemos recogido información? 41

¿Qué ocurre con el acceso al empleo público? 51

Dificultades detectadas por las

personas informantes con respecto

al acceso al empleo público

Recomendaciones sugeridas por

todas las personas informantes con respecto

al acceso al empleo público

Buenas experiencias: detectadas

en todo el territorio

Resumen de lectura fácil de la guía

¿Cuál es nuestro contexto? Marco legal

¿Quiénes han participado?

¿Qué ocurre con el mantenimiento del puesto en la administración?

Dificultades detectadas por las personas informantes con respecto al mantenimiento del puesto dentro de la administración pública

Recomendaciones sugeridas por todas las personas informantes con respecto al mantenimiento del puesto

Buenas Experiencias detectadas en todo el territorio

¿Qué ocurre con la promoción interna en el empleo público? 79

Dificultades detectadas por las personas

informantes con respecto a la promoción

interna dentro de la administración pública

Recomendaciones: oportunidades sugeridas por

todas las personas informantes con respecto a la

promoción interna en la administración pública

Otras propuestas y retos para el movimiento asociativo

¿Qué conclusiones extraemos? 87

Bibliografía 91



Prólogo

Vuelva usted mañana, decía Larra refiriéndose al mal funcionamiento de la Administración Pública española del siglo XIX.

En este cuaderno queremos compartir el trabajo que se ha venido haciendo desde hace más de diez años, para promover el empleo público, para las personas con discapacidad intelectual, y en el que la clave del éxito ha sido precisamente la colaboración con las Administraciones Públicas. En este caso el “vuelva usted mañana” de Larra volvía a repetirse, pero en esta ocasión para avanzar juntos.

Queremos compartir nuestra experiencia como movimiento asociativo en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual, una de las experiencias más poderosas en las que estamos participando para contribuir a que la vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias cambie.

Una de las preguntas que más angustia a los familiares de las personas con discapacidad intelectual es ¿qué va a pasar con mi hijo o hija cuando yo no esté?

Así mismo una de las peticiones más desgarradoras de las personas con discapacidad intelectual es “os pasáis la vida hablando de cómo mejorar nuestras vidas y mientras tanto mi vida pasa y no mejora nada”

Creemos que, aunque todavía es solo una realidad para pocas personas, con el acceso al empleo público estamos dando respuesta a estas dos demandas.



Estamos comprobando que, con la incorporación de las personas con discapacidad intelectual como trabajadoras en las administraciones públicas, ellas están contribuyendo a que el “vuelva usted mañana” de Larra siga transformándose y los ciudadanos volvamos sí, pero porque estamos encontrando soluciones.

Silvia Muñoz Llorente
Responsable de empleo de Plena inclusión España



Resumen de lectura fácil de la guía



**Lectura
fácil**

Resumen del estudio

El empleo público es cuando trabajas en una Administración como ayuntamientos, ministerios o bibliotecas. El empleo privado es cuando trabajas en una empresa.

Este estudio de Plena inclusión trata sobre el empleo público para las personas con discapacidad intelectual.

¿Cómo hemos hecho el estudio?

Para hacer este estudio, hemos leído mucho y hemos hecho entrevistas.

Hemos leído leyes y otros documentos sobre el empleo público y las personas con discapacidad intelectual.

Hemos hecho entrevistas a 28 personas para que nos cuenten qué opinan sobre el empleo público para las personas con discapacidad intelectual.

➔ Sigue en la siguiente página.



Las personas a las que hemos hecho entrevistas son:
Personas con discapacidad intelectual.
Familiares de las personas con discapacidad intelectual.
Personas que trabajan en Plena inclusión y sus entidades.
Personas que trabajan en la administración pública de España y de varias comunidades autónomas como Andalucía, Aragón y Cataluña.

¿Cómo hemos organizado la información?

Este estudio puede ser útil para que la Administración mejore el empleo público para las personas con discapacidad intelectual.

En este estudio, puedes leer información sobre 3 puntos. Te los explicamos de forma visual en la siguiente página.

➔ Pasa a la siguiente página.



<p>1</p>		<p>Cómo ofrecer empleo público para personas con discapacidad intelectual</p> <p>Todo lo que haces desde que te presentas hasta que consigues el puesto. Por ejemplo: debes entender la convocatoria, saber apuntarte y que el examen sea fácil de entender.</p>
<p>2</p>		<p>Cómo mantener el empleo público de las personas con discapacidad intelectual</p> <p>Todo lo que se hace para que las personas y la Administración estén contentas. Por ejemplo: con formación, apoyos tecnológicos o asistencia personal.</p>
<p>3</p>		<p>Cómo crear mejores nuevos puestos de empleo público para las personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Todo lo que hacemos para que las personas puedan tener diferentes trabajos, cambiar y mejorar. Por ejemplo: imagina que entras a trabajar como ordenanza y luego puedes conseguir ser administrativa o responsable de un tema. A esto le llamamos promoción interna.</p>

➔ **Pasa a la siguiente página.**



En cada punto explicamos:
Puntos que hay que mejorar.
Consejos para mejorar la situación.
Buenas experiencias, es decir,
cosas que ya se están haciendo bien.

Te explicamos la organización de forma más visual
con este cuadro:

1

**Cómo ofrecer
empleo
público**

- Puntos que hay que mejorar.
- Consejos para mejorar.
- Buenas experiencias.

2

**Cómo
mantener el
empleo público**

- Puntos que hay que mejorar.
- Consejos para mejorar.
- Buenas experiencias.

3

**Cómo mejorar
los puestos de
empleo público**

- Puntos que hay que mejorar.
- Consejos para mejorar.
- Buenas experiencias.

➔ Pasa a la siguiente página.



En el estudio, hemos descubierto que los mejores resultados se consiguen cuando la Administración pública trabaja con las asociaciones de personas con discapacidad intelectual.

1 Buenas experiencias para ofrecer empleo

Os contamos algunos ejemplos de buenas experiencias sobre el momento de ofrecer empleo público.

En muchas **convocatorias** los temas a estudiar están en lectura fácil, también hay ejercicios y ejemplos de examen para practicar.

Os vamos a contar buenas experiencias de algunas comunidades autónomas de España.

Convocatoria
Aviso de un examen que haces para conseguir un empleo público.

En Andalucía

Una parte de los trabajos de empleo público se reservan para las personas con enfermedad mental.

La Administración andaluza colabora mucho con los sindicatos.

Un sindicato es una asociación en la que los trabajadores y las trabajadoras defienden sus derechos.

Por ejemplo: si en el trabajo no respetan tus horarios, puedes pedir ayuda a un sindicato.

Hasta ahora, el empleo público que se ofrece para personas con discapacidad intelectual es para ser ordenanza o ujier.

Se trata de una persona que apoya al resto del equipo.

➔ **Pasa a la siguiente página.**



Así que sólo podías trabajar como ordenanza.
Ahora, además de este puesto,
en Andalucía se ofrecen otros.

En Aragón

Imagina que se necesita a 100 personas en el empleo público
y aprueban el examen 300 personas.
Hasta ahora, si hay menos puestos de trabajo
que el número de personas que aprueban el examen
el trabajo lo consiguen las personas con mejor nota.
Así que puedes aprobar el examen
pero no conseguir trabajo.

En Aragón, ahora hay una bolsa de empleo por ley.
Así que puedes aprobar el examen
pero no conseguir trabajo.
Pero si después surgen nuevas plazas,
pueden llamarte para entrar a trabajar.

En Cantabria

Las personas con discapacidad intelectual
que ya tienen un empleo público
apoyan a las personas que se presentan al examen.

En Cataluña

Para conseguir empleo público,
además del examen
también se tiene en cuenta
si tienes formación o experiencia
en el trabajo al que te presentas.

Por ejemplo: si te presentas a un puesto de jardinería,
tienes más puntos si has hecho un curso
o has trabajado en jardinería.

 **Pasa a la siguiente página.**



Además, también colaboran los centros que valoran el grado de discapacidad de cada persona.

En Castilla y León

Hay una guía para el equipo de personas que organiza y corrige los exámenes de empleo público. Así este equipo sabe cómo hacer mejor la convocatoria para las personas con discapacidad intelectual.

En esta comunidad, los servicios sociales y la función pública colaboran mucho. Los servicios sociales es la parte de la Administración que atiende a personas como las personas con discapacidad. La función pública es la parte de la Administración que organiza el empleo público y sus exámenes.

Convocatoria estatal

Además de las convocatorias de cada comunidad autónoma también hay empleo público de las Administraciones que trabajan para todo el país.

En la convocatoria estatal, el formulario para apuntarse y las normas de la convocatoria están en lectura fácil.

2 Buenas experiencias para mantener el empleo

Os contamos algunos ejemplos de buenas experiencias sobre cómo mantener el empleo público.

Igual que antes, os contamos las experiencias de algunas comunidades autónomas de España.

➔ Pasa a la siguiente página.



En Aragón

Por ley, hay personas contratadas que apoyan a las personas con discapacidad intelectual en sus puestos de trabajo.

En Castilla y León

La Administración colabora con Plena inclusión Castilla y León. Así es más fácil apoyar a las personas con discapacidad intelectual. Por ejemplo: con asistencia personal. Un asistente personal es una persona que te apoya para entender la información y tomar tus propias decisiones.

En Cataluña

La Administración contrata a personas que apoyan a las personas con discapacidad intelectual en sus puestos de trabajo.

En Extremadura

La Administración ha mejorado los horarios. Así, las personas de fuera de la Administración como profesionales de las entidades pueden ir a apoyar a las personas con discapacidad intelectual en sus puestos de trabajo.

 **Pasa a la siguiente página.**



3 Buenas experiencias para mejorar los puestos de empleo público

Nos gustaría contaros alguna buena experiencia sobre cómo mejorar el empleo público de las personas con discapacidad intelectual. A esta mejora le llamamos promoción interna.

Por ejemplo:
imagina que entras a trabajar como ordenanza y luego puedes conseguir ser administrativa o responsable de un tema.

El problema es que **no** hemos encontrado buenas experiencias.



Adaptación y validación: Olga Berrios y Antonio Hinojosa.

Plena inclusión España.

© Lectura fácil Europa. Logo: Inclusión Europa.

Más información en www.easy-to-read.eu



**¿Qué
queremos
conseguir con
esta guía?**



El objeto de esta Guía es **promover estrategias que contribuyan a que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tengan acceso al empleo público. También tiene el objetivo de promocionar el acceso a empleo público como una opción de empleo de calidad y segura** entre las personas interesadas y sus familias, así como en las entidades que las apoyan.

La calidad de vida de las personas adultas está estrechamente relacionada con el empleo y el desarrollo de competencias a través de éste. También con la participación social que supone aportar valor como ciudadano/as.

El empleo es un recurso fundamental que debe ser accesible para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tanto para asegurar el ejercicio y el respeto de sus derechos como su inclusión en igualdad de condiciones en la comunidad. A pesar de tenerlo claro, sabemos que las personas con discapacidad sufren mayores tasas de temporalidad y parcialidad.

Que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo accedan y mantengan puestos en la administración pública es algo todavía poco frecuente y novedoso en España. Las personas y organizaciones del ámbito de Plena inclusión que están poniendo en marcha acciones de apoyo reconocen el impacto positivo en la vida de las personas y especialmente la relevancia que puede tener dentro de los objetivos de inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación. Aun así, hasta el momento, son pocas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que pueden acceder a este tipo de empleo, existiendo además una significativa desigualdad territorial.



En el marco del V Plan Estratégico 2016–2020¹, el movimiento asociativo Plena inclusión apuesta por apoyar el acceso, mantenimiento y promoción del empleo público para las personas con discapacidad intelectual, como así figura en varios de sus horizontes:

- **Horizonte 1:** Apuesta radical por la plena ciudadanía: desde la “urgencia, la exigencia y la acción”. Para ello es importante garantizar los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y potenciar que asuman roles activos de participación.

“La ciudadanía es un trabajo a tiempo completo,
24 horas al día”.

Conferencia Europea de Autogestores EPSA, 2015²

- **Horizonte 3:** Reivindicación de un nuevo marco jurídico que garantice e impulse la vida de las personas y la de sus familias, y favorecer a través de acciones el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo reconocidos en la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad.
- **Horizonte 7:** Visibilización social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, tener el máximo de presencia social en ámbitos comunitarios e inclusivos, mejorar la accesibilidad y encontrar nuevas maneras de contribuir a la inclusión social con aliados fuertes en el entorno. La presencia de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en ámbitos públicos visibiliza sus capacidades y su contribución, y genera una valoración social positiva.

¹ V Plan Estratégico Plena inclusión (2016-2020):
<http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/vplanestrategicoplenainclusion2016-2020.pdf>

² EPSA, Plataforma Europea de Autogestores



El empleo tiene un impacto directo en la calidad de vida³ de cualquier persona, pero muy especialmente en la de aquellas personas que viven situaciones de desventaja social por su condición de discapacidad.

El empleo es fuente de bienestar material y permite la mejora de la situación económica y la autonomía.

Tiene un componente de logro social y normalización, y contribuye a mejorar la percepción de satisfacción y seguridad, y por tanto del bienestar emocional. Promueve la actividad y movilidad potenciando el manejo del entorno, la orientación espacial y el bienestar físico.

Es uno de los grandes escenarios en los que se potencia el desarrollo personal y la adquisición de competencias y habilidades a través de actividades significativas. Incide positivamente en el establecimiento de relaciones interpersonales de forma natural a través del contacto con el puesto y la empresa.

Es un potente elemento de desarrollo de la autodeterminación, que permite el conocimiento del potencial y capacidad personales, el manejo del autocontrol, y la toma de decisiones.

El empleo es un motor de derechos, que propicia la participación en igualdad en el entorno social y comunitario y fundamentalmente, es un elemento radical de Inclusión: permite el acceso y la participación en la comunidad de forma normalizada, y promueve nuestra contribución ciudadana. Para una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, y para cualquier otra.

El empleo público, para las personas con discapacidad intelectual, cumple con Los Tres Irrenunciables⁴ que consideramos necesarios para

³ Schalock, Robert L.; Verdugo Alonso, Miguel Ángel; "Calidad de Vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales". Madrid: Alianza, 2003

⁴ Tamarit, Javier. "La transformación de los servicios hacia la calidad de vida. Una iniciativa de innovación social de Feaps" Ediciones Universidad de Salamanca Siglo Cero, vol. 46 (3), n.º 255, 2015.



transformar todas las estructuras organizativas, incluidas la función pública, y hacerlas positivas y posibles para todas las personas. Estas tres condiciones son:

- La persona con discapacidad intelectual asume un rol activo, **asume un rol activo como ciudadana de pleno derecho**, su participación es significativa y aporta valor, forma parte de un entorno social en el que contribuye y ejercita sus derechos de manera activa.
- Los **apoyos deben estar personalizados**: desde la administración se apuesta por adaptar los procesos de acceso, mantenimiento y promoción para permitir que la persona reciba los apoyos que necesite en un entorno comprensible.
- Se **maximizan las oportunidades de inclusión**: la persona está presente, participa y pertenece a un contexto comunitario como es el de la administración pública, contribuyendo al desarrollo de este entorno mediante el ejercicio de roles sociales valorados.

La presencia activa de personas con discapacidad como sujetos de derecho que contribuyen en el avance social, aporta valor a nuestra administración pública generando cultura de apoyo mutuo e inclusión. Es un reflejo de nuestro país: diverso, multifacético y rico en aportaciones de personas que suman su valor al modelo social.



Adaptado de The Valued Experiences and Accomplishments de John O'Brien⁵

Es importante formar parte de la comunidad a través de experiencias significativas, por ello debemos facilitar espacios en los que todas las personas podamos aportar nuestro valor como ciudadanas, podamos sentirnos parte de una red diversa de personas, podamos tomar decisiones, ser admiradas por lo que aportamos y hacerlo de forma inclusiva.



“Una de las cosas más importantes que ha pasado este año es que los viernes se queda a tomar una Coca-Cola con sus compañeros. Es lo lógico, no?”

Madre de empleada pública en Sevilla desde hace dos años

⁵ John O'brien, disponible en Inclusionpress: <http://www.inclusion.com/cdroms.html>



El objetivo fundamental de esta Guía es aportar recomendaciones, basadas en buenas experiencias detectadas a lo largo del territorio nacional, acerca del:

- Acceso a puestos en la función pública de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Apoyo en el mantenimiento del puesto.
- Promoción interna dentro de la administración pública.



¿Cuál es nuestro contexto? Marco legal



En España, para establecer cuál es el marco legal de cara a la incorporación de personas con discapacidad intelectual al empleo público, es indispensable tomar como primera referencia la **Constitución Española**.

La Constitución, es su Artículo 35 dice:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”.

Más específicamente, el artículo 49, dispone que “los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, prestándoles la atención especializada que requieran para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

Cabe resaltar también el artículo 9.2, que especifica que la igualdad debe ser “real y efectiva”.

La segunda referencia legislativa obligada es la **Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

Aprobada en 2006 y posteriormente firmada y ratificada por España en 2008, contiene numerosas referencias a la igualdad de oportunidades. Cabe destacar el Artículo 27 que dice así:

“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante



un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”

Estos dos grandes referentes, en especial el segundo, van a marcar el desarrollo legislativo de los últimos años en España de cara a la incorporación de las personas con discapacidad al Empleo Público.

No obstante, ya se venía desarrollando en nuestro país numerosa legislación en este sentido:

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. En su art. 38.3 se refiere a la admisión en las pruebas selectivas para el acceso a los Cuerpos de funcionarios de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social de los “minusválidos” en igualdad con el resto de los aspirantes.

- ✓ **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio.** Establece un cupo de reserva para el acceso al empleo público de personas en situación de discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado.
- ✓ **Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.** Contempla la admisión en los procesos selectivos de personas con discapacidad y se hace referencia a las adaptaciones de tiempos y medios necesarias para garantizar el principio de igualdad de oportunidades.
- ✓ **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU) de las personas con Discapacidad.** Regula el derecho a la igualdad de oportunidades, mediante medidas contra la discriminación y de acción positiva.



- ✓ **Ley 53/2003, de 10 de diciembre.** Aumenta el cupo de reserva del 3% al 5%.

- ✓ **Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, que aprueba el Reglamento que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.** Establece la posibilidad de convocar estas plazas de forma independiente, así como acumular el porcentaje de plazas no cubiertas al cupo de reserva del año siguiente con un máximo del 10% de las vacantes. También establece que la reserva de plazas se realizará dando preferencia a los puestos cuyo desempeño sea compatible en mayor medida con la existencia de una minusvalía. Además, los aspirantes con discapacidad que se hayan presentado por el cupo de reserva y hayan superado los ejercicios correspondientes, pero no obtuviese plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, serán incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general.

- ✓ **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

Tomando como base esta legislación y la propia **Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad**, en diciembre de 2010, como consecuencia de la revisión legislativa derivada de su adaptación en el Estatuto Básico del Empleado Público, se establece que el cupo de reserva de plazas de empleo público para personas con discapacidad pase de un 5% a un 7%. Esa diferencia del 2% de puestos reservados estará exclusivamente destinada a personas con discapacidad intelectual, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad intelectual y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. Más adelante, quedará recogido en el **Artículo 59 del Real Decreto**



Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁶.

Tomando también como referente la Convención, a través del **Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre**, se aprueba la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, que viene a aclarar, refundir y armonizar en un único texto las leyes anteriormente existentes.

Esta ley, artículo 2 apartado m, define los ajustes razonables como:

«las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.»

Algunas Comunidades Autónomas están aprobando normativas para personas con discapacidad que facilitan, entre otras cosas, su acceso al empleo. Un buen ejemplo de ello son Extremadura (Decreto 111/2017) y Andalucía (Ley 4/2017).

Parece que la adaptación de los espacios y los tiempos en función de las necesidades de las personas con discapacidad, se tiene más en cuenta y es algo relativamente sencillo.

Todo lo contrario, ocurre con las adaptaciones que tienen que facilitar la comprensión tanto de los procesos como de los contenidos. En este caso, la Lectura Fácil pretende eliminar las barreras en la comprensión, y garantiza la accesibilidad universal, el diseño para todos y la igualdad

⁶ Ramírez Pradilla. Ana Dolores "Discapacidad y empleo público" Boletín de función pública del INAP. Numero 2 Marzo 2011



de oportunidades, permitiendo la interacción y el uso de servicios y productos de todos los entornos.

Plena inclusión España junto con Plena inclusión Madrid, Plena inclusión Canarias y Plena inclusión Aragón, han colaborado en la elaboración de la primera norma técnica experimental internacional sobre Lectura Fácil que acaba de publicar la Asociación Española de Normalización (UNE, anteriormente AENOR) junto al Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) y la vicepresidencia de Fundación ONCE.

“UNE 153101 EX: Lectura fácil. Pautas y recomendaciones para la elaboración de documentos.” Es un documento que tiene carácter de norma donde se especifican requisitos y recomendaciones para adaptar, crear y validar documentos en Lectura Fácil y garantizar así la comprensión de los textos escritos para todas las personas.

Ya existían pautas y recomendaciones, que están recogidas y ordenadas en este documento de pautas, como “Información para todos” de Inclusion Europe, “Directrices para materiales de lectura fácil” de la Federación Internacional de Instituciones Bibliotecarias (IFLA) o “Lectura fácil: métodos de redacción y evaluación” del Real Patronato sobre Discapacidad.

Este apartado resulta de especial relevancia en esta guía, porque como veremos, muchas de las barreras y recomendaciones, giran en torno a la falta de adaptaciones.



**¿Cómo hemos
recogido
información?**



Para el desarrollo de esta guía se han empleado tres técnicas de recogida de información.

- ✓ En primer lugar, se ha procedido a una exhaustiva recopilación y análisis documental de fuentes primarias y secundarias (datos administrativos, informes oficiales, publicaciones de Plena inclusión sobre empleo público, jornada de empleo público de Plena inclusión, convocatorias públicas, legislación, etc.)
- ✓ En segundo lugar, se ha empleado como técnica cualitativa de recogida de información la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a un conjunto de informantes clave:
 - personas con discapacidad intelectual (participantes en procesos de acceso al empleo público),
 - familiares de estas personas inmersas en procesos de selección o que ya han accedido al empleo público,
 - profesionales expertos, tanto en el apoyo directo en los procesos de selección como en el apoyo al empleo de entidades de Plena inclusión
 - profesionales expertos de la administración pública inmersos en el diseño de convocatorias de empleo público.

Las preguntas clave presentes en todas las entrevistas se han referido a las tres áreas que se consideran esenciales en la relación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo con el empleo público;



el acceso al puesto, el mantenimiento del empleo y el acceso a la promoción interna; más concretamente se han centrado en las barreras existentes y en la propuesta de recomendaciones de mejora para cada una de las áreas.

Las entrevistas se desarrollaron presencial o telefónicamente realizándose adaptaciones para facilitar la participación de las personas con discapacidad intelectual. A todas las personas se les remitieron las preguntas con anticipación.

El análisis de la información recogida en las entrevistas se ha desarrollado siguiendo la técnica cualitativa del análisis del discurso, con las siguientes fases:

- transcripción literal de las entrevistas,
 - clasificación de la información alrededor de las tres áreas de interés (acceso, mantenimiento y promoción interna).
- ✓ En tercer lugar, y además de los datos recogidos de la revisión documental y de las entrevistas, se procedió al análisis de los resultados de una encuesta realizada por Plena Inclusión entre sus federaciones en la que se solicitó información exhaustiva sobre convocatorias autonómicas y locales de empleo público.



¿Quiénes han participado?



Se han llevado a cabo **28 entrevistas en profundidad**, seleccionando diferentes tipos de situaciones para analizar un gran abanico de posibilidades frente al acceso al empleo público.

El objetivo era obtener información de todas las diferentes fuentes que ahora mismo se dan en torno al empleo público:

- Hay personas con discapacidad que se están preparando para las pruebas de acceso a través de entidades y otras personas lo hacen por su cuenta.
- Hay profesionales de entidades miembro de Plena inclusión que están llevando a cabo apoyos directos en el acceso y mantenimiento del puesto, y otros que están trabajando de forma indirecta con las administraciones públicas en la adaptación de las pruebas.
- Dentro de la administración también hay personas responsables (en el ámbito local, autonómico y estatal), y miembros de organizaciones sindicales, que están elaborando procesos de adaptación, otras que están prestando apoyos directos en los puestos.



Personas con discapacidad intelectual	Familias	Profesionales de Plena inclusión	Representantes de la administración pública
4 personas que han conseguido plaza con apoyo de una entidad	4 familiares de personas que han conseguido plaza, en convocatorias locales, autonómicas y estatales, con apoyo y sin apoyo de entidades.	4 profesionales que prestan apoyos directos	5 responsables de la administración pública que están promoviendo procesos de acceso a empleo público
2 personas que no han conseguido plaza con apoyo de una entidad	1 familiar de persona que no ha conseguido plaza y se ha preparado con apoyo de una entidad	3 profesionales que trabajan con la administración en la adaptación de pruebas	2 preparadoras laborales de la administración
1 persona que ha conseguido plaza sin apoyo de una entidad	1 familiar de persona que no han conseguido plaza y se han preparado sin apoyo de una entidad		1 representante de UGT



Comunidades autónomas y personas que **han participado en las entrevistas:**



Federaciones que **han participado en la encuesta de Plena inclusión:**

De 17 Comunidades autónomas:

15 contestan a la encuesta de Plena Inclusión completa

1 no contesta la encuesta: Islas Baleares

1 contesta sin completar la encuesta: Valencia

Ceuta y Melilla no completan la encuesta.

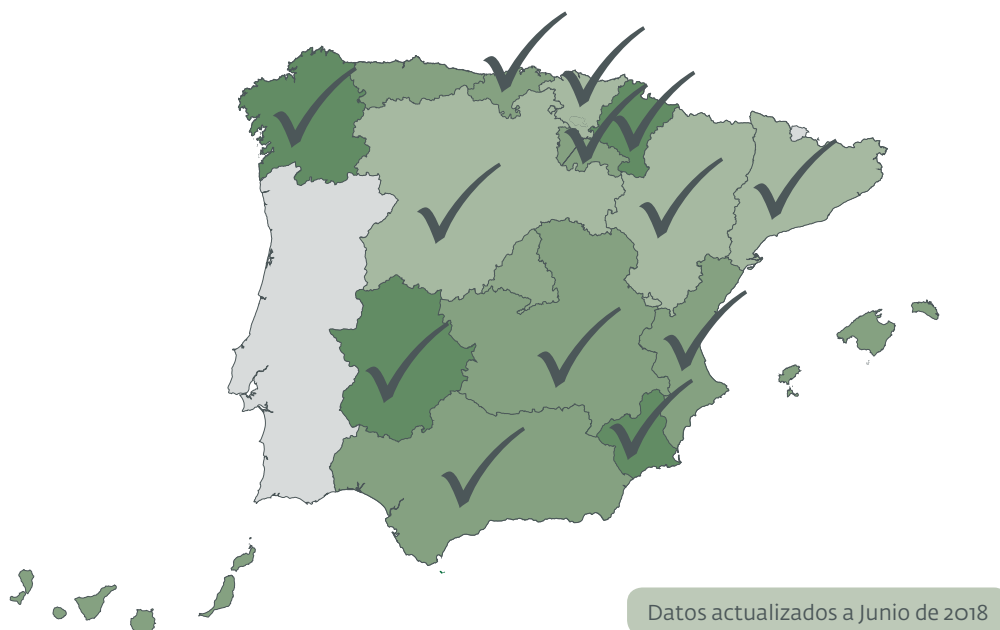
A través de toda la información analizada, hemos desarrollado los siguientes bloques: Acceso, mantenimiento y promoción interna. Dentro de cada bloque hemos enumerado: dificultades, propuestas de mejora y buenas experiencias.



¿Qué ocurre con el acceso al empleo público?



En las Comunidades Autónomas señaladas a continuación, ha habido convocatorias específicas de empleo público para personas con discapacidad intelectual.





Tal y como se desprende de la encuesta realizada por Plena Inclusión entre las federaciones, la mayoría de comunidades han creado procesos adaptados de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, resulta algo desalentador pensar que el procedimiento de convocatoria específica no esté totalmente instaurado en nuestro país, teniendo en cuenta que la legislación lo permite desde 2004.

También lo es el hecho de que dichas convocatorias sean muy dispares entre sí. No son muchas las que aprovechan al máximo las medidas de



discriminación positiva que permite la ley. Por ejemplo, acumular el porcentaje de plazas no cubiertas al cupo de reserva del año siguiente, o dar preferencia a los puestos cuyo desempeño sea compatible con un determinado tipo de discapacidad.

Las últimas convocatorias estatales también arrojan datos con respecto al acceso desigual de hombres y mujeres con discapacidad.

Convocatoria		
Año 2013	30%	70%
Año 2014	40%	60%
Año 2015	37%	63%

Porcentaje de mujeres y hombres que accedieron a plaza pública a través de oposición.

Las mujeres con discapacidad sufren discriminación múltiple por su condición de mujer y por su situación de discapacidad presentando las mayores tasas de desempleo y precarización dentro del propio colectivo, por tanto, y aunque estos datos no confirman discriminación en este ámbito, pero si indican una tendencia negativa, no sería extraño que estuvieran accediendo al empleo público de forma desigual con respecto a los hombres.



Sería interesante tener en cuenta estos datos a la hora de:

- Establecer los canales de difusión mediante los que se publicitan las convocatorias de empleo público,
- Plantear los apoyos que se están prestando desde las organizaciones y federaciones para la preparación a los exámenes,
- Analizar las necesidades concretas de las mujeres con discapacidad intelectual con respecto a los requisitos de acceso,
- Analizar las oportunidades sociales, económicas, familiares, educativas, que permiten o dificultan a las mujeres con discapacidad intelectual acceder al empleo público.

Como cabía esperar, aquellas convocatorias que se han elaborado gracias a la colaboración "horizontal" entre federaciones y/o entidades y la administración, son las más exitosas. Aunque presentan aspectos en los que mejorar, en ellas se tiene especial cuidado con aquellas cuestiones que tienen que ver con la accesibilidad cognitiva, llave maestra para que el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual sea una realidad.

Queda mucho por avanzar en todas las cuestiones que tienen que ver con el mantenimiento del puesto de trabajo y, en especial, con la promoción interna.

A continuación se muestran los perfiles profesionales que han ido apareciendo en las diferentes convocatorias:



Operario

Subalterno

Auxiliar Administrativo

Celador

Personal de servicios domésticos

Personal de servicios auxiliares

Auxiliar de ujier

Oficial de Archivo y Servicios Generales

Ordenanza

Auxiliar técnico educativo

Auxiliar de jardín de infancia

Ayudante de cocina

Telefonista

Auxiliar de limpieza

Guarda

Ayudante de gestión y servicios comunes



Por último, se muestran algunas de las adaptaciones para los exámenes que se han facilitado en los exámenes:

- Tamaño de letra
- Colocación de los opositores
- Persona de ayuda para transcribir respuestas.
- Examen oral

Dificultades detectadas por las personas informantes con respecto al acceso al empleo público

- El **número de convocatorias** es insuficiente y cada vez más personas se presentan.
- Existe un **gran desconocimiento**, por parte de la administración y los tribunales responsables de las convocatorias de empleo público, acerca de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- También existe un gran desconocimiento de lo que ocurre en la mayoría de las administraciones, especialmente en las administraciones locales, en lo que se refiere a sus convocatorias de empleo público y el trato que se hace en las mismas a las personas con discapacidad intelectual.
- Los **textos de las convocatorias** son difíciles de encontrar, están sin adaptar y son de difícil comprensión para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- En algunas ocasiones se adaptan a lectura fácil, los textos de las convocatorias, pero no lo hace la propia Administración por lo que hay que esperar a que esté publicada de manera oficial para hacer la adaptación, con el retraso que esto supone.



- El **proceso de inscripción** es complejo, requiere de entrega de mucha documentación y trámites con formularios no adaptados a lectura fácil.
- Las personas no tienen **oportunidad de acreditar méritos**:
 - ♦ En la mayoría de los casos carecen de formación específica, y cuando la tienen se trata de formaciones que no conllevan una titulación oficial equiparable a pesar de ser regladas (como ocurre con los Programas de Cualificación Profesional Inicial).
 - ♦ La gran mayoría no tiene experiencia laboral acreditada en puestos parecidos a los que optan a través de oposición debido a la falta de formación.
- Una consecuencia directa de esta falta de oportunidades es que no pueden optar a las bolsas de empleo.
- En los exámenes de algunas comunidades autónomas, **no hay adaptaciones específicas** para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo habitualmente solo adaptaciones físicas y de tiempo para realizar las pruebas.
- Existen comunidades autónomas donde hay **gran dilatación de los tiempos** desde que se convoca hasta que llega el examen, lo cual impide a la persona planificar su preparación e incrementa su sensación de inseguridad.
- Cuando existen convocatorias específicas para discapacidad intelectual, nos encontramos personas que se quedan fuera porque en sus certificados o dictámenes técnicos no se especifica claramente que tengan discapacidad intelectual o algún síndrome asociado, aunque realmente si la tienen.



“Estaría bien que salieran plazas más a menudo y mejor repartidas por Comunidades Autónomas”.

Opositor. Se ha presentado tres veces y ha aprobado, pero se ha quedado fuera



La Accesibilidad Cognitiva va a ser la llave maestra para el acceso a empleo público de las personas con discapacidad intelectual.

Recomendaciones sugeridas por todas las personas informantes con respecto al acceso al empleo público

- Existen convocatorias de plazas de empleo público en la reserva de plaza para personas con discapacidad intelectual en las que se piden requisitos de acceso que, por el momento, son imposibles de alcanzar para la gran mayoría de las personas con discapacidad intelectual de nuestro país, como por ejemplo el tener una licenciatura universitaria, este tipo de situaciones no deberían darse.
- Previamente al acceso al empleo público debería **asegurarse que las personas tienen acceso a programas formativos reglados y reconocidos** que les permitan presentar méritos en las convocatorias públicas.
- Las **administraciones públicas deberían definir una estrategia y un criterio claro sobre el acceso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo al empleo público** para evitar desigualdades dentro de las administraciones y entre diferentes territorios.



- Quizá sea necesario un **cambio legislativo que defina más concretamente las obligaciones de las administraciones** al convocar plazas de empleo específicas para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Dado que la legislación lo permite, **todos los procesos de selección deberían realizarse mediante convocatoria específica**⁷. Esto permite, entre otras cosas, la creación de bolsas de empleo que puede dar oportunidades de trabajo a personas que no hayan conseguido plaza.
- **Las plazas no cubiertas en el cupo de reserva, deberían acumularse** de cara a la siguiente oferta específica. La posibilidad de aplicar esta medida aparece recogida en la ley y debería extenderse los procesos de promoción interna.
- Las convocatorias deberían desarrollarse con la **colaboración de la administración responsable de la misma y las entidades** que representan a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Sería **fundamental facilitar la inscripción de la persona, adaptando los formularios a Lectura Fácil y simplificando los trámites**. Se debería permitir que la administración pudiera consultar (previa autorización) la documentación que ya tienen archivada sobre la persona con discapacidad intelectual y del desarrollo para evitar trámites a la persona, como ya se hace en algunas convocatorias.
- Los **textos de las convocatorias deberían ser también adaptados a Lectura Fácil**.
- **Todos los temarios deberían estar adaptados a Lectura Fácil**

⁷ Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre.



- Los **temarios deberían ser desarrollados por la propia administración que convoca y su adaptación a Lectura Fácil facilitada desde la Confederación/federaciones de Plena inclusión.**
- Deberían desarrollarse **temarios específicos para un abanico amplio de perfiles profesionales.**
- Deberían existir **temarios unificados en todas las comunidades autónomas.**
- Sería muy útil crear una **plataforma on line accesible con exámenes** tipo test de cara a los grupos formativos.
- Sería primordial la **mejora de la accesibilidad de las páginas web de las federaciones, confederación, organizaciones sindicales y administración**, con enlaces y rutas fáciles que faciliten realmente la información.
- Sería muy útil **crear un Icono que simbolice el empleo público** para facilitar encontrar la información en internet.
- Es primordial **facilitar el acceso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo a cursos de preparación** para las pruebas de acceso: para ello es importante **garantizar que los cursos sean accesibles y asequibles** para evitar generar más barreras y desigualdades, generando privilegios donde debería haber derechos.
- Podría ser de gran utilidad **incluir pruebas prácticas de desempeño** para el puesto ofertado.
- Sería muy positivo **incluir a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que han accedido al empleo público, en los equipos de formación de nuevos candidatos.**



- **En los tribunales debería haber personas que han trabajado o trabajan en el ámbito de la discapacidad** y/o han recibido formación específica sobre el acceso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo al empleo en las administraciones públicas.
- Cuando las convocatorias se hagan a nivel estatal o autonómico, facilitaría mucho el acceso el hecho de que el examen se pudiera hacer en varias sedes para que hacer el examen no suponga un gasto adicional y una barrera de acceso.
- Las personas **vigilantes de los exámenes deberían recibir una formación específica** para aquellas convocatorias en las que participen personas con discapacidad intelectual.
- Debería **desarrollarse legislativamente la Accesibilidad Cognitiva**, aún no existe una norma marco unificada.
- Debería abrirse **la posibilidad de que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo puedan acceder a plazas de interinidad** que les permitan acumular méritos para futuras convocatorias.
- Debería **marcarse un tiempo estipulado máximo desde la publicación de la Oferta de empleo público y convocatoria de examen.**
- **Deberían existir nexos desde el movimiento asociativo Plena inclusión con aquellas personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que están fuera de las organizaciones**, para facilitar su acceso a la información.
- **El papel de los sindicatos es fundamental**, tanto como velador de los derechos de las personas con discapacidad intelectual de cara al acceso a empleo público, como de facilitador de todos los procesos para conseguirlo.



- En las comunidades autónomas con lengua propia, las pruebas de acceso deberían **valorar la comprensión y no tanto aspectos relacionados con la ortografía y gramática**.
- De cara a seleccionar la sede de los procesos selectivos, **debería tenerse en cuenta la accesibilidad universal**, de manera que, entre otras medidas, existan suficientes medios de transporte (también en fin de semana, cuando se suelen hacer los exámenes) para que los opositores puedan acudir sin problemas.



Cuando se coordinan las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y la administración para elaborar las convocatorias el proceso es más exitoso.

Buenas experiencias detectadas en todo el territorio

- En Andalucía existe un fuerte impulso de organizaciones sindicales, concretamente de la UGT, que apuesta por trabajar de forma estrecha con la federación Plena inclusión Andalucía propiciando mejoras en los procesos de acceso a la función pública. A lo largo de 2017 se llevaron a cabo sesiones de trabajo conjuntas entre personas con discapacidad, representantes del sindicato UGT y profesionales de Plena inclusión Andalucía, con el objetivo de detectar las dificultades de acceso a empleo público de las personas con discapacidad intelectual y elaborar un informe con propuestas de mejora. Este documento ha servido de base en este estudio.
- Plena Inclusión Andalucía dispone de un listado de personas y familias interesadas en el acceso a empleo público, que



mantiene activo a través de una persona de “referencia” que se encarga de actualizar la información y facilitarla de cara a los procesos de acceso.

- Extremadura⁸ y Andalucía⁹ son ejemplos de Comunidades Autónomas que han desarrollado normativas propias en las que se introducen medidas de discriminación positiva de cara al acceso al empleo de personas con discapacidad. Una de ellas es el aumento en el cupo de reserva de plazas para empleo público (Del 7% estatal al 10%). En Andalucía, además, la norma afecta también a las bolsas de empleo temporal (incluyendo un 2% para personas con discapacidad intelectual).
- El Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón¹⁰, prevé la creación de bolsas de empleo en las convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual.
- El Ayuntamiento de Zaragoza, lleva realizando convocatorias específicas para personas con discapacidad intelectual, desde el año 2003, colaborando con Plena inclusión Aragón en la adaptación de temarios y otros procesos de la oposición.
- En la última convocatoria de este Ayuntamiento, el Tribunal y los asesores de la oposición estuvieron en contacto con Plena inclusión Aragón para establecer las adaptaciones necesarias en la realización del examen.

⁸ DOE. Número 147. Martes 1 de agosto de 2017. 25540 Disposiciones Generales. Disponible en: <http://doe.gobex.es/pdfs/doe/2017/14700/17040119.pdf>

⁹ Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-11910-consolidado.pdf>

¹⁰ Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón. Capítulo V. Disponible en <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROB-J&MLKOB=880735223030>



- Plena inclusión Aragón elaboró manuales adaptados a lectura fácil con el temario de la oposición y con preguntas tipo test de cada uno de los temas. Además, facilitó al alumnado una plataforma online con todo este material.
- En Cantabria, la convocatoria específica para personas con discapacidad intelectual de la Consejería de Presidencia y Justicia fue el resultado de un trabajo conjunto de un equipo formado por la Administración convocante, Plena inclusión Cantabria, en representación del CERMI Cantabria, y el EVO (Centro de Evaluación, Valoración y Orientación).
- En Plena Inclusión Cantabria, las cuatro personas que obtuvieron plaza, imparten formación en los grupos de futuros opositores. Las experiencias positivas de compañeros y compañeras juegan un papel motivante en la preparación de las pruebas.
- Una de las convocatorias de Cantabria contempla la creación de bolsa de empleo, aunque en la práctica sólo se circunscribe a las 4 plazas convocadas.
- En Castilla y León, el Tribunal contaba con un manual de actuación que les ha resultado de gran utilidad. En esta comunidad autónoma se han coordinado dos equipos de la administración, la Gerencia de Servicios Sociales y la Dirección General de Función Pública, ambos equipos han colaborado en todo el proceso incorporando también a organizaciones que trabajan con personas con discapacidad intelectual como Plena inclusión Castilla y León.
- En la Generalitat de Catalunya las personas con discapacidad intelectual acceden a plazas a través de convocatoria específica mediante un concurso de méritos, donde se valora la formación y la experiencia laboral relacionada con las funciones de las plazas ofertadas. Los méritos valorados incluyen la **Formación**



ocupacional o análoga y los Programas específicos de

inserción laboral. No se realiza prueba de acceso excepto en los casos en que los aspirantes no tienen acreditado el nivel básico (A) de lengua catalana. En tal caso, se realiza una prueba oral que se adapta si es necesario (prueba de comprensión en casos de dificultad para el habla).

- La Generalitat aporta además una medida novedosa; para acceder a la convocatoria se requiere un grado específico de discapacidad intelectual superior al 25% (no ya el grado total del 33%) el porcentaje que se tiene en cuenta para la distribución y el acceso a las plazas es el grado específico derivado de discapacidad intelectual. Por lo tanto, los equipos de valoración y orientación emiten un certificado con el porcentaje del grado correspondiente a discapacidad intelectual (sin otros factores derivados de otras etiologías o sociales.) El número de plazas total se divide en 2 grupos: uno de personas con un grado de discapacidad intelectual de entre el 25% y el 29%, y otro para personas con más de un 30% de discapacidad intelectual. En la última convocatoria de 24 plazas, se destinaron un total de 16 plazas para las personas con un grado por discapacidad intelectual de hasta el 29% y 8 plazas para personas con más de un 30%. Esta medida trata de garantizar el acceso de personas con más necesidades de apoyo, es decir que tenga más de 30% de discapacidad intelectual. Otra medida es que el acceso por concurso de méritos posibilita que las personas sin lectoescritura o con otras limitaciones funcionales puedan acceder a la función pública.
- En algunas comunidades autónomas el tribunal lo conforman al menos dos personas que han trabajado o trabajan en el ámbito de la **discapacidad intelectual**.
- En diversas comunidades autónomas se ha conseguido que desde Salud también se generen convocatorias específicas y adaptadas a las posibilidades de acceso de las personas con discapacidad intelectual (por ejemplo, Extremadura y Galicia).



- También en algunas comunidades autónomas las personas con discapacidad intelectual han tenido la oportunidad de visitar la sede dónde se iba a realizar el examen. Esta iniciativa ayuda a rebajar considerablemente el nivel de estrés entre los opositores.
- En la convocatoria estatal de Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, al modelo de solicitud (790) se le ha añadido un modelo específico más comprensible y más fácil de completar. También ha sido adaptado el “cuadernillo” que hay que cumplimentar en el examen. Tanto en esta convocatoria, también en las de algunas comunidades autónomas, la administración puede consultar, con la autorización de la persona interesada, muchos de sus datos sin que esta tenga que aportar documentación de nuevo.
- De nuevo en la convocatoria estatal Plena inclusión España adapta las bases de la convocatoria a lectura fácil y se cuenta con una plataforma de formación online para ayudar a preparar los procesos de examen.
- En la convocatoria de la agencia tributaria estatal¹¹ se ha incorporado una bolsa de empleo y se da la posibilidad de que los alumnos escojan entre varios lugares para realizar el examen, no ha sido obligatorio examinarse en Madrid. Entre las adaptaciones que se pueden realizar para hacer el examen se ha permitido poder realizarlo de forma oral, es una opción interesante para personas con problemas de lectoescritura.
- En las convocatorias de la Xunta de Galicia, además de otros aspectos que ya se han indicado en otras convocatorias como bolsa de empleo, adaptación de temarios, convenios para ofrecer apoyos en el puesto de trabajo... se tiene en cuenta

¹¹ Disponible en: http://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Recursos_Humanos/Contenidos_Privados/Oferata_de_Empleo_Publico/Convocatorias/OEP_2017/OEP_2017/Personal_Laboral/TL_ordenanzas_disc_Intelec/Convocatoria_tl.pdf



evitar el desarraigo familiar a través de la posibilidad de poder elegir plaza una vez se aprueba el proceso selectivo.

- En el desarrollo de la convocatoria de 5 plazas de personal de servicio para la Diputación Foral de Vizcaya¹², intervinieron desde el principio de manera coordinada tanto la administración responsable como las entidades de personas con discapacidad intelectual. Una actitud “flexible y positiva” por ambas partes está contribuyendo decisivamente a facilitar el acceso al empleo público del colectivo. Como ejemplo, 200 personas voluntarias participaron prestando apoyos durante el examen, con un sistema de acogida de los opositores y de personas de referencia. La Diputación y las entidades APNABI-Autismo Bizkaia, Gaude, Fundación Síndrome de Down del País Vasco y Lantegi Batuak han firmado un convenio de colaboración para facilitar la inclusión laboral de las cinco personas que se incorporarán como personal subalterno tras aprobar la Oposición. Para conseguir una mejor incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo, estas personas serán apoyadas por un preparador o una preparadora laboral que realizará, en cada caso, un acompañamiento y seguimiento personalizado e individualizado dentro de la metodología de Empleo con Apoyo.¹³
- En la Diputación provincial de Guipúzcoa, realizaron un análisis de puestos de trabajo (con la colaboración de la entidad GUREAK); de este análisis hicieron un “catálogo de puestos” idóneos para ser desempeñados por personas con discapacidad intelectual. Este documento contiene tanto el análisis y adaptaciones de puestos ya existentes en la relación de empleos del ente foral, como otros de nueva creación, diseñados específicamente para los perfiles profesionales que presentan

¹² BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA BOB Viernes, 24 de noviembre de 2017 Núm. 225 Pág. 1. Disponible en: http://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2017/11/24/1-963_cas.pdf?hash=c47256db6a6e29c5ee1924e5116fed8e

¹³ Nota de prensa de la Diputación Foral de Bizkaia, 19 de noviembre 2017. Disponible en <http://web.bizkaia.eus/es/web/area-de-prensa/noticias/-/news/detailView/19064>



las personas con discapacidad intelectual. Es decir, en el análisis detectaron:

1. Puestos susceptibles de desempeñarse por personas con discapacidad intelectual.
2. Funciones que podían desempeñar personas con discapacidad intelectual.

Tras un importante proceso de reflexión optaron por la opción de agrupar funciones que podían desempeñar personas con discapacidad intelectual y con estas funciones crearon un puesto nuevo específico de Oficial de Archivo y Servicios Generales. Esta decisión fue un consenso entre todos los agentes internos, incluidos los sindicatos, con quienes se ha colaborado en todo el proceso.

Además, quieren compartir la bolsa de empleo que se genere con los ayuntamientos de la provincia, de modo que también se les facilite el poder contar con personas con discapacidad intelectual entre su personal.

Las plazas se ofertarán en 2018 y serán funcionarios, no personal laboral¹⁴.

¹⁴ Fevas (FEVAS, 2018).



**¿Qué ocurre
con el
mantenimiento
del puesto en la
administración?**



Dificultades detectadas por las personas informantes con respecto al mantenimiento del puesto dentro de la administración pública

- Existe una **falta de definición adecuada de las tareas** a realizar en el puesto.
- Existe una **enorme falta de apoyo en el puesto de trabajo**.
- Se aprecia **inflexibilidad de la administración y de los responsables funcionales** que dificulta la movilidad de la persona en los departamentos de destino.
- **En la adjudicación de los destinos no se toman en consideración las necesidades y las dificultades de la persona** como pueden ser las relacionadas con el transporte, la proximidad su lugar de residencia, el apoyo social y familiar etc.
- Se suele dar un **desajuste entre los destinos de las personas y sus capacidades** para el puesto.
- Se está dando una **falta de integración con los compañeros, y de apoyo en entornos no estrictamente laborales**, como en los descansos.
- **La rotación de los compañeros de trabajo dificulta la integración** ya que, en lo relativo a lo estrictamente laboral, se pierde la información acerca de la persona y es necesario volver a empezar, y en lo relativo a la integración social supone la aparición de nuevas barreras.



“Es importante el carácter social del puesto y que la persona trabaje compartiendo tareas con otros profesionales, porque la principal función del empleo es la socialización y la inclusión”.

Gloria Canals, Aura Fundació

Recomendaciones sugeridas por todas las personas informantes con respecto al mantenimiento del puesto

- Habría que **definir bien los perfiles y las tareas a desempeñar**. Es fundamental que la persona tenga claras sus funciones y éstas cumplan con objetivos de desarrollo de competencias profesionales.
- Es importante **implementar políticas de discriminación positiva a la hora de asignar los destinos**.
- Sería **muy útil facilitar el apoyo a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo desde su incorporación al puesto, y durante todo el periodo en que presten servicio**. Debería seguirse el modelo de Empleo con Apoyo, aplicándose de manera flexible a lo largo del tiempo en función de las necesidades de la persona y del destino.
- Habría que **formar y apoyar a los compañeros de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo** para favorecer el trabajo en común y la inclusión social. De esta manera se facilita la constitución de apoyos naturales y la eliminación de prejuicios y barreras sociales.
- Este apoyo debería ser flexible y prolongado en el tiempo para mitigar los efectos de la rotación del personal. Deben garantizarse los ajustes razonables que cada persona necesite.



Pueden prestarse mediante un apoyo profesional, pueden ser medidas de accesibilidad cognitiva, de formación a los apoyos naturales...

- Se debería **identificar a un profesional o equipo de referencia** en entorno laboral y formarles adecuadamente.



“Cuando llega una persona con discapacidad intelectual mejora los ambientes de trabajo y fomenta que las relaciones entre el equipo cambien. Para las personas que trabajan en la administración, y que, en algunos casos, están acostumbradas a trabajos muy rutinarios, apoyar a una persona con discapacidad supone un reto muy gratificante y les aporta valor”.

Marta Girabau, Técnica en inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en la Generalitat de Catalunya

Buenas Experiencias detectadas en todo el territorio

- El Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón¹⁵, prevé, medidas de supervisión y seguimiento resaltando la figura del preparador laboral.
- En Castilla y León la coordinación entre la Gerencia de Servicios Sociales y la Dirección General de Función Pública, y Plena inclusión CyL ha continuado durante la incorporación en el puesto de trabajo lo que ha facilitado la gestión de los posibles apoyos necesitados por los trabajadores como puedan ser

¹⁵ Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón. Capítulo V. Disponible en <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROB-J&MLKOB=880735223030>



apoyo en cuestiones relacionadas con la promoción de vida independiente, además de apoyos en el puesto de trabajo.

- En la Generalitat de Catalunya, desde la incorporación al puesto de trabajo y durante toda su vida laboral, se realiza un seguimiento laboral por parte del equipo técnico en inserción laboral de la Dirección General de Función Pública. Se contempla la figura de “Técnicos en inserción laboral de personas con discapacidad intelectual” de la propia administración, que tienen la tarea de facilitar el acceso y mantenimiento en el puesto de las personas con discapacidad. Su labor está orientada tanto al apoyo a los equipos en los que se integra la persona como a la persona misma, dotándoles de herramientas para conseguir que la adaptación al puesto de trabajo y finalmente la integración plena sea una realidad. Es muy importante la labor de formación que realiza la figura de “Técnicos en inserción laboral”, esta formación tiene el objetivo de capacitar a los compañeros de trabajo para que sean estos quienes presten el apoyo a cada persona con discapacidad intelectual.
- Además, se llevan a cabo reuniones anuales con los equipos de trabajo en los que está inmersa la persona donde se permite aclarar dudas o comentar dificultades con el fin de facilitar el apoyo en el puesto.
- Tras el acceso de una persona con discapacidad intelectual al puesto de Auxiliar de Ujier de las Cortes de Extremadura¹⁶, la institución ha facilitado la adaptación ofertando unos horarios adecuados a las posibilidades de la persona y permitiendo el apoyo al empleo por parte de una profesional de la entidad de referencia de la persona que la apoyo durante el proceso de acceso.

¹⁶ BOAE nº 176 • 18 de marzo de 2016 página 10. Asamblea de Extremadura. Disponible en: <http://www.asambleaex.es/index.php?module=Convocatorias&func=viewcat&id=1>



- Aunque no se ha llegado a poner aún en práctica en octubre de 2018, el MECD publicó las bases reguladoras de becas formativas para personas con discapacidad intelectual (Proyecto de Orden ECD/2018) en el que se planteaba el apoyo de un preparador laboral durante la duración de estas prácticas. Esta iniciativa se podría considerar como una experiencia a replicar. (Ministerio de Educación Cultura y Deporte , 2018)



El éxito del mantenimiento en el puesto depende, en gran medida, de los apoyos que se ponen en marcha para acompañar a la persona en su acogida.



¿Qué ocurre con la promoción interna en el empleo público?



Dificultades detectadas por las personas informantes con respecto a la promoción interna dentro de la administración pública

- El acceso a un primer empleo público es la meta de muchas personas con discapacidad intelectual y sus familias. Las barreras que han encontrado en el acceso, se repiten en la promoción interna.
- Por otra parte, muchas personas con discapacidad intelectual que han accedido al empleo público desconocen la posibilidad de promocionar internamente.
- No hay procesos de formación específicos que faciliten el acceso a la promoción interna de las personas con discapacidad intelectual.
- Hay personas tratando de optar a puestos que mejoren su situación, pero, por lo que conocemos cuando se realiza este estudio, **no existe experiencia previa al respecto de haber promocionado con éxito.**
- Existe la misma reserva de cuota del 2%, pero los puestos no son adecuados, bien porque las titulaciones exigidas no han venido siendo accesibles tradicionalmente para las personas con discapacidad intelectual o bien porque las pruebas no cuentan con las medidas de accesibilidad cognitiva suficientes.



“Me gustaría que hubiera plazas también adaptadas para promoción interna. No voy a estar toda la vida aquí sí puedo optar a algo mejor”.
Empleada pública en Sevilla desde hace dos años

Recomendaciones: oportunidades sugeridas por todas las personas informantes con respecto a la promoción interna en la administración pública

- **Informar, planificar y adaptar los procesos de promoción interna.**
- **Adecuar los requisitos de promoción a los perfiles de las personas** con discapacidad intelectual que ya se encuentran dentro de la administración.
- **Generar nuevos apoyos y ajustes razonables** en los nuevos puestos de trabajo que se pudieran crear para garantizar una buena adaptación al puesto, su mantenimiento y nuevas promociones o cambios de puesto de trabajo.



Es urgente elaborar una hoja de ruta sobre cómo establecer los procesos de promoción interna para las personas con discapacidad intelectual que ya tienen un puesto en la administración.



Otras propuestas y retos para el movimiento asociativo



- ✓ Preocuparnos y ocuparnos de las personas que no pueden acceder a ningún apoyo porque están fuera del sistema.
- ✓ En los centros de valoración que otorgan los certificados de aptitud debería haber algún tipo de concienciación para que se asegure el reconocimiento de la discapacidad intelectual para no dejar fuera a muchas personas que ni siquiera tienen reconocida esta discapacidad. Esto está ocurriendo en el caso de algunas personas con discapacidad intelectual que también tienen diagnosticado trastorno del espectro autista.
- ✓ Se debe ser proactivo al diálogo social con la administración: hay que estar en las mesas de negociación como movimiento asociativo. Servir de altavoz a las personas, familias, entidades y federaciones.
- ✓ Mantener una interlocución directa como movimiento asociativo con la administración, para establecer canales eficaces y garantistas.
- ✓ Llevar a cabo campañas de sensibilización e información en la administración, tratando de potenciar la incorporación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a través de nuestro apoyo a la administración en los procesos de adaptación.
- ✓ Realizar estudios de seguimiento de la incorporación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a la función pública para poder publicitar una fundamentación que aliente sobre casos de éxito.



- ✓ Establecer Comisiones de seguimiento de acceso, mantenimiento, promoción para valorar qué está pasando.
- ✓ Abrir un debate hondo como movimiento asociativo:

**¿Qué pasa con las personas con más necesidades de apoyo?
¿Estamos apostando por una accesibilidad real de todos
los procesos o sólo para aquellas personas que tienen
determinadas capacidades?**

**¿Qué pasa con aquellas personas con discapacidad
intelectual o del desarrollo que están fuera de nuestra red de
federaciones y entidades?**



**¿Qué
conclusiones
extraemos?**



En primer lugar; existen dificultades para que las personas con discapacidad intelectual puedan acceder a desarrollar roles activos como trabajadores de la función pública en igualdad de condiciones con cualquier otra persona ciudadana de pleno derecho:

- El acceso a un sistema educativo que no cuenta con los recursos necesarios para apoyar a la persona en la adquisición de sus máximas competencias.
- Los itinerarios formativos que siguen relegando a las personas a perfiles profesionales poco cualificados, y por tanto, precarios.
- Los entornos no accesibles y la falta de adaptaciones, que dificultan el desarrollo de competencias profesionales.
- Las modificaciones en la capacidad de obrar a las que se sigue sometiendo a muchas personas con discapacidad intelectual y que les impiden acceder a un empleo de forma normalizada.
- La falta de un modelo de accesibilidad cognitiva común a nivel nacional y autonómico.
- El gran desconocimiento y la falta de sensibilidad por parte de los organismos públicos, y de muchos profesionales, de las necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En segundo lugar; hay oportunidades buenas experiencias que deben aprovecharse para facilitar el acceso y el mantenimiento del empleo público a las personas con discapacidad intelectual.

- Existe una legislación adecuada, aunque mejorable, en materia de empleo público y discapacidad.
- Hay un margen amplio de negociación entre las entidades representantes del colectivo de personas con discapacidad



intelectual y las administraciones públicas a la hora de convocar, apoyar el acceso y mantener los puestos de trabajo.

- Hay modelos de buena experiencia que pueden servir de guía para las nuevas iniciativas de incorporación de personas con discapacidad intelectual a la administración pública.

Es necesario pensar en el acceso a empleo público de personas con más necesidades de apoyo para no dejar a nadie atrás.

Es fundamental generar procesos que fomenten el acceso igualitario de hombres y mujeres con discapacidad intelectual a la función pública.



Bibliografía



1. V Plan Estratégico Plena inclusión (2016-2020), disponible en:
<http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/vplanestrategicoplenainclusion2016-2020.pdf>
2. EPSA, Plataforma Europea de Autogestores, disponible en:
Schalock, Robert L.; Verdugo Alonso, Miguel Ángel; "Calidad de Vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales". Madrid: Alianza, 2003
3. Tamarit Javier, "La transformación de los servicios hacia la calidad de vida. Una iniciativa de innovación social de Feaps" Ediciones Universidad de Salamanca Siglo Cero, vol. 46 (3), n.º 255, 2015.
4. John O´brien, disponible en Inclusionpress:
<http://www.inclusion.com/cdroms.html>
5. Ramírez Pradilla. Ana Dolores "Discapacidad y empleo público" Boletín de función pública del INAP. Numero 2 Marzo 2011. Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre.
6. BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA BOB Viernes, 24 de noviembre de 2017 Núm. 225 Pág. 1. Disponible en:
http://www.bizkaia.eus/lehendakaritza/Bao_bob/2017/11/24/1-963_cas.pdf?hash=c47256db6a6e29c5ee1924e5116fed8e
7. DOE. Número 147. Martes 1 de agosto de 2017. 25540 Disposiciones Generales. Disponible en:
<http://doe.gobex.es/pdfs/doe/2017/14700/17040119.pdf>



8. Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón. Capítulo V. Disponible en:

<http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=880735223030>

9. Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-11910-consolidado.pdf>

10. Disponible en: http://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Recursos_Humanos/Contenidos_Privados/Oferata_de_Empleo_Publico/Convocatorias/OEP_2017/OEP_2017/Personal_Laboral/TL_ordenanzas_disc_Intelec/Convocatoria_tl.pdf

11. Nota de prensa de la Diputación Foral de Bizkaia, 19 de noviembre 2017. Disponible en <http://web.bizkaia.eus/es/web/area-de-prensa/noticias/-/news/detailView/19064>

12. FEVAS (2018). "Entrevista a Gureak". Revista-IN. (15). FEVAS

13. BOAE nº 176 • 18 de marzo de 2016 página 10. Asamblea de Extremadura. Disponible en:

<http://www.asambleaex.es/index.php?module=Convocatorias&func=viewcat&id=1>



FUNDACIÓN
uni>ersia

