

El proyecto DIL de integración laboral de personas con discapacidad intelectual de la Generalitat de Catalunya

Rosa Maria López Ros
Responsable del Área de Políticas Sociales
Dirección General de Función Pública
Generalitat de Catalunya

Introducción.

Uno de los preceptos básicos de toda administración pública, es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública como garante de la ausencia de discriminación.

Por lo que se refiere a la Generalitat de Catalunya, máximo órgano de autogobierno de Catalunya, ha enfatizado especialmente su interés en integrar en sus actuaciones y en su funcionamiento una perspectiva social. Fruto de este interés y con la voluntad de garantizar los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, la Secretaria de Función Pública y Modernización de la Administración ha desarrollado iniciativas dirigidas a la integración de las personas con discapacidad, que inciden en diferentes fases del proceso de gestión de recursos humanos:

- a) en la oferta de ocupación pública
- b) en la adaptación de las pruebas en los procesos selectivos
- c) en las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo
- d) facilitando prácticas integradoras, mediante convenio de colaboración con entidades especializadas del sector
- e) en programas específicos para garantizar la integración sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de inserción, como por ejemplo el de personas con discapacidad intelectual, que permite que se incorporen como personal laboral fijo a través de convocatorias específicas.

El proyecto DIL. Antecedentes y evolución.

En este sentido, y de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, se han desarrollado una serie de instrumentos normativos que regulan la incorporación de las personas con discapacidad en la función pública catalana en términos de igualdad, y que han permitido diseñar un programa dirigido a personas con dificultades de inserción laboral por razón de su discapacidad intelectual (proyecto DIL) , que ha ido evolucionando con el desarrollo jurídico, tal y como explicaremos a continuación, iniciándose con acciones piloto que después de una valoración altamente positiva han quedado integrados dentro de los proyectos propios de gestión de recursos humanos de la función pública catalana. A continuación detallamos esta evolución:

1) **Una primera fase**, que permite el establecimiento de acciones piloto de acuerdo a una normativa genérica:

- Decreto legislativo 1/1997, por el cual se aprueba el texto refundido de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Catalunya en materia de función pública, donde se establece la obligación de promover las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la función pública de personas discapacitadas en igualdad de condiciones que el resto de participantes, así como el contenido mínimo que sobre este asunto debería incluir el reglamento general de selección o provisión.
- Decreto 123/1997, por el cual se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de Administración de la Generalitat de Catalunya, que establece la no discriminación y la igualdad de condiciones en los procesos de provisión para las personas con discapacidades, así como la adaptación de los sistemas de acreditación de méritos y capacidades y las adaptaciones de los puestos de trabajo adjudicados.
- El Decreto legislativo 1/1997, anteriormente citado, determina que el Gobierno ha de establecer programas experimentales de acceso a puestos de trabajo permanentes, con condiciones especiales que permitan el acceso a personas necesitadas de reinserción social. En todo caso, si bien las acciones de acceso pueden ser excepcionales, en ningún caso se pueden modificar las condiciones de titulación y hay que demostrar la capacidad suficiente para desarrollar las tareas correspondientes.

Este articulado permite, mediante la firma de acuerdos de gobierno, la contratación de personas con discapacidad intelectual, a través de la colaboración con entidades que desarrollan programas de inserción sociolaboral de estos colectivos y que realizan el seguimiento del colectivo en los puestos de trabajo. La primera entidad con la que se establece convenios de colaboración es con la Asociación Nabiu, especializada en el colectivo con discapacidad intelectual límite, y posteriormente se amplía a otras asociaciones vinculadas a discapacidades psíquicas, como la Funcació Catalana Síndrome de Down y el Projecte AURA.

En esta primera fase del proyecto, estos colectivos prestan servicio en la Administración catalana, en puestos de trabajo de personal laboral de carácter temporal, del grupo E, con una permanencia máxima de 2 años y una jornada de 5 horas diarias. La retribución que percibe este personal es la misma que la de puestos ordinarios de igual grupo y nivel, y únicamente minorada proporcionalmente a la reducción de la jornada ordinaria.

Estos acuerdos abren una nueva vía de integración laboral de estas personas que hasta el momento no existía en la administración catalana, y que permite que 102 personas ocupen puestos de trabajo en la empresa ordinaria pública.

2) **Una segunda fase**, en la que después de la valoración positiva de los acuerdos de gobierno realizados, y en la línea de introducir mejoras y avanzar progresivamente, se modifica, través del proceso negociador, el V Convenio colectivo único de ámbito de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya:

- Que establece en su artículo 23, que como medida de protección por parte de los poderes públicos respecto de los convenios colectivos mas desfavorecidos, y con el fin de fomentar una adecuada y decidida política de inserción sociolaboral de estos colectivos, la Generalitat de Catalunya ha de promover la contratación, de acuerdo con la normativa y los mecanismos vigentes en materia laboral, de personas con discapacidad intelectual, en el

sector público de la comunidad autónoma, y adoptará todas aquellas medidas tendentes a alcanzar este objetivo.

Producto de esta regulación, la Secretaria de Función Pública del Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas de la Generalitat de Catalunya, publica dos convocatorias restringidas de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, específicamente dirigidas a personas con dificultades de integración laboral por razón de su capacidad intelectual, derivada de retraso mental:

- a) una primera, el año 2003, en la que se adjudican 14 plazas, distribuidas entre los diferentes departamentos de la Generalitat de Catalunya
- b) una segunda, el año 2005, en la que la oferta se amplía sustancialmente, ofreciéndose 31 plazas, que se distribuyen en dos categorías:
 - 15, dirigidas a las personas con una discapacidad intelectual entre el 25% i el 29%
 - 16, al porcentaje superior al 29%.

El proceso de inserción y adaptación efectiva de las personas que han superado este tipo de convocatorias se lleva a cabo a través de un equipo técnico en inserción laboral, coordinado por el Área de Políticas Sociales de la Dirección General de Función Pública, y que se financia en colaboración con el Servicio de Empleo de Catalunya. Este equipo de intervención recoge la metodología iniciada en los proyectos piloto de los acuerdos de gobierno, en los que la colaboración con las asociaciones facilitaba este seguimiento. Entre sus funciones destaca: el asesoramiento al entorno laboral de la persona discapacitada y en concreto de la figura que ejerce de referencia para la misma, facilita el proceso de acogida del personal que supera las convocatorias, así como se coordina con el entorno familiar y asociativo que les apoya.

Este proceso de inserción se complementa de forma transversal a través del instrumento estratégico que supone la Escuela de Administración Pública de Catalunya, organismo autónomo encargado, entre otras funciones, del diseño, planificación, ejecución y evaluación del plan formativo dirigido al personal al servicio de las administraciones públicas catalanas. Este plan de formación incluye una formación específica de acogida para el personal que accede a través de las convocatorias nombradas anteriormente, así como una formación continua en competencias instrumentales, transversales y laborales, en los sucesivos planes anuales, para este colectivo de acuerdo a los resultados de la detección de necesidades formativas. Este plan específico también incluye sesiones de talleres prácticos de intercambios de experiencias dirigidos al personal que realiza funciones de referencia en el entorno de trabajo de este colectivo.

Así mismo, y en la línea de ofrecer diferentes herramientas de apoyo a este proceso de inserción, se han editado diferentes publicaciones que recogen manuales de acogida para el colectivo discapacitado, para el personal de referencia, para el personal directivo de los centros de trabajo donde se incorporan, así como del protocolo del proceso de inserción de este colectivo.

c) **Una tercera fase**, que corresponde a la actualidad, en que, después de la modificación a través del proceso negociador, del VI Convenio colectivo único de ámbito de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, que incorpora con el objetivo de igualar en derechos con el resto de personal laboral, los sistemas de provisión y acceso, exceptuando aquellas especificaciones por razón de su discapacidad, la posibilidad de organizar un concurso de cambio de destinación al que podrán optar todas las personas que hayan obtenido plaza en las 2 anteriores convocatorias restringidas. El primer concurso se

resolvió en abril de 2008 y ha hecho posible la movilidad de 7 personas trabajadoras de este colectivo.

Actualmente estamos gestionando la tercera convocatoria restringida dirigida a este colectivo, que se prevé resolver el segundo trimestre de 2009 en la que se ofertan 33 plazas, y que prevé a su vez, con el objetivo de incorporar de forma continua elementos de mejora en el proceso de inserción, el establecimiento de una lista de personas candidatas para satisfacer necesidades temporales de la administración catalana, y sobre todo, ampliar las posibilidades de acceso al personal con especiales dificultades de inserción por razón de su discapacidad intelectual.

Modelo de actuación del Proyecto DIL

La metodología de trabajo se basa principalmente en ofrecer el apoyo necesario al colectivo DIL para facilitar-le una óptima adaptación al lugar de trabajo. Así se ha ido configurando un modelo propio de integración sociolaboral basado en los principios de integración, individualización, normalización y equiparación de oportunidades.

Este apoyo se ofrece mediante dos figuras clave del Proyecto: el personal técnico en inserción laboral y las personas de referencia en el entorno laboral.

El procedimiento de actuación del Proyecto DIL consta de las fases siguientes:

1. Planificación de la convocatoria pública
2. Fase de comunicación i información.
3. Plan de acogida
4. Fase de seguimiento
5. Fase de evaluación.

Las claves del Proyecto DIL:

- A quién se dirige? Personas con discapacidad intelectual que puedan desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo sin necesidad de una supervisión constante, una vez superado el periodo de prueba.

- Como se accede? Mediante convocatoria pública (actualmente se está gestionando la tercera convocatoria con 33 plazas).

- Cuales son las condiciones de trabajo? Personal laboral fijo con jornada de 25 horas semanales.

- Cuales son los perfiles DIL? Ayudante de servicios de oficio general (apoyo a subalterno, almacén, archivo), guarda, telefonista, limpiador/a.

- Cual es la metodología del proyecto? Apoyo al trabajador/a DIL y al entorno laboral para favorecer la adaptación al puesto de trabajo, mediante el seguimiento de un equipo de personal técnico en inserción laboral.

- Que formación se ofrece al personal DIL? Se ofrece una formación continuada adaptada a sus necesidades.