

## **EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, UN DERECHO..¡UNA REALIDAD!**

**Marta Orozco Rodríguez**

Asociación ADEPSI, C/Lomo la Plana nº 28 Las Palmas de Gran Canaria  
morozco@adepsi.org

### **RESUMEN**

El empleo es un elemento fundamental en el desarrollo personal y profesional en la vida de todas las personas, siendo la formación... un factor clave para conseguirlo. Un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y su participación plena en la vida económica, cultural y social.

Si hablamos de oportunidades, hablamos también de empleo público.

Desde ADEPSI llevamos 4 ediciones, acompañando a las personas, a prepararse para ser funcionarios/as públicos/as.

Una iniciativa a través de la cual, facilitamos:

- Información y asesoramiento sobre al acceso al empleo público.
- Apoyo personalizado en la gestión administrativa, tanto en los trámites previos, intra y post de la fase de oposición.
- Formación teórico-práctica tanto en modalidad presencial como on line, a través de plataforma de teleformación.
- Tutorías individualizadas con el fin de llevar un seguimiento del proceso formativo.
- Tras la adjudicación de plazas, seguimientos en el puesto de trabajo de la administración pública correspondiente, bajo la metodología de Empleo con Apoyo.

Nuestro valor social ha sido formar a 72 personas (41 hombres y 31 mujeres), de las cuales 6, superaron el proceso selectivo y tomaron posesión de su puesto público, manteniendo su empleo en la actualidad.

Palabras clave

Inclusión, oportunidades, oposiciones



## 1. INTRODUCCIÓN

El empleo es un elemento fundamental en el desarrollo personal y profesional en la vida de todas las personas, siendo la formación... un factor clave para conseguirlo.

Para las personas con discapacidad, el empleo es un factor esencial para su inclusión, un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y su participación plena en la vida económica, cultural y social.

Y si hablamos de oportunidades, hablamos también de convocatorias de empleo público donde el acceso a la información y los apoyos son claves en el proceso de oposición.

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad plantea la formación y la orientación profesional como un derecho fundamental para garantizar la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad. Se debe garantizar un proceso continuo de apoyo para la inclusión laboral que permita a las personas con discapacidad o con necesidades especiales, orientación y apoyo para su inclusión laboral futura.

El artículo 35 de la Constitución Española de 1978 señala con nitidez un marco legal que debería cumplirse para la mayoría de los y las ciudadanos/as. “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, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Sin embargo, el paro sigue golpeando hoy en día a una parte significativa de la población y en especial, a las personas con discapacidad intelectual, ¿hay respuesta por parte de los poderes públicos ante esta injusticia?.

Las personas con discapacidad encuentran dificultades significativas para el acceso al mercado de trabajo. Los prejuicios sociales y del ámbito empresarial, así como la falta de información conducen al colectivo a una discriminación en el acceso al empleo que se evidencia en los principales indicadores laborales

En España existen 1.941.000 personas con discapacidad en edad de trabajar (16 a 64 años), de los cuales la tasa de empleo representa solo un 35,3%, según el último informe publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ‘El empleo de las personas con discapacidad (EPD) año 2022’. Esta cifra representa cambios poco significativos al compararla con el año anterior, donde la tasa de empleo suponía un 26,8%.

La situación se repite al comparar la tasa de actividad y empleo de las personas con discapacidad en 2021 y 2022, segregando por hombres y mujeres, pues la tendencia se sigue manteniendo. La tasa de empleo de hombres con discapacidad en 2021 era de un 26,6% y la de mujeres un 27,1%, mientras que en 2022 los hombres representaron un 28,4% y las mujeres un 26,9%, lo que, a diferencia del dato nacional de personas sin discapacidad, demuestra que no hay grandes diferencias de género.

En referencia a la tasa de paro en 2022, 21,9% en los hombres mientras que las mujeres representaron el 20,7%, mayor incidencia del desempleo en la población más joven.

Mientras que la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional va en aumento, en Canarias, seguimos estando a la cola... Canarias es la región donde las personas con discapacidad encuentran mayores dificultades para trabajar.

En materia de empleo, en Canarias vivimos en un contexto con un difícil acceso al empleo, una tierra donde el desempleo desde hace más de 40 años es prácticamente del 20%, y donde tan sólo una de cada cuatro personas con discapacidad en Canarias tiene un empleo.

En 2022, Canarias se situó como la Comunidad Autónoma con menor tasa de actividad en personas con discapacidad con un 26,6%, por delante de Andalucía (29,7%) y Galicia (29,9%), según refleja el informe El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) 2022 del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Estamos dejando atrás a muchas personas...

Son muchas las barreras que hoy en día se siguen encontrando las personas con discapacidad en el acceso al empleo, barreras educativas, profesionales, culturales...

A nivel educativo, el sistema no está ni adaptado ni normalizado, lo que conlleva al fracaso o abandono escolar, dadas las barreras de acceso a la formación. Asimismo, existe a su vez un gran vacío y desconexión una vez las personas finalizan los estudios reglados, los caminos para seguir estudiando no son tan amplios, completos, sencillos ni adaptados a las necesidades de las personas, por lo que se generan expectativas no reales, desmotivación, fracasos y abandonos...

En relación a la formación, Pallisera et al (2014), constata que los jóvenes con DI y/o del desarrollo, tienen enormes dificultades para continuar con la formación académica o profesional más allá de la ESO, con lo que ello supone de limitación para sus posibilidades de inclusión sociolaboral.

En ADEPSI acompañamos a las personas con discapacidad en la mejora de su calidad de vida, promovemos la formación con sentido, el desarrollo de habilidades y competencias significativas, a través de experiencias formativas adaptadas a las necesidades de las personas, potenciando capacidades, talento y adquisición de habilidades profesionales para la mejora de su empleabilidad. Y si hablamos de empleabilidad no sólo nos referimos al acceso a un empleo en empresas inclusivas sino también al acceso a la función pública.

Según la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las administraciones deben reservar el 2% de las plazas a personas con discapacidad intelectual. Una cuota que de forma general se ocupa en cada convocatoria en un 100%.

Esta modificación legislativa ha supuesto un gran avance en la inclusión laboral de miles de personas con discapacidad intelectual. El acceso a la función pública de las personas con discapacidad intelectual era un paso necesario, por derecho y por equidad.

Una ley que garantiza, la reserva de plazas en todas las administraciones públicas (estatales, autonómicas o municipales) y para todos los procesos selectivos: tanto libres, como de promoción interna,

Durante estos más de 10 años desde la primera convocatoria adaptada, se han ido desplegando ofertas de empleo público y perfilando los procesos selectivos, pero...¿realmente este requisito de reserva de plazas se cumple en la actualidad?

En este sentido, Plena Inclusión, movimiento asociativo de la discapacidad intelectual y/o del desarrollo, del que formamos parte, está dando un impulso al empleo público.. siendo clave entre las principales líneas de trabajo, la incidencia, sensibilización, creación de materiales adaptados, app accesible... Un papel de reivindicación y apuesta por garantizar la incorporación al empleo público de las personas con discapacidad intelectual, donde por medio de su proyecto de Empleo Público, se encuentra apoyando al Ministerio para la transformación digital y la Función Pública en la convocatoria de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual en la Administración del Estado (en cumplimiento de la cuota de reserva del 2%) en plazas de Tareas complementarias de apoyo o ayudante de Gestión y Servicios Comunes.

Este hecho, propició en cierta manera, el orientar nuestra formación también, hacia la preparación de oposiciones por un mejor acceso y promoción para las personas con discapacidad intelectual al empleo público, por lo que el apoyo en este proceso a las y los aspirantes ha sido una prioridad para ADEPSI en los últimos años.

El objetivo que perseguimos es la prestación de apoyo específico para mejorar la cualificación profesional, dotar al alumnado de las herramientas necesarias para poder acceder a las plazas de empleo público así como ofrecerles los conocimientos, habilidades y actitudes para incorporarse al mercado laboral. Y como no podía ser de otra manera, acompañarles y apoyarles en la gestión de los trámites pre-intra-post de la fase de oposición, un servicio donde la p

Desde ADEPSI llevamos 4 ediciones, acompañando a personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, a prepararse para ser funcionarios/as públicos/as. Una iniciativa con la perseguimos fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, brindándoles la oportunidad de acceder a puestos de trabajo estables y bien remunerados en el ámbito público.

Una iniciativa a través de la cual, facilitamos:

- Información y asesoramiento sobre al acceso al empleo público.
- Apoyo personalizado en la gestión administrativa, tanto en los trámites previos, intra y post de la fase de oposición.

- Formación teórico-práctica en tareas complementarias de apoyo tanto en modalidad presencial como on line, a través de plataforma de teleformación. Una formación adaptada a través de la cual, ofrecemos una respuesta integral a los/as futuros/as profesionales, vistas a superar con éxito las pruebas que dan acceso a un empleo público.
- Tutorías individualizadas con el fin de llevar un seguimiento del proceso formativo.
- Acompañamiento al examen de fase de oposición.
- Apoyo en la presentación de méritos y/o reclamaciones.
- Tras la adjudicación de plazas, seguimientos en el puesto de trabajo de la administración pública correspondiente. Apoyos que se ofrecen a través de la metodología del Empleo con Apoyo.

## 2. METODOLOGÍA

La metodología de trabajo estará centrada en dotar al alumnado de las herramientas necesarias para poder acceder a las plazas de empleo público reservadas a personas con discapacidad, así como ofrecerles los conocimientos, habilidades y actitudes para poder incorporarse al mercado laboral.

Una atención basada en un enfoque inclusivo y centrado en la persona, que promueve la participación activa de las personas participantes, reconociendo sus necesidades individuales y capacidades y teniendo en consideración también su situación social y laboral.

Implica, adaptarnos a la diversidad de situaciones y necesidades de cada persona, detectar el potencial de desarrollo y posibilidades de aprendizaje; y ofrecerles oportunidades positivas que les ayuden a mejorar la autoestima y autonomía, claves para su inserción sociolaboral.

Las personas participantes son agentes activos, protagonistas en todo momento, identificando y mostrando sus dificultades de aprendizaje, así como sus potencialidades.

Es una metodología adaptada a las necesidades específicas de cada persona, que utiliza refuerzo positivo para motivar y estimular el aprendizaje, y que emplea ayudas visuales (esquemas, gráficos) y ejercicios prácticos para facilitar la comprensión.

Durante la formación se prepara a los/as participantes para enfrentar las pruebas de la oposición con confianza a través de:

- Simulacros de examen: realizando simulacros periódicos de las pruebas escritas proporcionando feedback inmediato.
- Gestión del tiempo: enseñando técnicas de gestión del tiempo para mejorar el rendimiento durante los exámenes.

- Estrategias de relajación y concentración para reducir la ansiedad y mejorar la atención.
- Además de apoyo y acompañamiento continuo durante el proceso de preparación y selección.
- Tutorización individualizada y sesiones de Coaching: para trabajar habilidades blandas y fortalecer la confianza en uno/a mismo/a.
- Asesoramiento en Trámites Administrativos: Ayudar en la gestión de los trámites necesarios para presentarse a la oposición.

En definitiva, el modelo de actuación está orientado facilitar apoyos a las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, potenciando sus capacidades, eliminando barreras y estigmas sociales, promoviendo de manera transversal la sensibilización y la defensa de los derechos de dichas personas, así como su promoción de su inclusión activa en la sociedad.

### 3. RESULTADOS

Nuestro valor social durante estas 4 ediciones formativas se detalla en los siguientes resultados:

- 76 personas se han estado formando en ADEPSI (33 mujeres y 43 hombres). De las cuales:
- 6 personas, superaron el proceso selectivo y tomaron posesión de su puesto público, manteniendo su empleo en la actualidad. (3 Mujeres y 3 hombres)

A continuación se detalla de manera pormenorizada los datos relativos a cada uno las formaciones en oposiciones.

*Tabla 1. Datos resultados formación*

CONVOCATORIAS	Nº PLAZAS EN LAS PALMAS	Nº PERSONAS FORMADAS EN ADEPSI	Nº PERSONAS FORMADAS SEGÚN GÉNERO	Nº DE PERSONAS FORMADAS CON PLAZA ADJUDICADA	Nº DE PERSONAS CON PLAZA ADJUDICADA SEGÚN GÉNERO
OPE 2012	54	8	4 MUJERES	1	1 HOMBRE
			4 HOMBRES		
OPE 2018	279	12	6 MUJERES	3	2 MUJERES
			6 HOMBRES		1 HOMBRE
OPE 2019	234	26	11 MUJERES	2	1 MUJER
			15 HOMBRES		1 HOMBRE
OPE 2020	199	30	12 MUJERES	Convocatoria no resuelta	
			18 HOMBRES		
TOTAL	766	76	33 MUJERES	6	3 MUJERES
			43 HOMBRES		3 HOMBRES

Esta iniciativa es una apuesta por la igualdad, la dignidad y el respeto hacia todas las personas, independientemente de sus capacidades, a través de la cual se pretende construir un futuro más justo y equitativo para quienes más lo necesitan, promoviendo la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

"Una oposición es una carrera de fondo, pero con constancia, esfuerzo y dedicación, todo es posible". Gabriel (alumno de esta edición, quien actualmente está trabajando, pero persigue cumplir su sueño...)

#### 4. CONCLUSIONES

Siendo el empleo un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, el acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo es un derecho y debe ser una realidad tangible.

Aunque existen desafíos significativos, las leyes y políticas están progresivamente evolucionando para crear entornos laborales más inclusivos. A pesar de los avances relativos a las cuotas de reserva específicas para personas con discapacidad intelectual, uno de los principales retos de cara al futuro es no dejar fuera a las personas con más necesidades de apoyo, diversificar perfiles, reforzando las alianzas con las Administraciones Públicas y llegar a más administraciones y a otros agentes del entorno, para que este derecho se cumpla con todas las garantías.

Después de la experiencia en el apoyo a personas que se han presentado a los procesos selectivos, nuestra organización interpela a los/as legisladores para que amplíen el criterio que en la actualidad impide acceder al derecho a un trabajo digno a otras muchas personas que aún no teniendo una discapacidad intelectual, sí presentan barreras en el acceso al empleo debido a su discapacidad, como es el caso de Alejandro o Pablo, personas con trastorno del desarrollo...que no han sido admitidas para la fase de oposición...

El Empleo público es una oportunidad de futuro.

Es por ello que desde Asociación ADEPSI nos comprometemos a seguir trabajando para eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo en el acceso al empleo público, a fomentar que los procesos sean realmente inclusivos, que las personas se sientan realmente apoyadas, fomentando la implementación de adaptaciones, promoviendo la formación y capacitación específica, y de manera transversal sensibilizando a la sociedad sobre la importancia de la inclusión laboral porque creemos firmemente que... **EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, ES UN DERECHO..¡Es...UNA REALIDAD!**

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a:

- cada una de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y sus familias que han confiado y confían en Asociación ADEPSI para su proceso de preparación a las oposiciones de plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual con vistas a ocupar una plaza en la función pública...
- Al esfuerzo de los opositores y opositoras que nos invitan a tomar conciencia de la necesidad de seguir reivindicando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

## REFERENCIAS

- [1] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- [2] Constitución Española 1978.
- [3] El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) 2022 del Instituto Nacional de Estadística (INE). [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2022.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2022.pdf)
- [4] María Pallisera Díaz et al., Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. Vol. 24, nº2, 2º Cuatrimestre, 2013, pp. 100 – 115 Universidad de Girona.
- [5] Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 1 de agosto de 2011. BOE nº 184.