

## ¡HE SACADO UNA PLAZA!... ¿Y AHORA QUÉ?

### *PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL EN LA INCORPORACIÓN AL EMPLEO PÚBLICO*

Raquel Morentin Gutiérrez<sup>1</sup>, Vanessa García Miranda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Plena inclusión Castilla y León, Valladolid (España)

<sup>1</sup>[innovacion@plenainclusioncyl.org](mailto:innovacion@plenainclusioncyl.org)

#### RESUMEN

Hoy en día, la posibilidad de acceso de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo (pcdid) al empleo público es una realidad, pero el camino para la inclusión socio-laboral no termina aquí, sino que requiere un enfoque integral más amplio, centrado en cada persona, que contribuya a la inclusión socio-laboral y al desarrollo de un proyecto de vida independiente. Para ello, es preciso **acompañar el proceso de incorporación** y realizar **un seguimiento oportuno, todo ello de manera personalizada, integral y a lo largo de toda la vida laboral**.

Desde Plena inclusión Castilla y León, conjuntamente con la Gerencia de Servicios Sociales (Junta de Castilla y León), se ha elaborado un “*Protocolo para la inclusión socio-laboral de trabajadores/as con did en el acceso al empleo público*”, el cual incluye las siguientes fases: (1) preparación previa, formación y sensibilización; (2) análisis del puesto; (3) proceso de acogida y (4) seguimiento. Asimismo, se amplía este acompañamiento con una gestión de apoyos para la inclusión y la vida independiente (5).

Este protocolo está sirviendo de guía para la colaboración entre la administración y las entidades de Plena inclusión CyL, con resultados muy satisfactorios, contribuyendo así a la inclusión socio-laboral y al desarrollo de un proyecto de vida significativo para cada persona.

#### Palabras clave

Empleo público, Inclusión socio-laboral, Colaboración público-privado



## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, si bien es cierto que todavía nos queda mucho camino por avanzar, es innegable que el acceso de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo (pcdid) al empleo es una realidad, gracias al **reconocimiento del derecho de las pcd a trabajar en igualdad de condiciones**. Esto se hace especialmente patente en los siguientes textos legales (para un desarrollo más extenso puede revisarse el *Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad* [1]):

En primer lugar, la propia *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad* [2] (ratificada por España en 2008) recoge en su artículo 27 el derecho de las pcd a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

Además, este artículo 27 se entrelaza con el artículo 19, sobre el derecho a la vida independiente e inclusiva en la comunidad, dado que el empleo es un elemento fundamental para garantizar la participación plena como ciudadanos/as de pleno derecho.

Alineado con la Convención se destaca también la *Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030* [3], desde la que se vincula un conjunto de medidas para mejorar el empleo de las pcd.

También podemos señalar aquí los propios *Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030)* [4], concretamente en el objetivo 8, que recoge la apuesta por un trabajo decente y un crecimiento económico, planteando en su meta 8.5 lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las pcd, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Este acceso al empleo también se ha hecho progresivamente extensible al empleo público, reconociéndose el **derecho de la igualdad en el acceso a la función pública**, así como su desarrollo en textos legales.

Así, el *Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo* [5], incrementa 3 puntos la cuota de reserva del empleo público, pasando del 7% (establecido en la *Orden HFP/688/2017, de 20 de julio* [6]) al **10%** la reserva de empleo público en favor de pcd en la Administración del Estado, “*siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas*”.

Además, mantiene que al menos el **2%** de las plazas ofertadas para pcd deben ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual (tal como se establecía en la *Orden HFP/688/2017*).

Sin embargo, desde nuestra perspectiva, si bien clara e innegablemente se trata de logros de gran magnitud y grandes avances en el camino hacia el empleo de las pcdid y, de hecho, no cabe duda de que debemos seguir incrementando las posibilidades de las pcd

de acceso al empleo público (en línea, por ejemplo, de las recomendaciones recogidas por Plena inclusión en su *Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para pcdi* [7]), sin embargo la inclusión no termina aquí, en el acceso, sino que requiere que se dispongan los apoyos y adaptaciones necesarias para incorporarse al trabajo, cuidando incluso “con mimo” determinados momentos cruciales, realizando un seguimiento oportuno en determinados períodos de su desarrollo laboral.

Y, todo ello, desde un enfoque integral más amplio, centrado en cada persona, que contribuya a la inclusión laboral y al desarrollo de un proyecto de vida independiente de cada trabajador/a (la *Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024* [8], en su primer objetivo estratégico, recoge en esta línea que se ha de promover un enfoque centrado en las personas, acompañado de manera personalizada y a lo largo de toda la vida laboral).

Por último, para avanzar en esta propuesta es imprescindible la **coordinación** interadministrativa, así como como la generación de sinergias entre el Tercer Sector, la administración y otros agentes implicados (Plena inclusión, 2021 [9]).

En esta línea, presentamos a continuación el “*Protocolo para la inclusión socio-laboral de trabajadores/as con discapacidad intelectual en el acceso al empleo público*”, gracias al cual, se ha promovido un mayor avance en coordinación interadministrativa (entre la Gerencia de Servicios Sociales y Función Pública -dentro de la Junta de Castilla y León-, así como con otras administraciones en las que se vaya a producir la incorporación). Todo ello, asegurándose una coordinación, colaboración y trabajo conjunto con el tercer sector (entidades de Plena inclusión) y, en cada caso, con otros agentes implicados.

## 2. METODOLOGÍA

Conscientes de esta necesidad, en 2019 se inicia el diseño del “*Protocolo para la inclusión socio-laboral de trabajadores/as con did en el acceso al empleo público*”, conjuntamente entre la Gerencia de Servicios Sociales (Junta de Castilla y León) y Plena inclusión Castilla y León. El objetivo que se pretende con ello es facilitar el acompañamiento en el proceso de incorporación a la función pública de las/los trabajadores con discapacidad, así como realizar el seguimiento oportuno, con la premisa clara de que ese acompañamiento se produzca de manera personalizada, integral y a lo largo de toda la vida laboral.

El “*Protocolo para la inclusión socio-laboral de trabajadores/as con did en el acceso al empleo público*” incluye las siguientes fases:

- Fase 1. Preparación previa
- Fase 2. Análisis del puesto
- Fase 3. Proceso de acogida
- Fase 4. Seguimiento
- Fase 5. Gestión de otros apoyos para la inclusión sociolaboral y vida independiente





## 2.1 PREPARACIÓN PREVIA (FASE 1)

En esta fase se establecen dos niveles de intervención: en primer lugar, se plantean actuaciones dirigidas a la totalidad de las/los trabajadores del centro de destino de la pcd; y, en segundo lugar, se contemplan actuaciones más específicas destinadas a aquellos/as profesionales que van a desempeñar un apoyo más directo al trabajador/a con discapacidad.

- **Formación/sensibilización destinada a todos los/as profesionales del centro.** El objetivo es facilitar un espacio donde se sensibilice sobre las capacidades de las/los trabajadores con discapacidad en el desarrollo de su rol como trabajadoras/es, se analicen necesidades de apoyo del equipo, se detecten cuestiones que fallaron en anteriores experiencias, se posibilite que los trabajadores/as compartan dudas, sentimientos... En cuanto a la duración, se propone aproximadamente una sesión de una hora y media de duración.
- **Formación específica:** se considera que una de las claves de éxito es que la pcd cuente con un círculo de apoyo que le proporcione información clara sobre el desarrollo de sus tareas, le facilite el conocimiento del centro, sus instalaciones, normas de funcionamiento, le apoye en la gestión de situaciones ante las cuales la pcd manifieste dificultades para resolver por sí mismo... y, en definitiva, esté atento y preste los apoyos necesarios ante aquellas necesidades que puedan surgir, no sólo durante el proceso de inclusión, sino durante todo el tiempo en que la pcd permanezca en el centro. En todo caso, la intensidad de los apoyos se irá minimizando en la medida en que los trabajadores con discapacidad adquieran las competencias necesarias, siendo lo deseable que finalmente el apoyo se realice de manera intermitente, únicamente en situaciones puntuales en las que así se requiera. De manera orientativa, se propone una formación de una duración aproximada de tres horas, con el objetivo de preparar el acompañamiento del trabajador/a con discapacidad (descripción del puesto en lectura fácil, apoyo en la comunicación, apoyo en la toma de decisiones...).

Es importante cuidar la composición del denominado “**círculo de apoyo**”. En este sentido, es fundamental partir de la voluntariedad y buena disposición para asumir las tareas que implica la participación de este equipo. Sin embargo, eso no supone obviar la consideración de posibles “compensaciones” (gratificaciones -no necesariamente económicas-) que puedan realizarse hacia la persona de apoyo más directamente implicada. Como integrantes de este círculo, se proponen:

- Responsable de personal. Podrá coordinar el grupo, recibir la información de los compañeros y del trabajador/a con discapacidad y derivar al profesional más acorde para resolver la cuestión.

- Técnicos/as del equipo del centro (aquéllos que se consideren oportunos). Su función será recoger cuestiones relativas a la motivación del trabajador/a con discapacidad en el puesto de trabajo y abordar posibles dificultades que surjan en las relaciones interpersonales. También se puede incidir especialmente en el abordaje de aspectos sociales del trabajador/a con discapacidad: vinculación a un grupo de referencia o asociación, tiempo libre, relación con compañeros/as, etc.
- Responsable o encargado/a del trabajo: podrá revisar los trabajos a realizar y los realizados, supervisando las posibles dificultades que puedan aparecer en sus funciones. En esta línea, puede resultar interesante el acceso a un compañero/a que, realizando funciones similares, pueda suponerle un apoyo “natural”, en la medida en que pueda solicitarle ayuda si lo precisa (debe cuidarse que no sea percibido como una “carga” sino como un estímulo para el propio trabajador/a).

## 2.2 ANÁLISIS DEL PUESTO (FASE 2)

En primer lugar, se incluye aquí una descripción de tareas y habilidades, ritmo de trabajo y rendimiento exigido, uso de herramientas y maquinaria, condiciones laborales, relaciones internas/externas, riesgos laborales, etc. En este paso, en función de los trabajadores con discapacidad, se recomienda contar con fichas en lectura fácil, donde se detallen los pasos necesarios para realizar cada una de las tareas.

En todo caso, es importante no quedarse únicamente en esta esfera, sino que también será necesario contemplar otra perspectiva: valorar la necesidad de incluir ajustes del entorno, la tarea... para garantizar precisamente el mejor desempeño posible de las funciones a desarrollar.

## 2.3 PROCESO DE ACOGIDA (FASE 3)

Incluimos en esta fase cuestiones como las siguientes:

- Conocimiento de los espacios del centro por parte del trabajador/a (además, se puede entregar hoja de funciones en lectura fácil).
- Presentación al círculo de apoyo, alguno de cuyos miembros puede acompañar en todo el proceso de presentación y acogida.
- Prestación de apoyo tanto dentro como fuera del puesto de trabajo. Si se considera oportuno, de acuerdo con el análisis de tarea realizado previamente, puede llevarse a cabo un proceso de entrenamiento, para que el/la trabajador/a adquiera las habilidades que le posibiliten la suficiente competencia personal y profesional para adaptarse a los requisitos del puesto de trabajo y realizarlo por sí solo.
- Según la evolución y necesidades de cada persona, los apoyos directos en el puesto de trabajo se irán reduciendo progresivamente, evolucionando hacia una supervisión de las tareas y la disponibilidad de una persona de referencia para poder preguntar dudas.



## 2.4 SEGUIMIENTO (FASE 4)

Es importante realizar un seguimiento de todo el proceso. Este puede establecerse con una periodicidad mensual al principio y, posteriormente, a demanda del trabajador cuando se considere necesario.

Entre las cuestiones a valorar, se incluyen las siguientes: evaluación de la satisfacción del trabajador/a, del/de la responsable del centro y del resto de compañeros; la calidad, cantidad y organización de tareas; el ritmo, rendimiento y habilidades sociolaborales; clima del entorno laboral; detección, prevención e intervención sobre situaciones críticas; funcionamiento de los apoyos naturales, etc.

## 2.5 GESTIÓN DE OTROS APOYOS PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL Y VIDA INDEPENDIENTE (FASE 5)

Fieles a la opinión de que una inclusión real supone más ingredientes que el acceso al puesto de trabajo en sí mismo, se propone un abordaje más integral, sobre la base del apoyo a los proyectos de vida de las personas con discapacidad.

Por ello, en aquellos casos donde el acceso al empleo pueda suponer un cambio de lugar de residencia, o una apuesta personal de mayor autonomía, se proporcionará apoyos para gestionar los recursos necesarios para favorecer una vida independiente.

Para ello, se podrá recurrir a otras medidas complementarias a este propio proceso. Así, por ejemplo, se puede promover que se facilite el acceso a alojamiento y/o asistencia personal (a través de otras medidas, como las incluidas en el Programa de itinerarios integrados de inclusión sociolaboral para pcd cofinanciadas por FSE, u otras vías de financiación).

## 3. RESULTADOS

El protocolo aquí presentado es un resultado en sí mismo de la óptima **coordinación** existente entre la administración pública (Junta de Castilla y León) y el Tercer Sector (Plena inclusión Castilla y León), permitiendo un trabajo conjunto desde la redacción del protocolo hasta su implementación y seguimiento.

Desde su aprobación, este protocolo ha facilitado la delimitación de tareas y la implicación de los distintos agentes implicados y concienciados en la necesidad de prestar apoyo a la incorporación de las pcdid en la función pública. Además, no solo ha sido referencia para las plazas convocadas desde la Junta de Castilla y León (poniendo en evidencia una necesaria coordinación interadministrativa), sino que ha servido de guía para acompañar a las pcdid que se han incorporado en otras administraciones locales y otros agentes, como universidades, favoreciendo de esta manera no sólo la incorporación al puesto, sino también la inclusión social y comunitaria.

Por último, este buen hacer ha sido reconocido y compartido en distintos momentos, pudiendo resaltar el reconocimiento por parte de Plena inclusión España en su Encuentro sobre empleo Público celebrado en Toledo en 2020, en su categoría de “Apoyo en el puesto de trabajo”.





#### 4. CONCLUSIONES

En la actualidad, gracias al reconocimiento como derecho del acceso a la función pública y su desarrollo en textos legales, las personas con discapacidad (y, específicamente con discapacidad intelectual) están accediendo a convocatorias específicas que permiten su incorporación al empleo público.

Sin embargo, esta “puerta de entrada” no es suficiente en sí misma para lograr una verdadera inclusión laboral, sino que es preciso un enfoque más amplio e integrado, que permita apoyar el proceso de incorporación desde un planteamiento personalizado, integral y a lo largo de toda la vida laboral.

Para que este proceso sea efectivo, no cabe duda ninguna de la necesidad de avanzar en colaboración con la Administración Pública, requiriéndose no sólo una óptima coordinación interadministrativa, sino el establecimiento de sinergias, alianzas y trabajo conjunto entre la administración y el Tercer Sector (así como otros agentes que puedan estar implicados).

Con esta pretensión, y fruto del trabajo colaborativo entre Plena inclusión Castilla y León y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, se elaboró el “Protocolo para la inclusión socio-laboral de trabajadores/as con discapacidad en el acceso al empleo público”, el cual ha servido de guía para la colaboración y el establecimiento de sinergias entre la administración y las entidades de Plena inclusión CyL, así como de ejemplo para acompañar incorporaciones en otras administraciones locales y universidades, obteniéndose resultados muy satisfactorios.

Además, no es baladí recalcar que, dentro de este proceso, el acompañamiento y apoyo no se produce en exclusiva en relación con el puesto y centro de trabajo (lo que se desarrollaría en sus cuatro primeras fases), sino que amplía integralmente el apoyo, al incluir una “fase 5” vinculada con la gestión de apoyos para la inclusión y la vida independiente, apoyándose su proyecto de vida independiente y, en caso de cambio de residencia, favoreciendo y apoyando la gestión de otros apoyos, como alojamiento y asistencia personal (por ej, a través del Programa de itinerarios de inclusión socio-laboral del FSE).

De esta manera, se contribuye en mayor medida a la inclusión socio-laboral y al desarrollo de un proyecto de vida significativo para cada persona e incluso en la comunidad.



## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Junta de Castilla y León su apuesta por la incorporación de las personas con discapacidad intelectual; específicamente, agradecemos a la Gerencia de Servicios Sociales su predisposición por el trabajo colaborativo y sinérgico con Plena inclusión Castilla y León y sus entidades.

Agradecemos a las entidades federadas en Plena inclusión Castilla y León, que con su experticia y buen hacer, contribuyen directamente a prestar apoyos de calidad para la inclusión socio-laboral y el desarrollo de proyectos de vida de las y los trabajadores con discapacidad.

## REFERENCIAS

- [1] Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE, Libro blanco sobre empleo y discapacidad. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2023
- [2] ONU (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ratificada por España en 2008 (BOE nº 96, de 21 de abril de 2008)
- [3] Comisión Europea (2021). Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030
- [4] ONU (2025). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- [5] Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. BOE nº 303, de 20 de diciembre de 2023
- [6] Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado. BOE nº 174, de 22 de julio de 2017.
- [7] Plena inclusión España, Protocolo para Administraciones Públicas convocantes de oposiciones específicas para personas con discapacidad intelectual. Madrid: Plena inclusión España, 2020.
- [8] Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo al Empleo (2021-2024). BOE nº 292, de 7 de diciembre de 2021.
- [9] Plena inclusión España, Empleo público y el apoyo en el puesto de trabajo: una garantía de derechos para las personas con discapacidad intelectual. Madrid: Plena inclusión España, 2021.