

ACNabiu LA GESTIÓN DEL PROYECTO Y SU TIEMPO
ACNABIU / GENERALITAT DE CATALUNYA;
INSERCIÓN LABORAL F.I.L., INVESTIGACIONES, PUBLICACIÓN.

Uno de los principios básicos de todo Gobierno a través de su administración pública, es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública como garante de la ausencia de discriminación. El diálogo Generalitat de Catalunya _ ACNabiu, permite el establecimiento de acciones piloto de acuerdo a una normativa genérica y pone en marcha el proyecto experimental ACNabiu de contrataciones laborales. (Profesionales que desarrollan todo el seguimiento del proceso de inserción, recursos humanos, técnicos de inserción laboral)

La Generalitat de Catalunya, máximo órgano de autogobierno de Catalunya, y de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, desarrolla una serie de instrumentos normativos que regulan la incorporación de las personas con funcionamiento intelectual límite mediante la Función Pública Catalana en términos de igualdad. ACNabiu como asociación promotora dinamiza y gestiona el proyecto ACNabiu de contrataciones, coordinando los dos ámbitos de investigación (la contratación y la investigación universitaria). Se crea una línea de trabajo conjunto; ACNabiu promotora y coordinadora, recursos humanos - la contratación y las entidades colaboradoras el seguimiento profesional del proceso de inserción.

Esta normativa ha permitido diseñar un programa integrador, dirigido a personas con riesgo de exclusión social en razón de su capacidad intelectual, que ha ido evolucionando con el desarrollo jurídico, tal y como explicaremos a continuación, iniciándose con acciones piloto de contrataciones y que, después de una valoración altamente positiva, ha quedado integrado dentro de los proyectos propios de gestión de recursos humanos de la Función Pública Catalana.

A continuación detallamos esta evolución:

- 1) **Una primera fase, (la inserción laboral-la contratación temporal)** que permite el establecimiento de acciones piloto de contrataciones 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 límite (Borderline) 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 límite (borderline), 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 inserción 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 **Funcionamiento Intelectual Límite**, con la colaboración de Entidades Colaboradoras que tutoran todo el seguimiento del proceso inserción (formación ocupacional y profesional _ entrevista del técnico de inserción con la dirección de recursos humanos _ visita técnica al puesto de trabajo _ presentación del candidato en la dirección de recursos humanos, ocupación del puesto de trabajo _ seguimiento en el tiempo. La primera entidad con la que se establece convenio de colaboración es con la Asociación ACNabiu, pionera en la inserción de este colectivo.

En esta primera fase del proyecto, estas personas prestan servicio en la Administración Catalana, mediante los Acuerdos de Gobierno (11.11.97_21.1098_15.06.99_29.05.01_27.05.03_08.02.05) 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 temporal y más de 500 contratos temporales en la Generalitat de Catalunya.

2) Una segunda fase, (la inserción laboral-la contratación temporal) 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 modificó, a través del proceso negociador, el IV Convenio colectivo único de ámbito de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, en su artículo 23:

- Se establece en su artículo 23, que como medida de protección por parte de los poderes públicos respecto de los convenios colectivos más 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 **considerada como límite**, 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 tres convocatorias restringidas de personal laboral fijo, mediante el sistema de concurso, específicamente dirigidas a personas en riesgo de exclusión social en razón de su capacidad intelectual.

- a) **una primera**,(gap 1257/2004 de 21 de abril), en la que se adjudican 14 plazas, distribuidas entre los diferentes departamentos de la Generalitat de Catalunya
- b) **una segunda**,(gap 1266/2005 de 25 de abril), 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%.
- c) **una tercera**,(gap 1513/2008 de 23 de mayo), de convocatoria del proceso selectivo de nuevo acceso restringido para proveer 33 plazas en régimen de personal laboral fijo de

la Generalidad de Cataluña, dirigido a personas en riesgo de exclusión social en razón de su capacidad intelectual. (núm. de registro de convocatoria Loo1/08)

El proceso de inserción y adaptación efectiva de las personas que han superado este tipo de convocatorias se lleva a cabo a través de la figura de técnicos/as en inserción laboral, con el mismo método iniciado en los proyectos piloto de los Acuerdos de Gobierno, con la colaboración de la ACNabiu y las entidades colaboradoras, asociaciones que facilitan profesionalmente este seguimiento. Los técnicos de inserción laboral especializados realizan el asesoramiento al entorno laboral de la persona en situación Funcionamiento Intelectual Límite y en concreto en la figura que ejerce de referencia para la misma (**el tutor natural**), facilitando 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 el asesoramiento y sesiones de talleres prácticos de intercambios de experiencias dirigidos al personal que realiza funciones de referencia en el entorno de trabajo de este colectivo (el **Tutor Natural**).

3) Una tercera fase, (la inserción laboral-contratos temporales i fijos) en que, después de la modificación a través del proceso negociador de los artículos 23 del IV y artículo 25 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.

Una vez resuelto el concurso de cambio de destinación, se inicia el trámite de la tercera convocatoria restringida dirigida a este colectivo, planificada para el primer trimestre de 2008, en la que se ofertan 34 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 bolsa de personal interino 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 capacidad intelectual. (RESOLUCIÓN gap/3418, de 8 de noviembre, de convocatoria de concurso de cambio de destino para la provisión de puestos de trabajo de personal laboral fijo de la Generalitat de Catalunya, dirigido a personas con dificultad de integración en razón de su Capacidad Intelectual.

Conclusiones,

1._(inserción laboral - las contrataciones) un largo camino, en el que hemos avanzado conjuntamente Generalitat de Catalunya/ ACNabiu con dos objetivos claros: conseguir una integración laboral y social de este personal, con los mismos derechos y deberes de los empleados públicos, y con una supervisión de calidad dentro de la misma organización para que esta integración resulte satisfactoria para todos los intervinientes en el proceso.

2._(La investigación, alrededor de la situación de las personas en situación Funcionamiento Intelectual límite) Así mismo, y en la línea de ofrecer diferentes herramientas del conocimiento en apoyo a este proceso de inserción, se han publicado diferentes investigaciones conjuntamente con las Universidades.

Publicaciones, Manuales, Directrices y Seminarios

Que recogen manuales de acogida para el colectivo en situación F.I.L.,

Para el personal de referencia (tutor Natural),

Para el personal directivo de los centros de trabajo donde se incorporan,

Así como del protocolo del proceso de inserción de este colectivo.

Sobre la Responsabilidad Social Administrativa

Sobre la inserción laboral en la Administración de la Generalitat de Catalunya

Sobre puestos de trabajo en los Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya

Sobre diferentes aspectos jurídicos laborales, notariales y sociales

Manual de Empleo Público

Manual de Consenso Funcionamiento Intelectual límite

Artículos científicos, de prensa y revistas del sector

Seminarios

Barcelona maig- 2014, (jogope)