

Experiencia en las administraciones públicas:

AYUNTAMIENTO DE MURCIA

Texto y fotos **Pedro Martínez**, director de FUNDOWN.

El acceso de las personas con discapacidad psíquica al empleo está siendo un aspecto prioritario para lograr su plena integración en la sociedad.

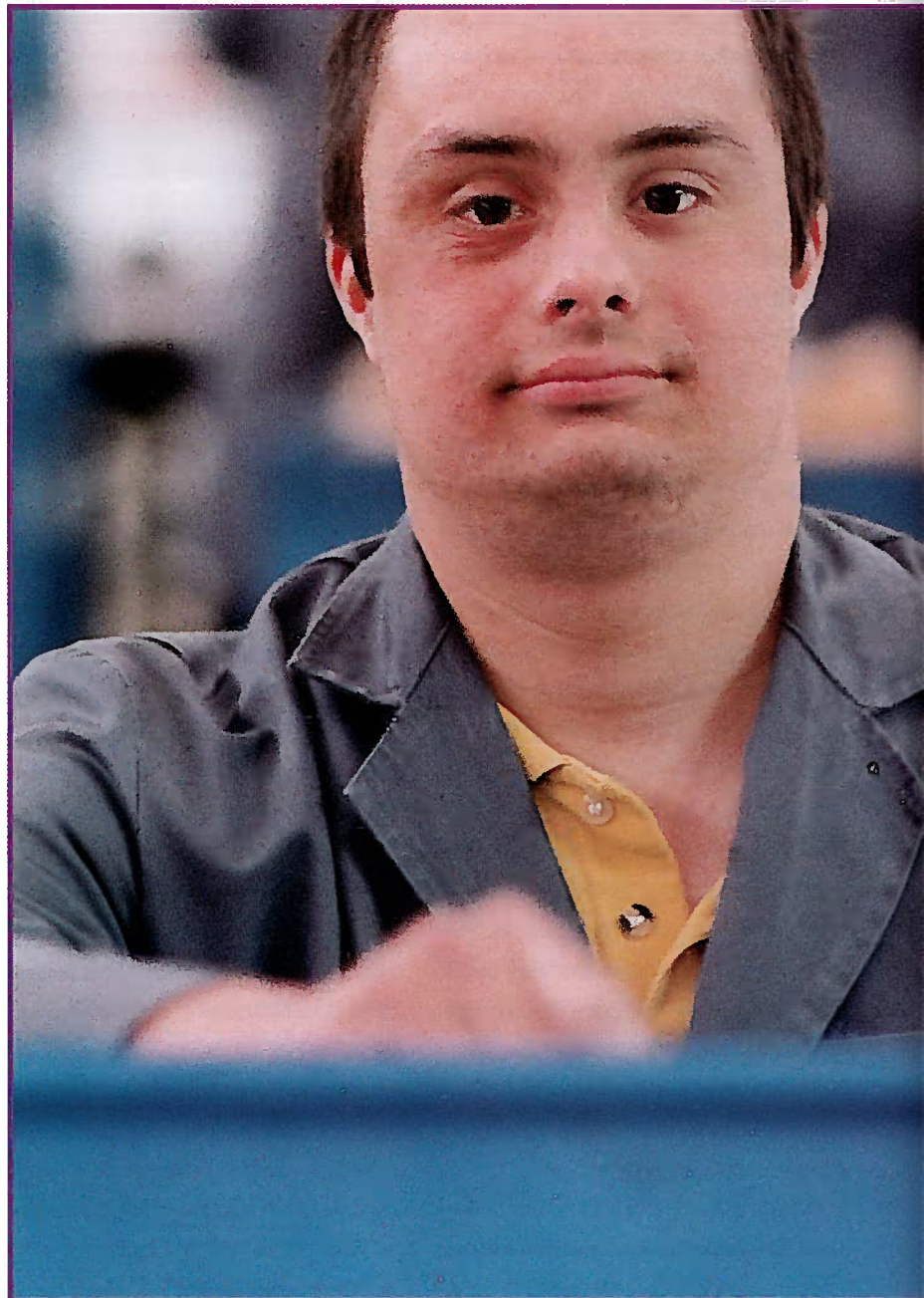
Es importante destacar que, el acceso de las personas con discapacidad psíquica al empleo ordinario no es únicamente una cuestión relacionada con la empresa privada; de hecho las Administraciones Públicas son el mayor empleador en la sociedad actual y por lo tanto el acceso al empleo público ha de fundamentarse sobre los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

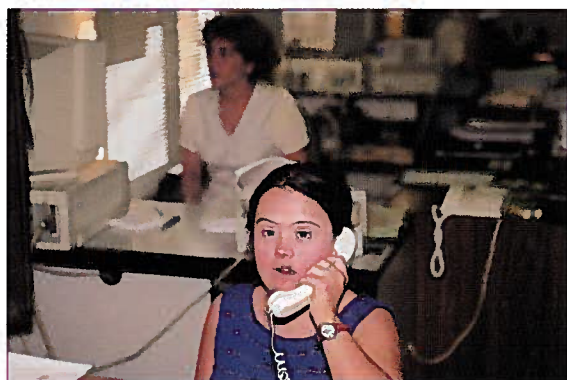
En el ámbito del empleo público, tanto la Administración central como las autonómicas han creado y establecido las normas para que las medidas anteriores se lleven a la práctica, y la apuesta por esta integración es firme por parte de las entidades locales.

A tal efecto y con motivo de esta premisa, el Ayuntamiento de Murcia inició hace más de cuatro años, junto con FUNDOWN, un programa de EMPLEO CON APOYO conjunto que permitiría demostrar que en las administraciones públicas existen puestos de trabajo que pueden ser ocupados por personas que tienen algún tipo de discapacidad psíquica.

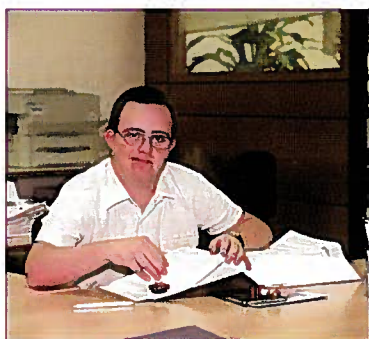
Así, se realizó un profundo análisis sobre que puestos de trabajo existen-

El acceso al empleo público ha de fundamentarse sobre los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación





Las Administraciones Públicas son el mayor empleador en la sociedad actual, y por lo tanto, el acceso al empleo público ha de fundamentarse sobre los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.



“ EN EL AYUNTAMIENTO DE MURCIA EXISTEN PUESTOS DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE SER OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL ”

tes en el Ayuntamiento de Murcia son susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad psíquica, llegando a la conclusión de que el puesto de Ordenanza era uno de los que reunía todas las características para ello.

Una vez localizados los puestos se realizó una selección de usuarios de FUNDOWN que hubieran recibido previamente Formación Profesional Ocupacional en materia de oficinas y despachos.

Una vez estudiados los candidatos y la ofertas de puestos de ordenanzas

existentes se decidió que el proyecto contaría con tres puestos de trabajo repartidos en las Concejalías de Hacienda, Personal y Servicios Sociales.

Estas tres personas con Síndrome de Down estuvieron alrededor de seis meses realizando practicas formativas en tres puestos de ordenanzas, , teniendo al principio el apoyo constante de un preparador laboral de FUNDOWN, apoyo que paulatinamente se ha ido disminuyendo en función del grado de la asimilación de las tareas que los tres trabajadores iban adquiriendo en sus puestos.

Una vez finalizado el periodo de prácticas se propuso por parte del Ayuntamiento celebrar tres contratos de trabajo en la modalidad de aprendizaje, REALIZANDOSE ESE CONTRATO Y DOS PRORROGAS sucesivas hasta completar el periodo máximo de cuatro años establecido por la normativa.

Una vez finalizado ese periodo máximo de contratación temporal, corresponde al ayuntamiento decidir si esta iniciativa debe culminar con la oferta de puestos de trabajo adecuadamente cubiertos por ellos, en el marco de la normativa existente y con las adaptaciones y los apoyos necesarios que les permitan mantener su empleo en iguales condiciones que el resto de los ciudadanos.

Si ello es así, se habrá dado un paso importante para una integración real a través del trabajo, en un colectivo que por sus características tiene más difícil su acceso al mercado de trabajo ordinario y casi imposible su incorporación al trabajo en las Administraciones públicas, a pesar de que vienen demostrando, continuamente que pueden y quieren trabajar, para así madurar como personas pasando de ser pensionistas no contributivos a ciudadanos activos. ■