



Luís consigue trabajo (II)

¿Qué distintas formas de empleo existen?

Empleo Ordinario:

El empleo ordinario es el trabajo que se realiza, mediante contrato, en cualquier empresa, que no sea centro especial de empleo ni empresa de inserción, y en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores esté compuesto por personas que no presenten ninguna discapacidad.

La persona con un diagnóstico de enfermedad mental puede acceder a una empresa ordinaria, mediante dos vías, como un candidato más, o usando su certificado de minusvalía. Para esta segunda opción puede recurrir a diferentes medios:

- Bolsas de empleo públicas y privadas, especializadas para personas con certificado de minusvalía.
- Oficinas de empleo, mediante la inscripción del demandante de empleo, previa presentación del certificado de minusvalía (sin aportar el diagnóstico)
- Mediante la intermediación directa de un Centro de Rehabilitación Laboral, como ya vimos en viñetas anteriores.

Empleo Protegido.

El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo (CEE) y en las Empresas de Inserción.

Lo **Centros Especiales de Empleo** son empresas cuyo objetivo principal es llevar a cabo un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como objetivo asegurar un empleo remunerado, así como las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con certificado de minusvalía. El 70 % de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores que presenten algún tipo de minusvalía certificada. Los Centros Especiales de Empleo pueden ser creados tanto por organismos públicos como por empresas privadas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulan las condiciones del mercado de trabajo.

Son muy escasos los Centros Especiales de Empleo cuyo objeto sea la contratación específica de trabajadores con problemas de salud mental; como ejemplo, señalamos la situación en la Comunidad de Madrid: Durante el año 2008 mantenían su actividad laboral 181 CEE, de los cuáles, sólo 3 (AFAP, Faecromen y Manantial Integra) están promovidos, o han sido creados por entidades cuya finalidad principal es la integración laboral de personas con enfermedad mental.



Luis consigue trabajo (II)

Las personas con enfermedad mental presentan serias dificultades para ser contratadas e integradas en aquellos CEE que no fueron creados específicamente para atenderles, veamos algunas de estas dificultades:

- Están formados tradicionalmente para personas con discapacidad física o intelectual.
- Presentan escasa variedad de sectores de producción: El 63 % de sus actividades lo conforman los sectores de jardinería, limpieza, manipulados y lavandería.
- Algunos de los CEE ofrecen bajos salarios (salario mínimo interprofesional) y bajo nivel de cualificación, por dificultades en la gestión económica, que se traduce en retrasos en el pago de los salarios y en inestabilidad en los puestos de trabajo.
- El trabajador con minusvalía suele tener dificultades a la hora de promocionar y ascender dentro de la empresa.
- Suele haber desconocimiento sobre las circunstancias de las personas con enfermedad mental.
- Es difícil ser contratado sin un Centro de Rehabilitación que avale el funcionamiento del trabajador.

Legislación de interés sobre Centros Especiales de Empleo

- Artículos, 4, 7, 37, 38, y 41 a 46 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE 30-04-1982), con modificaciones en: disp.adic. 39.2 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre (art. 42.2), disp. adic. 11 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre (art.38.1, párrafo. 2º), y disp. adic. 17 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (art.38.1).
- Orden de 16 de marzo de 1983 por la que se establecen las condiciones que han de reunir las empresas protegidas, los centros especiales de empleo y los centros especiales de iniciación productiva para obtener su calificación e inscripción en el registro correspondiente de la Secretaria General de la unidad administradora del Fondo Nacional de protección al Trabajo y para ratificar la situación registral de las empresas protegidas y centros especiales
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial de los Minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido
- Decreto 96/1997, de 31 de julio por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid (BOCM de 11-8-1997)- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE de 21-2-2004).- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de trabajadores



Luis consigue trabajo (II)

con discapacidad (BOE: 20-4-2005).- Orden 468/2007, de 7 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer, por la que se adapta a la organización de la Comunidad de Madrid el procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad (BOCM de 21-3-2007).). Corrección de errores: Orden 707/2007, de 30 de marzo(BOCM de 7-05-2007)

- Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de Octubre de 1998 (BOE de 21-11-1998): subvenciones en general a centros especiales de empleo.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 30-12-2006) sustituye al Real Decreto-Ley 5/2006 de 9 de junio (BOE de 14-6-2006): Bonificaciones de la cuota empresarial a la seguridad social (art. 2, disposiciones adicionales tercera, apartado 2, y octava, disposición transitoria primera, apartado 4, disposición derogatoria y disposición final cuarta).
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE de 14-07-2007).
- Orden 421/2007, de 2 de marzo, del Consejero de Empleo y Mujer (BOCM de 13-3-2007): subvenciones coste salarial.

Las **empresas de inserción** son empresas con fin de lucro cuya característica principal es asegurar un empleo remunerado, a personas en situación de exclusión social (al menos un 30% al inicio y un 50 % de la plantilla a partir del cuarto año de funcionamiento).

El objetivo de las empresas de inserción es que los “trabajadores de inserción” contratados se formen y se preparen, durante un periodo no superior a tres años ni inferior a 1 año, para acceder después a una empresa ordinaria.

Para que una empresa pueda ser considerada empresa de inserción tiene que estar participada, al menos, en un 51% por asociaciones o fundaciones, sin animo de lucro, que hayan sido creadas con el fin de lograr la integración laboral de personas en situación de exclusión social; así mismo, tienen la obligación, por ley, de reinvertir el 80% de los beneficios obtenidos en actividades o estructuras que mejoren la integración de los trabajadores en situación de exclusión.

La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (B.O.E. de 14-12-2007) considera que son personas en situación de exclusión social:

- Los Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, así como las personas que conviven con ellas.



Luís consigue trabajo (II)

- Personas que no puedan acceder a las Rentas Mínimas de Inserción porque o bien les falta el tiempo exigido de residencia o empadronamiento, o bien han agotado el período máximo establecido para percibir dicha prestación.
- Personas mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y ex-reclusos.
- Menores internos, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y menores ex-internos.
- Personas procedentes de albergues.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Las empresas de inserción tienen la obligación de preparar, formar y acompañar a las personas en situación de exclusión para facilitar su contratación posterior en una empresa ordinaria. Para ello cuentan con las siguientes ayudas (más reducidas que las que las recibidas por los centros especiales de empleo):

- Bonificaciones a las cuotas de la seguridad social.
- Subvenciones para el mantenimiento de los puestos.
- Y ayudas a la inversión fija.

Las dificultades que pueden encontrar las personas con enfermedad mental para incorporarse a una empresa de inserción, son, en general:

- La escasa variedad de sectores, así como puestos poco cualificados (100% oficios) a los que poder optar.
- La necesidad de demostrar “la situación de exclusión” mediante un certificado realizado por los servicios sociales, a no ser que pertenezcan a un Centro de rehabilitación.
- La duración máxima permitida es de tres años para realizar el proceso de rehabilitación laboral.

Según la memoria 2007 de la Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (AMEI) las empresas de inserción contaron con 29 puestos en 2007 de los cuales dos fueron ocupados por personas con enfermedad mental.

Legislación de interés sobre Empresas de inserción:

- Ley 12/2001 de (BOE de 9 de Julio de 2001)
- Decreto 32/2003 de la Consejería de Trabajo por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social



Luís consigue trabajo (II)

con la Comunidad de Madrid y se establecen medidas de fomento de su actividad (BOCM de 24 de marzo de 2003)

- Orden 2580/2003 del Consejero de Trabajo, por el que se regulan la organización y funcionamiento del registro administrativo de empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social subvencionables por la Comunidad de Madrid para el año 2003.(BOCM de 6 de junio de 2003)
- Orden 2581/2003 del Consejero de Trabajo, por el que se regulan las ayudas a las empresas de promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social de la Comunidad de Madrid para el año 2003.(BOCM de 8 de junio de 2003)
- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (B.O.E. de 14-12-2007)

© Paloma Carreras, Virginia Galilea