

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN. DATOS

3.1 DATOS DE INSERCIÓN, CONTRATACIÓN Y ECONÓMICOS

3.1.1 Datos de Inserción (tasas de actividad, empleo y paro)

Según datos de ámbito estatal, recogidos en el informe del INE de 2021, el 6,2% de las personas en edad activa (16-64 años) presenta una discapacidad (reconocida por la Seguridad Social con un certificado de un porcentaje superior al 33% o recibiendo una prestación derivada de una situación de incapacidad laboral permanente). Dos de cada tres personas con discapacidad (66%) se encuentran fuera del mercado de trabajo. Sólo el 34,6% de las personas con discapacidad se encuentran en una situación activa (trabajando o en el paro), dato que contrasta de manera significativa con la población general cuya tasa de población activa alcanza el 77,7%. Tan solo una de cada cuatro (26,9%) personas con discapacidad se encontraba trabajando en 2021. Mientras en la población general la tasa de paro es del 14,7%, en el caso de las personas con discapacidad es de 22,5% lo que supone un incremento de 10,2 puntos porcentuales (pp.).

En el caso de las personas con discapacidad psicosocial derivada de un problema de salud mental la tasa de población activa es del 29% (5,6 pp. menos que los datos globales del ámbito de la discapacidad). La tasa de empleo de las personas con discapacidad auditiva 45,8, visual 36,3, física 34,5 y por primera vez se iguala e incluso supera muy levemente a la tasa del colectivo de personas con discapacidad intelectual en 0,2p.p. 17'2. La tasa de empleo de las personas con discapacidad psicosocial es el 17,7% (9,2 pp. menos que la tasa global del colectivo).

Cabe destacar que para ser atendido en la Red Pública de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental de la Comunidad de Madrid no es necesario tener ningún reconocimiento administrativo que certifique la discapacidad, ni el reconocimiento del grado de dependencia, en consonancia con la observación que ya realizó el Comité de la CIDPD en el examen de 2011, en la que instaba al Estado para que velara porque todas las personas gozaran del mismo nivel de protección y contaran con las mismas oportunidades, independientemente de su nivel de discapacidad.

Según datos del informe del SEPE del mercado de trabajo de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, se han producido 36.295 empleos sobre la contratación realizada en el año 2021. Por tipo de discapacidad los datos del mencionado informe hacen referencia a 4.473* contratos a personas con discapacidad psíquica sin desagregar los referidos a la discapacidad intelectual y a la psicosocial.

- ✓ Los datos de los CRLs de la Red reflejan en su balance del mismo año el establecimiento de 1.701 contratos***** (son más de 1/3).
- ✓ Los datos de inserción laboral de las personas atendidas en los CRLs pueden calificarse indudablemente como positivos y reflejan la eficacia del recurso que en los últimos 10 años ha incrementado los resultados del 44,6% hasta alcanzar en 2021 al 63,62% de las personas en atención.

Para poder realizar una mejor comparativa con los datos proporcionados en los principales informes sobre la cuestión, sería interesante obtener las tasas de actividad, empleo y paro, tanto de las personas en atención en los CRLs como en el total de la Red.

El objetivo 8 de la Agenda 2030 recoge la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El indicador 8.5.2 requiere la tasa de paro de las personas con discapacidad.

El análisis desde una **perspectiva de género**, según datos del SEPE sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid, el 56,67% de las contrataciones realizadas corresponden a hombres frente al 43,32% que corresponde a contratos realizados a mujeres.

- ✓ Los datos de la Red muestran una desproporción de partida, en los porcentajes de personas atendidas, muy similar a la que posteriormente reflejan los datos de las inserciones. El trabajo para reducir las diferencias está resultando positivo. En el año 2013, 7 de cada 10 personas atendidas en los CRLs eran hombres y 3 mujeres, con unos porcentajes de inserción, los primeros que se presentaron desagregados, que señalaban 38 p.p. de diferencia a favor de los hombres. En el año 2021, de cada 10 personas atendidas 6 son hombres, 4 mujeres y la desproporción en las inserciones, se ha reducido en 18,6 p.p. (el 59,3% son de hombres y el 40,7% de mujeres). Las tasas de empleo de hombres y mujeres son bastante aproximadas. Del total de mujeres en atención lograr insertarse laboralmente el 62,48% y de los hombres en atención se inserta el 63,68%.

Según el último informe elaborado por ODISMET, los datos avalan que, a mayor nivel formativo, la tasa de actividad es mayor. El nivel académico también favorece el empleo ya que el 60,6% de las personas con discapacidad ocupadas tienen estudios de carácter secundario y le siguen aquellos con estudios universitarios, 30,6%.

Debido a la edad en la que se manifiestan de modo preferente los problemas de salud mental la falta de cualificación supone un obstáculo añadido. Mejorar el nivel formativo es un reto y debe ser objetivo de las intervenciones en rehabilitación psicosocial. Desde los recursos se favorece la realización de acciones de formación laboral que mejoren la cualificación profesional y la actualización de ésta que resulta imprescindible cuando la persona se plantea la inserción laboral después de un largo periodo de baja laboral, inactividad o a una edad avanzada.

- ✓ El 40,3% de las personas atendidas en 2021 realizó actividades formativas. En los últimos años se ha mantenido el porcentaje entre el 30% y el 40,6% cifra máxima alcanzada en 2017.

3.1.2 Datos relacionados con las características de la contratación (tasa de estabilidad y temporalidad del contrato, tipología de jornada, sector de actividad, ...)

Según información del informe del SEPE referida al mercado laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, sobre la contratación realizada en el año 2021 cabe reseñar que:

- ✓ atendiendo a la **duración de los contratos**, en el mercado laboral de las personas con discapacidad, son indefinidos el 16,37% de los que se realizan frente al 83,63% que son de carácter temporal

- ✓ por **tipo de jornada**, predomina con un 52,8% los contratos a tiempo completo, mientras el 46,48% son a tiempo parcial
- ✓ por **tipo de contrato** el 38,08% de las personas que acceden al empleo lo hacen a través de contratos por obra o servicio, el 38,61% de manera eventual por circunstancias de la producción y el 12,44 en situación de interinidad
- ✓ el **sector servicios**, al igual que en el mercado de trabajo general y superando el porcentaje en el mismo, es el principal generador de empleo en el ámbito de las personas con discapacidad con un 90,32% de los contratos. Las actividades económicas más contratadas son Servicios a edificios y actividades de jardinería, Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas y Actividades de servicios sociales sin alojamiento
- ✓ Las ocupaciones más solicitadas por los demandantes parados corresponden a personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, conserjes de edificios y peones de las industrias manufactureras

Las memorias de los recursos recogen anualmente datos referidos a las nuevas contrataciones a las que acceden durante el periodo las personas en atención, que resultan imprescindibles para analizar tendencias y anticiparse a los cambios. Asimismo, recogen la misma información acerca de los empleos que se mantienen, atendiendo al tipo de empresa (ordinaria y protegida), duración del contrato (indefinido o temporal) y tipo de jornada (completa, parcial y por horas), así como la duración y motivo de las finalizaciones de contrato que se producen en el periodo.

A continuación, se presentan los datos disponibles referidos a los contratos de las personas atendidas en los Centros de Rehabilitación Laboral de la Red Pública de Atención a lo largo del año 2021. Los datos incluyen tanto las nuevas contrataciones, como aquellas mantenidas a lo largo del año, pero iniciadas en años anteriores. Los datos reflejados se corresponden con el balance técnico elaborado desde la Consejería.

- ✓ atendiendo a la **duración de los contratos**, son indefinidos el 17,6%, frente al 76,7% que son de carácter temporal. La duración de los contratos realizados durante la última década ha sido indefinida en una proporción comprendida entre el 16% y el 27% de los efectuados, marcando una notable diferencia respecto de las cifras generales del ámbito de la discapacidad, pero preocupa la tendencia decreciente ya que la temporalidad aumentó en los últimos cinco años más de 10 pp. hasta aproximarse al 77% señalado.
- ✓ por **tipo de jornada**, prevalecen con un 46,9% contratos a tiempo completo, mientras el 53,1 son a tiempo parcial (el 40,6 en jornadas entre las 20 y las 34 horas y el 12,5% en jornadas inferiores a las 20 horas semanales). Los datos se mantienen estables en los últimos 10 años, predominando la contratación a jornada completa en más del 50% de los contratos realizados, seguida de la contratación parcial en torno al 30-35% de las mismas, y en un porcentaje comprendido entre el 13-18% en contratos por horas.
- ✓ En los balances anuales no se dispone de información global sobre de la **tipología de los contratos**, pero podrían extraerse de las memorias donde sí se recoge este dato.

- ✓ También se recogen datos sobre actividades laborales no reguladas que en algunos años alcanzaron el 11%, de las inserciones y que, aunque en los últimos años fueron disminuyendo gradualmente hasta situarse en torno al 5%, pueden considerarse un indicador indirecto de control de la precarización del mercado de trabajo.
- ✓ El 96,3% de los trabajos son en empresas privadas, pero no se dispone de datos homogéneos sobre el sector específico de los mismos y el 3,7% son empleos en la administración pública.

Desde la Coordinación Técnica de la Red se elaboran balances anuales con la información principal. La información recogida en las memorias recoge información más detallada que podría adaptarse para incorporar aquellos indicadores, desagregados por género, que permitieran mejorar las comparaciones con los datos generales de SEPE, INE, ODISMET y los indicadores de la Agenda 2030 de modo que se facilitara la realización del seguimiento del ejercicio del derecho al trabajo. Como ya se ha mencionado en la introducción, los datos de la Red son relevantes y representativos de la situación de las personas con discapacidad psicosocial. El seguimiento continuado de la situación permitirá analizar también el impacto de las medidas que se adoptan y de las diferentes reformas laborales.

3.1.3 Datos económicos (salario anual, tasa de riesgo de pobreza o exclusión social AROPE)

La discriminación salarial es un hecho. Mientras el salario medio bruto dentro del ámbito de las personas con discapacidad en 2020 era de 20.799 €, el salario medio de las personas con discapacidad psicosocial se encuentra en los 16.979 € brutos anuales, es el segundo más bajo del ámbito de la discapacidad, sólo se encuentra por delante del que reciben las personas con discapacidad intelectual (13.705 €). Se encuentra por debajo del salario de las mujeres del ámbito de la discapacidad que tradicionalmente presentan las peores condiciones dentro del mercado de trabajo (19.237€).

Sería de interés poder obtener datos sobre el salario medio de los empleos de las personas en atención que se integran laboralmente como recoge específicamente el indicador 8.5.1 de la Agenda 2030 para llevar a cabo el seguimiento de la igualdad de la remuneración por un trabajo de igual valor.

El objetivo 1 de la Agenda 2030 es erradicar la pobreza en todas sus formas. Se trata de una realidad que tener un empleo remunerado no asegura evitar la pobreza y cada vez se hacen más referencias al nuevo perfil de los “trabajadores pobres”. Los indicadores 1.2.2 recogen el porcentaje de población que se encuentra en riesgo de pobreza. Es importante señalar que la tasa de pobreza hace referencia a la proporción de personas que se encuentran afectadas por presentar un bajo nivel de ingresos, encontrarse en situación de privación material severa (con carencia de al menos 4 conceptos de una lista de 9) o que viven en hogares de baja intensidad laboral.

En España según los datos proporcionados en el informe de 2020, el 26% de las personas menores de 60 años se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, el 21% de la población tiene ingresos inferiores al umbral de pobreza (establecido en el año señalado en 9.626 € por persona), el 7% de la población vive con privación material severa y el 9% viven en hogares de baja intensidad de empleo.

Sin duda alguna conocer la tasa de pobreza y el indicador AROPE (At Risk Of Poverty and/or Exclusion), dentro de la Red proporcionaría una información muy relevante respecto de la situación de las personas con discapacidad psicosocial.

3.2 INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE APOYO

3.2.1 Empleo Ordinario

El empleo ordinario es una actividad productiva en una institución pública o empresa privada en la que la mayoría de las personas que trabajan no tienen una discapacidad, que se regula por el régimen general laboral del Estatuto de los Trabajadores que no recoge derechos específicos, pero incide en los derechos a la no discriminación, a la adecuada política de seguridad e higiene que proteja la integridad, la intimidad y la dignidad de las personas con discapacidad, declarando nulos los pactos, cláusulas y decisiones que contengan discriminaciones en la retribución, jornada y demás condiciones.

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, para favorecer la contratación en el mercado ordinario recoge, en el artículo 42, **las cuotas de reserva para personas con discapacidad** del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores, porcentaje que se amplió hasta el 7% en las administraciones públicas, que se habían establecido en el año 1998 en la ya derogada LISMI. Además, la cuota de reserva en la administración pública establece que al menos el 2% del 7% de las plazas reservadas deben ser ocupadas por personas con discapacidad intelectual. Esta medida fue adoptada para favorecer la inserción laboral de estas personas por las dificultades mayores que encontraban. Atendiendo al dato señalado con anterioridad, de que la tasa de empleo de las personas con discapacidad psicosocial es actualmente una de las más baja dentro de las distintas tipologías del ámbito de la discapacidad, estarían justificadas las mismas medidas de discriminación positiva hacia el colectivo.

La Ley mantiene las **medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas**, para las que deben darse determinadas circunstancias o supuestos, previa autorización del organismo competente, como se regula en el R.D. 364/2005, sin que pueda decidirse voluntaria y unilateralmente por la empresa.

Para obtener la declaración de excepcionalidad cuya duración máxima es de 3 años, la empresa debe acreditar ante el Servicio Público de Empleo (que puede solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) que los servicios de empleo o las agencias de colocación autorizadas no han podido cubrir su oferta de empleo o ésta ha sido rechazada por los candidatos propuestos o que existen cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que dificultan seriamente la incorporación de trabajadores con discapacidad.

A la vez que la solicitud de la declaración de excepcionalidad debe proponer la/s alternativa/s de las cuatro posibles que pueden ser:

- la contratación con un CEE o con un trabajador autónomo con discapacidad del suministro de materias primas, maquinaria o bienes necesarios para el desarrollo de la actividad;
- la prestación de servicios ajenos, accesorios a la actividad normal;

- la donación o acciones de patrocinio para actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad a una fundación o asociación de utilidad pública;
- la constitución de un enclave laboral. La cuantía del importe de las medidas alternativas debe ser 3 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) en el caso de los contratos o enclaves, y 1,5 veces el IPREM en el caso de donaciones o patrocinio, por cada trabajador dejado de contratar.

El colectivo de personas con discapacidad psicosocial en su Informe Alternativo en el último examen de la CIDPD se hacía eco de la información del ODISMET que se señalaba el incumplimiento frecuente de esta obligación legal y señalaban la falta de fiscalización y sanción a quienes lo incumplen. Es importante incidir en la observación del Comité tras el último examen de 2019 por el incumplimiento de la cuota de reserva en los contratos del sector público prevista en la Ley 9/2017.

- ✓ En 2021 el 36% de los empleos de las personas en atención en la Red se realizan en el mercado ordinario frente al 59,4% que lo hacen en empleo protegido.

Si bien es cierto que se ha ido aumentando el porcentaje de inserción, es llamativa la progresiva inversión de los datos de contratación en el mercado de empleo ordinario, que han ido disminuyendo en los últimos 10 años, frente al aumento gradual y sostenido en el mercado protegido. Los datos de inserción laboral en los CRLs de la Red en el año 2010 reflejaban una tasa de inserción en empleo ordinario del 43, 62% que ha disminuido desde entonces en 8 pp. Esto es contrario a las recomendaciones del Comité que mostró su preocupación en el pasado examen de 2019 por la baja tasa de empleo y de un modo especial de las mujeres, en el mercado ordinario. Sin duda las razones son diversas y es conveniente analizarlas. También sería de interés describir los criterios que definen el empleo de calidad.

3.2.2 Empleo con Apoyo

El artículo 41 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, enuncian los Servicios de **Empleo con Apoyo** que fueron regulados por el R.D. 870/2007 y constituyeron la primera medida para favorecer la integración laboral como consta en el preámbulo del Real Decreto. Los describe como un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a personas con especiales dificultades de inserción laboral en empresas ordinarias en condiciones similares al resto de los trabajadores. Establece el porcentaje de jornada en el que debe o puede recibir apoyo la persona en base al tipo y grado de la discapacidad (1/8 de jornada a las personas con discapacidad física o sensorial, 1/5 de jornada a personas con parálisis cerebral, trastorno mental grave, discapacidad intelectual y trastorno del espectro autista, con grado de discapacidad del 33 al 65% y hasta 1/3 de la jornada a las personas con un porcentaje superior.

La experiencia en la Red de atención compatibiliza y conjuga de manera individualizada la metodología de la preparación y el entrenamiento previo a la integración en el empleo, con el diseño y la prestación de apoyos para facilitar la adecuación y mantenimiento en un puesto de

trabajo. Es importante destacar que en los CRLs se apoya a las personas en atención, de manera individualizada en todo el itinerario, en la adquisición de competencias, en la búsqueda de empleo, en los periodos sin actividad laboral (gestión de subsidios, pensiones, prestaciones etc.) y no sólo en el mantenimiento de este. Sería importante señalar el número de empleos en los que la persona recibe apoyo por parte de un profesional del equipo técnico, en el mismo puesto de trabajo, dentro de una empresa ordinaria.

- Desde el CRL Nueva Vida de la Red se ha colaborado con la Fundación ONCE, en el desarrollo de una herramienta “EcaTIC” que permite el apoyo en el puesto de trabajo a través de un ordenador, tableta, o teléfono móvil, sin la presencia física de la persona de apoyo o preparador laboral, incrementando la autonomía del trabajador, contribuyendo a la reducción del estigma. La aplicación permite de manera accesible, consultar documentos e instrucciones paso a paso de la realización de diferentes tareas, establecer una planificación de estas y llevar a cabo su seguimiento, establecer alarmas que sirvan de recordatorio de cuestiones importantes, establecer contactos y direcciones e itinerarios necesarios. También permite el establecimiento de videollamadas y el contacto por correo electrónico.

[Video presentación de EcaTIC - YouTube](#)

3.2.3 Prácticas no laborales

Las prácticas no laborales se encuentran en consonancia con el apartado del artículo 27 de la CIDPD, que señala que los Estados deben promover la **adquisición** por las personas con discapacidad **de experiencia laboral** en el mercado de trabajo abierto. Van dirigidas a jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 25 años que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. En caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, inscritos en el Fichero Nacional del Sistema de Garantía Juvenil, esta edad se extiende hasta los 30 años. Se desarrollan en los centros de trabajo de las empresas o grupos empresariales, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. Las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento. Asimismo, les será de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el R.D. 1493/2011, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. Las personas jóvenes que hayan participado o participen en el programa de prácticas no laborales podrán ser contratadas a la finalización o durante el desarrollo de estas.

Dentro de la actividad de los CRLs no se pueden firmar estos contratos de prácticas, pero se establecen convenios con empresas con los objetivos generales para la persona, sin criterios restrictivos de edad, de aumentar la capacitación, enriquecer el curriculum vitae, evaluar sus competencias, aproximándose a un entorno real, incrementando sus posibilidades de inserción laboral. De manera simultánea, se pretende contribuir a la lucha contra el estigma en el tejido empresarial, combatiendo mediante el contacto directo los estereotipos más frecuentemente asociados hacia la discapacidad psicosocial.

Estas prácticas permiten de manera individualizada definir intereses vocacionales, aumentar la motivación real para trabajar, cambiar ideas erróneas sobre del mercado laboral, evaluar el conocimiento, las destrezas y las actitudes hacia el empleo, facilitar gradualmente el afrontamiento de la responsabilidad asociada al mismo, y de manera muy práctica formar en sectores muy especializados dentro de las empresas.

Para su establecimiento se sigue un procedimiento formal que conlleva la firma de un acuerdo con la empresa que regula la relación establecida y la realización por parte del CRL de un seguro de accidentes a las personas que participan. La duración mínima es de un mes pudiendo prorrogarse hasta un máximo de tres, en una jornada nunca superior a las 5 horas de lunes a viernes y siempre que sea posible remunerando al menos el transporte. Se lleva a cabo un seguimiento continuo para resolver a cualquiera de las partes las incidencias que puedan surgir y a la finalización una evaluación del periodo de prácticas con cada una de las partes implicadas

- ✓ **Los datos globales de las prácticas desde su inicio en 2001 hasta el año 2021 señalan que 84 personas han accedido a 124 prácticas no laborales con un promedio de 106,5 horas; el 36.29% han sido remuneradas con un promedio de 3.25 euros/hora. Desagregando por sexo las personas que se han beneficiado son en un 65, 48% hombres frente a un 34,52% de mujeres. Se han llevado a cabo acuerdos con 48 empresas tanto en el mercado ordinario en el 40,32% de los casos como en el protegido en el 59,68% de los mismos.**
- ✓ **Desde el año 2018, se recoge en el balance global de Red, el porcentaje de personas que acceden a prácticas no laborales y el de aquellas que posteriormente, pasan a ser contratadas. Las prácticas no laborales demuestran ser un apoyo útil y eficaz del que se beneficiaron en:**
 - **2018 el 12,5% de las personas en atención, integrándose laboralmente el 61,6%,**
 - **2019 el 8,2% integrándose el 36,1%,**
 - **2020, a pesar de la pandemia, el 2,9%, integrándose posteriormente el 15,8% y**
 - **2021 el 6,5% integrándose el 33,3% de las mismas.**

3.2.4 Empleo Protegido (Centros Especiales de Empleo (CEE), Enclaves Laborales y Empresas de Inserción

3.2.4.1 Centros Especiales de Empleo

Los **Centros Especiales de Empleo** son aquellos recursos cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de integración social, sanitario y educativo que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo ordinario. La filosofía de dichos centros es emplear a personas que no podrían incorporarse de forma ordinaria al mercado de trabajo.

La totalidad de la plantilla de los CEE estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad, imprescindible para el desarrollo de su actividad. Podrán ser creados tanto por Administraciones Públicas como por personas privadas, tanto físicas como jurídicas y deben estar calificados e inscritos en el registro de centros de la administración.

El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los CEE deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo; a tal fin, estos trabajadores serán evaluados con una periodicidad de dos años por los Equipos Multiprofesionales.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

- ✓ En 2021, el 59,4% de las personas que han trabajado en la Red lo han hecho contratados por un CEE y en el 71% de los casos desempeñando la actividad laboral en empresas ordinarias que en su mayoría son clientes a quienes prestan sus servicios, pero no se cuenta con datos de inserción en enclaves laborales.

3.2.4.2 ENCLAVES LABORALES

Se entiende por **Enclave Laboral** el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La dirección, organización del trabajo y la facultad disciplinaria le corresponde el CEE con quien los trabajadores con discapacidad mantendrán su relación laboral de carácter especial durante la vigencia del enclave y en el que contará con encargados responsables del equipo de producción.

La empresa colaboradora podrá contratar a trabajadores del enclave en cualquier momento, preferentemente con carácter indefinido. En tal caso, tendrá derecho a las subvenciones y bonificaciones recogidas en la Ley.

3.2.4.3 EMPRESAS DE INSERCIÓN

Se consideran **Empresas de Inserción** las sociedades mercantiles o cooperativas legalmente constituidas que realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario, debiendo estar calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia.

Pueden trabajar en una Empresa de Inserción:

- Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes 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 cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- 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 deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de los colectivos desfavorecidos mencionados, como parte de sus itinerarios, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social.

Estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Los datos de la Red a lo largo de su historia han mostrado que las personas con discapacidad psicosocial pueden acceder y trabajar en el mercado laboral ordinario y así lo han hecho, incluso en momentos de crisis económica y en los que, existiendo una menor sensibilidad, no se contaba con los mismos apoyos que los disponibles actualmente. Por lo anteriormente expuesto, se reivindica la apuesta prioritaria por el empleo ordinario, proporcionando los apoyos que pudieran ser necesarios y optando por el empleo protegido para aquellas personas que presentan mayores dificultades, sin olvidar que el derecho al trabajo debe ser una realidad para todos, no solo para aquellos que presentan una mejor funcionalidad.

Las reivindicaciones del colectivo de personas con discapacidad psicosocial en su informe al Comité señalan la importancia de incluir en los criterios de evaluación y financiación de los CEE la tasa de transición de los trabajadores al mercado ordinario como es su finalidad. Existe el riesgo de que, en aras de garantizar la estabilidad y productividad de estos, pudieran prolongar en sus plantillas a personas con alta funcionalidad que podrían mantener un empleo en el mercado ordinario.

En sintonía con esta preocupación, sería de interés proporcionar la tasa de transición al empleo ordinario desde los CEE y desde los enclaves laborales de las personas atendidas en la Red. Sería objeto de reflexión y análisis, con la necesaria flexibilidad en cada proceso de rehabilitación laboral, si no sería una práctica más eficaz considerar la opción del empleo protegido cuando se hayan intentado y descartado otras posibilidades.

La sociedad con frecuencia discrimina y rechaza a quienes presentan problemas de salud mental, con el consiguiente impacto en la falta de confianza en la propia competencia cuando estos prejuicios se interiorizan, pudiendo también ser la razón de que algunas personas no se sientan seguras de dar ese paso y evidentemente estarían en su derecho de mantenerse en un entorno más protegido. El miedo al rechazo con frecuencia lleva a la persona a ocultar sus circunstancias, sopesando los riesgos frente a los posibles beneficios, llegando a rechazar apoyos de los que pudiera beneficiarse. Resulta especialmente complicado explicar los elevados tiempos de inactividad en muchos currículos y es frecuente que las preguntas sobre la razón de la discapacidad sean una barrera especialmente complicada de salvar en los procesos de selección en el mercado ordinario. Se requiere de medidas y actuaciones específicas para eliminar dichos