

VI CONGRESO RED ESPAÑOLA DE POLÍTICAS SOCIALES



**PACTAR
EL FUTURO**

Debates para un nuevo consenso
en torno al bienestar

Sevilla, 16 y 17 de Febrero de 2017



UNIVERSIDAD
**PABLO^D
OLAVIDE**
S E V I L L A

(espa^{net}
SPAIN

VI CONGRESO RED ESPAÑOLA
DE POLÍTICAS SOCIALES



Debates para un nuevo consenso
en torno al bienestar

**DEPARTAMENTO DE
TRABAJO SOCIAL Y
SERVICIOS SOCIALES**



UNIVERSIDAD
**PABLO
OLAVIDE**
S E V I L L A

© Los autores.

Coordina:

María Rosa Herrera y German Jaraiz Arroyo

Edita:

Universidad Pablo de Olavide.
Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.
Carretera Utrera Km 1.
41013, Sevilla (España).

ISBN: 978-84-697-5182-4

Maquetación: zoograficocomunicacion@gmail.com

Queda prohibida la reproducción total o parcial de este documento, así como su almacenamiento en sistemas de recuperación o su transmisión en ninguna forma o por ningún medio electrónico, mecánico, fotocopiado, escaneado o cualquier otro, sin el previo y expreso consentimiento por escrito de los autores.

VI CONGRESO RED ESPAÑOLA DE POLÍTICAS SOCIALES



Debates para un nuevo consenso
en torno al bienestar

ORGANIZAN:



DEPARTAMENTO DE
TRABAJO SOCIAL Y
SERVICIOS SOCIALES



UNIVERSIDAD
**PABLO DE
OLAVIDE**
SEVILLA

COLABORAN:



UNIVERSIDAD
**PABLO DE
OLAVIDE**
SEVILLA



CONSEJERÍA DE IGUALDAD
Y POLÍTICAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE
SOCIOLOGÍA
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE



**VI CONGRESO RED ESPAÑOLA
DE POLÍTICAS SOCIALES**



DISCAPACIDAD

LAS PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESA: UN MEDIO IDÓNEO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL

De Fuentes G^a-Romero de Tejada, Carlos
carlosdefuentes@pdi.ucm.es

Grupo 11.1

**Repensando las políticas sociales sobre
discapacidad / diversidad funcional**

Resumen:

Se estudia la necesidad de realizar Prácticas no laborales para la inserción laboral de las personas con discapacidad mental. Los trastornos mentales graves provocan en la persona dificultades de interacción social y de gestión de las emociones ante situaciones nuevas y ambas cuestiones conllevan que este colectivo atesore verdaderas dificultades de conseguir y mantener un empleo. La existencia de unas prácticas no laborales en las que aprender a sobrellevar o superar estas dificultades es un apoyo necesario para la inclusión laboral del colectivo y en este artículo se propone una regulación de las mismas teniendo en cuenta la experiencia positiva de los Centros de Rehabilitación Laboral de la Comunidad de Madrid.

Palabras clave:

- Discapacidad mental (Mental Disability)
- Enfermedades mentales (Serious mental illness)
- Prácticas no laborales (Not Labor Practices)
- Inclusión laboral (Employability)

A. Introducción

Las personas con trastornos mentales graves o con Discapacidad mental, denominación que nosotros preferimos utilizando la terminología del artículo primero de la Convención de la Organización de Naciones Unidas de Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, es uno de los colectivo a los que más le cuesta entrar en el mundo laboral. En efecto, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los trastornos mentales están aumentando hasta convertirse en el motivo más común para la asignación de pensiones de incapacidad (Valdés, 2009: 9). Asimismo, la tasa de desempleo de estas personas está por encima del 80% en distintas sociedades de nuestro entorno (López et al., 2010: 515), e incluso en algunos estudios se indica que puede llegar al 90% o más (Alcover y Pérez, 2011: 206-223). Y, más aún, sólo el 5% de las Personas con Discapacidad Mental (en adelante, PCDM) logra tener un empleo estable (Comunidad de Madrid, 2006). Asimismo, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) es junto con la Discapacidad intelectual, el tipo de Discapacidad al que más le cuesta entrar en el mundo empresarial (INE, 2012, 2013, 2014 y 2015) ¹ pues parece que existe dentro de los responsables de

¹ Con los datos de diciembre de 2015, publicados en diciembre de 2016, la tasa de actividad de las PCDM se ha incrementado en un 1% hasta llegar al 30,4% y ha logrado superar a las personas con discapacidad intelectual cuya tasa

selección y contratación de las empresas una jerarquía dentro de las diversas tipologías de Discapacidad, siendo las de tipo físico y sensorial las mejor valoradas y las psiquiátricas y emocionales las que menos (Alcover y Pérez, 2011: 212-213). Y ello es así especialmente por la existencia de un estigma social para con el colectivo, cuestión a la que ha pretendido poner coto incluso el Parlamento Europeo (Parlamento Europeo, 2009; Muñoz et al., 2010: 687-711; Valdés, 2009: 76-84)².

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (World Health Organization, 2011) atribuye, entre otros, a este colectivo de PCD el incremento de tasas de la condición de discapacidad en los últimos años pues en el mundo padecen una enfermedad mental unos 450 millones de personas, existiendo consenso científico en que entre un 1,5 y un 2,5 por mil de la población sufre un trastorno mental grave que sería la condición necesaria para presentar una discapacidad mental (Blanco, 2010: 81). En España, según datos de la propia OMS, los trastornos mentales y neuropsiquiátricos representan el 27,4% del conjunto de enfermedades existentes en nuestro país (World Health Organization, 2011) y se estima que en la actualidad un 9% de la población española padece una enfermedad mental (World Health Organization, 2005). Asimismo, el coste económico de la atención social de este tipo de enfermedades se estima que pueda ser entre un 3 y 4% del Producto Nacional Bruto en los países europeos (Ministerio de Sanidad y Consumo, 2006).

Por todas estas razones se precisan actuaciones suplementarias de apoyo que permitan la inserción laboral efectiva del colectivo de personas con discapacidad mental. Y entre ellos destacan las prácticas no laborales en empresa que pasamos a estudiar a continuación.

B. Las prácticas no laborales o prelaborales

Uno de los mayores hándicap para la inserción laboral de las PCDM tiene que ver con las habilidades de relación social en el ambiente laboral de las personas con trastorno mental y, más concretamente, con la seguridad en sí mismos de estos trabajadores para desempeñar el rol social que conlleva el ambiente productivo. En efecto, como indica Blanco de la Calle a consecuencia de

ha descendido 2,5% hasta quedarse en el 28,1%. Esta ratio está mejorando lenta pero progresivamente cada año pues en 2012 sólo era de un 27%. Frente a ello, la tasa de actividad de las personas con discapacidad por déficit auditivo es del 60,1%. Por tanto, hay que tomar medidas efectivas para incrementar la tasa de actividad del colectivo de PCD mental pues es uno de los que más le cuesta acceder al mundo laboral.

² En el Informe del Parlamento Europeo (2009) indica literalmente: “Considerando que la discriminación y la exclusión social que sufren las personas con problemas de salud mental y sus familias no son solo consecuencia de los trastornos mentales, sino también de su estigmatización, rechazo y marginación, y que son factores de riesgo que oponen obstáculos a la petición de ayuda y al tratamiento”.

la enfermedad mental grave, la persona que la padece experimenta un deterioro que se evidencia en “la pérdida de habilidades para el adecuado desempeño de roles sociales” o, en otras palabras, una disminución en la competencia personal que provoca “toda una cohorte de fallos en el funcionamiento psicosocial”. Existen deterioros en los procesos cognitivos que permiten que el individuo muestre una respuesta eficaz al ambiente, que se reconozca como competente y que tenga capacidad para afrontar una situación nueva. “Saber instrumentalmente realizar una conducta debe acompañarse de unas actitudes cognitivas que configuran la capacidad de afrontamiento de un sujeto. Aspectos como la motivación, la autoestima, el autoconcepto son tan importantes o más que la habilidad instrumental concreta. Y estos procesos cognitivos fallan en muchos casos” en las PCDM. En definitiva, merma “la capacidad que el sujeto tiene para hacer frente a estresores ambientales que encuentra o que él mismo crea” (Blanco, 2010: 88 y 83). Esta es una cuestión que tiene evidentes consecuencias en el ámbito laboral pues, como se sabe, en todo trabajo además de saber desempeñar un oficio, una profesión o, más técnicamente, las funciones propias de su grupo profesional previstas en el sistema de clasificación profesional de la empresa, exige desenvolverse en las relaciones sociales que se dan en toda organización empresarial con compañeros, supervisores, responsables, directores, auditores, clientes, etc. Esto es, a las aptitudes laborales propias del oficio hay que sumar los hábitos y habilidades de relación social básicos que se dan en todo puesto de trabajo. Las primeras, las aptitudes propias de la profesión, se aprenden en los programas formativos oficiales y cursos de formación y cualificación profesional existentes en la actualidad. Los segundos, los hábitos y habilidades de relación social suelen adquirirse espontáneamente en el desarrollo evolutivo de las personas. Ahora bien, para las PCDM son uno de sus principales déficits y, por tanto, se convierte en uno de sus más importantes escollos a la hora de desempeñar con garantías un puesto de trabajo. De ahí que deba trabajarse específicamente para que puedan adquirirse (o recuperarse en el mejor de los casos) en un grado mínimo satisfactorio que le permita su inserción sociolaboral. Por consiguiente, esta cuestión se convierte en uno de los principales apoyos que pueden necesitar las PCDM para su incorporación laboral. Asimismo, debe quedar claro que el aprendizaje o consolidación de las habilidades de relación en el ambiente laboral repercutirán con toda seguridad en un mejor desempeño laboral y, viceversa, si la PCDM realiza funciones que domina con solvencia, tendrá la suficiente seguridad en sí mismo para superar las dificultades de relación social que se pueda encontrar en su puesto de trabajo. De ahí que en muchas ocasiones se busquen poder practicarlas en una profesión que le es familiar a la PCDM.

1. La necesidad de las prácticas no laborales para la inserción laboral de las PCDM

Para conseguir mejorar en esta faceta de interacción social en el ámbito laboral lo cierto es que debe hacerse en el propio puesto de trabajo. A este respecto, valdría la frase “a relacionarse en el trabajo se aprende trabajando”. Por ello, se plantean como un medio indispensable para la inserción laboral de las PCDM las prácticas no laborales (en adelante, PNL), también denominadas prelaborales por ser previas a una relación jurídico-laboral entre la empresa y el trabajador con Discapacidad mental. En dichas prácticas, la PCDM más que instruirse en un oficio, va a mejorar en sus capacidades de relación social, tan esencial en un mundo económico tan dinámico como el actual. Evidentemente, dichas prácticas también servirán para mejorar en su desempeño laboral en el concreto puesto de trabajo y, de hecho, pueden pensarse además con este otro propósito, pero la realidad es que la PCDM suele ya tener un conocimiento suficiente del concreto puesto de trabajo y por ello su finalidad fundamental y razón de ser de estas PNL es el perfeccionamiento de las habilidades de interacción con compañeros, clientes y supervisores. Se va a practicar la destreza de saber actuar en diferentes situaciones de trabajo en equipo, de atención al público, de trato con el cliente, de reuniones de empresa, etc. En la medida que estas situaciones puedan ser diferentes e incluso que puedan incorporar un cierto grado de complejidad o dificultad, mayor será el entrenamiento y más preparado saldrá para su futura inserción laboral.

Podría pensarse que estas capacidades de interacción social en el ámbito laboral se entrenan o adquieren en la fase práctica de las diferentes formaciones existentes en la actualidad; bien de la formación profesional, bien de las formaciones para el empleo, bien de cualificaciones profesionales o de la formación universitaria. Y no falta razón. Si en dicha fase se puede conseguir para todas las PCDM no haría falta realizar PNL. Pero puede ocurrir que tales etapas formativas ya hayan sido superadas y la PCDM siga demostrando carencias en este aspecto. Supera la formación pero su nivel de desempeño laboral en la realidad no es suficiente para conseguir una inserción laboral o para mantenerla en el tiempo. Es posible que la PCDM precise realizar unas PNL en las que pueda contar con un acompañamiento social por un técnico de empleo o preparador laboral para expresar algunas circunstancias de interacción social que no sabe gestionar debidamente y de esta manera, poder adquirir durante estas PNL las competencias para saberse desenvolver en el futuro puesto de trabajo. En fin, puede ocurrir también que las PNL le ofrezcan la posibilidad de conseguir la seguridad, confianza en sí mismo y autoestima que la PCDM precisa para superar exitosamente futuros procesos de selección y próximas incorporaciones laborales.

Además de todo lo anterior, las PNL para PCDM pueden tener un efecto de mitigar el estigma existente con el colectivo. Poder demostrar durante un cierto tiempo la capacidad de trabajo y su buen desempeño laboral, se convierte en la mejor manera -a veces la única-, para poder ser seleccionado en una empresa. Podría pensarse que para eso está la fase del período de prueba que todo contrato de trabajo tiene, pero lo cierto es que sin estas PNL en las que se trabaja pero sin todas las consecuencias jurídico-laborales previstas en nuestro ordenamiento jurídico, en muchas ocasiones no se llegaría nunca a una inserción laboral. En el mismo sentido, Alcover y Pérez dicen que “Una experiencia previa de éxito –en cuanto a la contratación y el rendimiento posterior– de un trabajador con Discapacidad incrementa la satisfacción del empleador y aumenta la probabilidad de que vuelva a emplear personas con Discapacidad en el futuro” (Alcover y Pérez, 2011: 213).

En la Comunidad de Madrid existen unos centros de atención a las PCDM especializados en la inserción laboral denominados Centros de Rehabilitación Laboral. En la actualidad hay más de 20 dispositivos en los que se atiende en torno a 1.000 personas con este tipo de discapacidad. Desde hace varios años ya se vienen realizando PNL con empresas formalizadas con acuerdos de colaboración sin base jurídica sólida y acompañado simplemente de un seguro para la persona en prácticas. El número está en torno a 100 experiencias prácticas al año y sus resultados para la posterior inserción laboral de los candidatos son verdaderamente interesantes según nos indican³.

Por todos estos motivos, no se debe cerrar los ojos a esta realidad y negar la importancia del apoyo que para el colectivo de PCDM supone esta posibilidad de las PNL. La OIT es proclive a esta institución y anima a los empleadores a realizar estas experiencias práctica en sus instalaciones “y así permitir que obtengan las competencias, conocimientos y disposición al trabajo indispensables para el desempeño de las tareas específicas de cada puesto. Dicha experiencia práctica puede contribuir a que las competencias profesionales de la persona en busca de trabajo se adapten mejor a los requisitos del empleador”. Y continúa indicando que las prácticas podrían canalizarse bien en una formación profesional, bien en un trabajo a prueba o empleos con apoyo e indica literalmente: “En algunos casos, esto puede dar lugar a la contratación, pero aunque no sea así, el trabajo a prueba y los empleos con apoyo proporcionan a las personas con Discapacidad en busca de trabajo una valiosa experiencia laboral que aumenta su empleabilidad ulterior” (el subrayado es nuestro) (OIT, 2002: 29-30).

³ Toda la información sobre estos dispositivos públicos se encuentra accesible en:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142614831629&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142587150500

Ahora bien, debe ser una institución regulada correctamente, evitando los abusos y las situaciones de desprotección, esto es, que se utilice esta institución para trabajadores que no precisan de estos apoyos para su inclusión laboral, pudiendo el empresario beneficiarse de mano de obra sin el pertinente contrato de trabajo. No obstante, en la actualidad estas concretas PNL, con las características tan específicas que proponemos para PCDM, no se encuentran recogidas de ningún modo en nuestro Derecho. Analicemos la regulación existente sobre las PNL y veamos en qué medida sirve para regular las prácticas prelaborales que planteamos como uno de los principales apoyos para la inserción laboral de las PCDM.

2. La regulación actual de las prácticas no laborales

Las PNL o prácticas prelaborales son un tipo de “trabajo formativo” pues son una actividad productiva o trabajo, “que induce intrínseca o inherentemente un efecto de aprendizaje” (Fernández, 2007: 337-445). Para que exista trabajo formativo deben concurrir dos premisas. De un lado, es preciso que tenga lugar el desempeño de una actividad de producción de bienes o servicios en el mercado. Y, por otro, se exige que “el resultado del aprendizaje sea consecuencia directa y exclusiva del acto de trabajar, y no fruto de operaciones distintas, por más que las mismas aparezcan dadas en conexión con la realización de las tareas productivas” como puede ser, por ejemplo y específicamente, la formación teórica aunque ésta esté muy relacionada directamente con la práctica (Fernández, 2007: 337-445).

Existen diversos tipos de trabajos formativos y pueden tener lugar en diferentes marcos jurídicos bien sea de una relación laboral por cuenta ajena, bien de un intercambio de servicios, de una beca, de un ciclo formativo-académico (reglado o no) o de una relación de protección social (particularmente por desempleo) (Fernández, 2007: 399-402; de Val, 2015: 75 y 86). Ahora bien, para el supuesto que nos ocupa, las PNL para PCDM, las dos figuras jurídicas que más nos interesan son las becas y las PNL en empresas -diferenciándolas en la medida de lo posible de los contratos laborales formativos-, aunque también puede ser de utilidad algún aspecto de la figura de trabajo formativo dentro de la relación de protección social por desempleo.

Centrándonos en las becas y prácticas no laborales, son también varias las clases existentes según vayan dirigidas, como indica Duque, a sufragar o compensar gastos por estudios, sean específicas del ámbito de la investigación, del sanitario o sean becas o PNL multisectoriales o interprofesionales en empresas (Duque, 2012). Por lo que respecta a estas últimas que son las que nos interesan, lo cierto es que no han sido reguladas hasta fechas recientes (Duque, 2012: 209 y ss.).

En concreto, su régimen jurídico se establece por el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre⁴, fijando como objeto de regulación las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen, tal como se indica en su artículo primero, convenios entre la empresa y los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. Ahora bien, no se regulan todas las posibles PNL en empresas sino sólo aquellas que afectan según el art. 3.1 de dicho RD “a personas jóvenes desempleadas inscritas en la oficina de empleo, con edades comprendidas entre 18 y 25 años inclusive, que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad”. Y, además, que “no deberán haber tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad, no teniéndose en cuenta a estos efectos las prácticas que formen parte de los currículos para la obtención de las titulaciones o certificados correspondientes”. Por consiguiente, se trata de un programa dirigido a jóvenes con titulación, siquiera sea ésta un certificado de profesionalidad, que ya hayan finalizado sus estudios o su formación profesional y que no posean experiencia de trabajo, excluyéndose de dicha experiencia expresamente las prácticas académicas externas, curriculares y extracurriculares.

Tal como se establece en el artículo tercero de la norma estudiada, las prácticas se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial, bajo la dirección y supervisión de un tutor y tendrán una duración entre tres y nueve meses. Asimismo, se indica que deberá suscribir un acuerdo entre la empresa y la persona joven en el que se definirán, “al menos, el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas”. En relación a este último punto, se indica también (apartado segundo del citado artículo 3) que “A la finalización de las prácticas no laborales, las empresas, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, deberán entregar a las personas que hayan realizado las mismas un certificado en el que conste, al menos, la práctica realizada, los contenidos formativos inherentes a la misma, su duración y el periodo de realización”.

En contraprestación por la realización del trabajo, “las personas jóvenes participantes recibirán de la empresa o grupos empresariales en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya

⁴ Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales, BOE de 18 de noviembre.

cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento”. Al recibir una beca el joven que realiza las prácticas puede ser denominado con rigor como becario.

Por lo que respecta al ámbito de la protección social, el RD opta por aplicar a los participantes en las PNL el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, (BOE del 27) 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, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Por tanto, desde el inicio de las prácticas el becario estará dado de alta en la Seguridad Social por la entidad que haga efectiva la beca, aunque si los días de prácticas se concentran en períodos de tiempo determinados, separados de los lectivos, el alta y la baja se realizarán exclusivamente durante dichos períodos de prácticas. Se cotiza conforme al contrato para la formación y el aprendizaje excluido el desempleo, FOGASA y la Formación Profesional y se tiene derecho a toda la acción protectora del Sistema, salvo la contingencia del desempleo.

Se exige en el artículo cuarto de esta norma a las empresas que vayan a desarrollar las prácticas no laborales las obligaciones siguientes:

- 1) Que previamente a la suscripción del acuerdo con las personas beneficiarias de las mismas deben celebrar un convenio con el Servicio Público de Empleo competente en razón del ámbito territorial del centro de trabajo donde se desarrollarán aquellas. Para el supuesto que el desarrollo de las prácticas no laborales se realice en empresas con centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma, se establece que “el convenio se suscribirá con el Servicio Público de Empleo Estatal”. No obstante, “la preselección de personas jóvenes para la realización de estas prácticas, así como el control y seguimiento de las mismas corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo competentes en razón de la ubicación de los centros de trabajo”.

En dicho convenio se incluirá, “entre otros contenidos, una mención al proceso de preselección de las personas jóvenes candidatas por los Servicios Públicos de Empleo. En todo caso, el proceso de selección final de las personas que van a participar en el programa de prácticas no laborales corresponderá a la empresa”.

- 2) La empresa presentará a los Servicios Públicos de Empleo un programa de prácticas no laborales donde constará, al menos, el contenido de las prácticas y la formación que le

acompañará, la duración de las mismas, así como la indicación de sistemas de evaluación y tutorías.

- 3) La empresa debe informar tanto a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes, como a los Servicios Públicos de Empleo competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales.

Por su parte, se regula una labor de control y seguimiento de las PNL por parte de los Servicios Públicos de Empleo, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y de los objetivos de estas estancias en empresas y, especialmente, su contribución a la mejora de la empleabilidad del joven becario. Esta cuestión debe contemplarse de forma expresa en el convenio suscrito entre la empresa y el Servicio Público de Empleo.

En fin, por lo que respecta a la posible contratación de las personas jóvenes que realizan prácticas no laborales, la norma estudiada (art. 5) es poco ambiciosa y se limita a indicar:

- 1) Que “podrán ser contratadas a la finalización, o durante el desarrollo de las mismas, bajo cualquier modalidad de contratación, de acuerdo con la normativa laboral vigente en ese momento, o en su caso, podrán incorporarse como persona socia si las prácticas fueron realizadas en cooperativas o sociedades laborales”.

- 2) Que se podrá contemplar en el convenio de colaboración que suscriban las empresas con los Servicios Públicos de Empleo competentes, “un apartado específico relativo al compromiso de contratación (...) pudiendo dar lugar a una subvención que compense gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación”.

- 3) Que los contratos de trabajo celebrados con las personas jóvenes que se suscriban tras la participación de éstas en el programa de prácticas no laborales, se podrán acoger a los incentivos que en materia de contratación existan en la legislación vigente en el momento de la contratación, de acuerdo, en todo caso, con la normativa que resulte de aplicación.

- 4) Y termina abriendo la simple posibilidad para que en el marco de la negociación colectiva se puedan establecer criterios para la realización de compromisos de contratación a la finalización de las prácticas correspondientes (apartado sexto del artículo tercero).

3. Propuesta de regulación específica de las PNL para PCDM

La norma estudiada (el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre) supuso un paso muy importante para la regulación de una realidad huérfana en el ámbito laboral de reglas jurídicas claras. Entendemos que es fruto también de una determinada época de crisis económica, tal como viene reflejado expresamente en su Exposición de Motivos pues en otro momento histórico no se entendería como un avance social que se promoviese que los jóvenes no fuesen contratados laboralmente sino que simplemente pudiesen realizar meras estancias prácticas en empresas, con una exigua beca como contraprestación de sus servicios (Martínez, 2012).

Ahora bien como antes ya indicamos, esta norma no regula todas las posibles PNL que se puedan realizar en empresas sino únicamente las llevadas a cabo por jóvenes (18-25 años) con titulación o cualificación y sin experiencia. Puede haber otras prácticas prelaborales, por lo menos las que nosotros propugnamos para la inserción laboral de las PCDM, que no han sido recogidas en el RD 1453/2011.

Una primera consideración jurídica sería reflexionar sobre si es posible realizar otro tipo de PNL de las específicamente reguladas por la norma estudiada. Nuestra opinión es proclive a esta idea pues consideramos que el RD 1543/2011 ha querido regular las PNL de jóvenes con titulación o cualificación y sin experiencia pero no ha proscrito la posibilidad de realizar otras posibles estancias en empresas que se registrarán, como hasta ahora ha ocurrido con las prácticas que ahora ya sí han sido objeto de regulación por el ordenamiento laboral, por la autonomía de la voluntad y los denominados contratos civiles de beca en el que, como explica Duque, se han fusionado dos tipos de contratos: por un lado, un contrato de formación y, por otro, un contrato de donación. Por virtud del contrato de beca “una persona física o jurídica, denominada convocante, se obliga a formar a otra, denominada becario, abonándole, además, una cantidad económica para sufragar sus gastos (beca) y ésta se obliga a realizar o a recibir la actividad formativa y a acatar el programa de formación” (Duque, 2012: 47-48).

No obstante, la existencia del RD 1543/2011 lleva aparejada que cuando las PNL las realicen jóvenes entre 18 y 25 años, con titulación o cualificación y sin experiencia laboral (como máximo tres meses excluyéndose las prácticas curriculares o extracurriculares propias de su formación), tales prácticas deberán regirse por esta norma laboral que ha promovido un cierto nivel de protección social al incluirles dentro del campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social e instaurar un mínimo de cuantía de la beca a recibir por el becario.

Para las PCDM entendemos que se debería regular unas PNL como un medio de apoyo para su inserción laboral de los previstos en los artículos 17.5 y 7 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD)⁵. El artículo 17 de la LGD tiene como título “Apoyo para la actividad profesional” y su apartado séptimo y último literalmente indica: “Los procesos de apoyo para la actividad profesional a que se refiere este artículo podrán ser complementados, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena inclusión y participación en la vida social”. El apartado sexto se refiere a las prácticas en empresas dentro de un proceso de formación por lo que establece que deberá firmarse un contrato para la formación y el aprendizaje de los regulados en el artículo 11 ET y sus normas de desarrollo. Por su parte, en el apartado quinto se recoge expresamente “la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo” como un objetivo de la formación, readaptación o recualificación profesional, alineado con el “itinerario personal y la orientación profesional prestada con anterioridad, conforme a la decisión tomada por la persona con Discapacidad”.

Tal regulación dotaría de seguridad jurídica y animaría a muchas empresas a realizarlas lo que ayudaría a mitigar el estigma social existente para con este colectivo de PCD. Por este motivo, entendemos que llevar a cabo este tipo de estancias prácticas en la empresa es, sin lugar a dudas, un claro ejemplo de la mejor Responsabilidad Social de la organización empresarial o entidad que las preconiza para realizar en sus instalaciones (AA.VV., 2013; Fundación Personas y Empresas, 2011). Para la regulación de este tipo de PNL entendemos que bastaría con ampliar el ámbito de aplicación del RD 1543/2011 al supuesto de las PCDM que se encuentren en un itinerario de inserción laboral pues en líneas generales entendemos que su régimen jurídico es adecuado para este supuesto con las siguientes salvedades:

Por un lado, el convenio que debe celebrar la empresa con el Servicio Público de Empleo, nosotros postulamos para el caso de PCDM que se debería ampliar a que pueda celebrarse exactamente igual con los Centros de Rehabilitación Laboral o como se denomine en cada Comunidad Autónoma y, en general, a cualquier centro de Servicios Sociales especializados en la atención social del colectivo, específicamente con los Centros de Rehabilitación Psicosocial. En dichos centros es donde se estaría trabajando el itinerario de inserción laboral de la PCDM y estas prácticas prelaborales serían, en la línea de lo indicado en el art. 17.5 LGD, un eslabón más en dicho camino para conseguir su recuperación laboral. Estos centros se encargan, previamente a la

⁵ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre).

celebración del convenio de prácticas con la empresa, de consensuar con la PCDM la necesidad de realizar unas PNL, el motivo para realizarlas (qué se pretende conseguir con las mismas), el puesto de trabajo a desempeñar y sus condiciones idóneas (horario, lugar de realización, transporte, tiempo de duración, etc.). Como corolario de la firma del convenio de colaboración, el Centro de Atención Social de la PCDM será el encargado de llevar a cabo el seguimiento de las PNL tanto para verificar que cumplen con su objetivo como para salvaguardar posibles problemas que pueda haber en la realización de las prácticas. Por tanto, a la PCDM no le es exigible que tenga una titulación o cualificación y carezca de experiencia profesional, sino que estas PNL estarían previstas para toda PCDM que se encuentre en un itinerario de inserción laboral ya que, como vimos en apartados anteriores, la finalidad de este tipo de prácticas prelaborales no es tanto instruirse en una profesión como aprender o poner en práctica las relaciones sociales en un empleo y, de esta manera, procurar la seguridad personal necesaria para afrontar con garantías una futura relación jurídico-laboral.

Por otro, y en coherencia con esta finalidad de las PNL que acabamos de indicar, entendemos que la duración de este tipo de PNL no podría estar entre 3 y 9 meses sino que tendría que ser de un mínimo de 2 y un máximo de 3 meses con una única prórroga de hasta 3 meses más, cuando los objetivos pretendidos no se hayan alcanzado. Se debería exigir un cierto formalismo en el que quedasen reflejados los motivos que mueven a la firma de la prórroga y anudar de alguna manera el tiempo de prórroga con la consecución de los mismos.

Asimismo, consideramos que debería limitarse la concatenación de PNL entre sucesivos becarios para evitar que la empresa pudiera sustituir la contratación de una persona con la realización permanente de este tipo de PNL. Ello bien podría realizarse limitando como máximo a un número de dos becarios al año, o bien estableciendo una cadencia de estas PNL como existe en las estancias prácticas de las formaciones oficiales (universidad o formación profesional) que siempre son en una determinada época y tiempo del año lo que proscibiría realizar este tipo de PNL fuera de las fechas previstas para ello. Entre ambas posibilidades, entendemos la primera como solución más idónea por ser más flexible y poderse adaptar mejor a las necesidades tanto de la empresa como del candidato con trastorno mental.

Este tipo de PNL es posible que puedan tener lugar en el contexto del sistema de protección por desempleo. Como se sabe, dentro de los instrumentos de las políticas activas de empleo que existen para combatir esta contingencia, se encontrarían indudablemente las medidas de formación profesional y, entre ellas, específicamente aquellas que tienden a la realización de actividad productiva con orientación formativa (art. 10.4.b de la Ley de Empleo, Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre) (Fernández, 2007: 440). Pues bien, puede ocurrir que la realización de las

PNL pueda condicionar el disfrute tanto de la prestación o subsidio por desempleo como la Renta Activa de Inserción (Fernández, 2007: 440-443). En efecto, la formación profesional no sólo constituye una de las vertientes de la acción protectora del desempleo, artículo 265.2 de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS), sino que puede operar como requisito indispensable para el disfrute de las prestaciones por desempleo. Así lo establecen explícitamente los artículos 274.1 LGSS (privación del derecho al subsidio de desempleo por negativa a participar en “acciones de promoción, formación o reconversión profesional”), 299.f) (obligación de nuevo, de participar en “acciones de promoción, formación o reconversión profesionales” que determinen los servicios de empleo competentes) y 299.e) (obligación de participar en “acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por el Servicio Público de Empleo, en su caso, dentro de un itinerario de inserción”). También puede derivarse, sin duda, implícitamente de los preceptos que regulan el compromiso de actividad (específicamente, artículo 300 LGSS y otros artículos que a éste se remiten).

En el ámbito de las Rentas Activas de Inserción (RAI), la obligación de realizar PNL vendría de la mano del art. 3.3 b) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre que regula el programa estatal de la RAI, el cual establece la obligación de los beneficiarios de la RAI de “participar en los programas de empleo o en las acciones de inserción, orientación, promoción, formación o renovación profesionales, o en aquellas otras de mejora de la ocupabilidad” entre las que se pueden encontrar claramente las PNL que estarían dentro del concepto de las posibles “acciones de inserción laboral” del artículo 7 del citado RD que regula la RAI, siendo uno de sus fines “proporcionar la adquisición de práctica profesional adecuada” (art. 7.c).

Antes de terminar nos parece adecuado indicar que estas PNL son el complemento perfecto para las PCDM tanto de las prácticas formativas propiamente hablando que se dan dentro de un itinerario formativo -universitario, de formación profesional, o de un título de cualificación profesional-, como de los contratos laborales formativos (contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje) regulados por el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Y ello porque la finalidad principal que persiguen estas PNL como antes se dijo no es aprender un oficio o practicarlo, sino adquirir o consolidar sus habilidades de relación social en el entorno productivo y posibilitar que la PCDM gane en seguridad y confianza en sí mismo. La PCDM se encuentra en las últimas fases de su proceso de recuperación laboral pasadas las cuales ya será un candidato idóneo para la firma de una auténtica relación jurídico-laboral, pudiendo ser ésta bajo la fórmula de un contrato laboral formativo (en prácticas o para la formación), si cumple con los requisitos para ello. Y que en esta última fase previa al contrato de trabajo ya pueda tener la cobertura de la Seguridad Social es un avance en absoluto baladí (De Val, 2015: 99).

Referencias bibliográficas:

- AA.VV. (2013). Sánchez-Urán Azaña, Y. (Dir.) y Grau Ruiz, A. (Coord.). *La Responsabilidad Social de las Organizaciones*, Madrid: Editorial Grupo 5.
- Alcover de la Hera, C.M. y Pérez Torres, V. (2011). “Trabajadores con Discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional”, *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo (Internet)*, nº57, Suplemento 1 (pp. 206-223).
- Blanco de la Calle, A. (2010). “El enfermo mental con Discapacidades psicosociales”, en Pastor, A., Blanco, A. y Navarro, D. (Coords.). *Manual de rehabilitación del trastorno mental grave* (p. 81, 83, 88). Madrid:Editorial Síntesis.
- Comunidad de Madrid, Centros de Rehabilitación Laboral para Personas con Enfermedad Mental Grave dentro de la Red de Atención Social del colectivo, toda la información accesible en:
http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142614831629&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142587150500
- Comunidad de Madrid y Obra Social “La Caixa” (2006). *Estigma social y enfermedad mental*. Madrid: Comunidad de Madrid. Obra citada por AA.VV., Fernández, C. (Coord.). *Guía de Productos de Apoyo para personas con trastorno mental*, versión electrónica accesible en: <http://www.fundacionmanantial.org/guia/guia.html>
- De Val Tena, A. L. (2015). “Trabajo en prácticas y prácticas no laborales”. *Documentación Laboral*, nº 104-vol. II (pp. 73-102).
- Duque González, M. (2012). *Becas y becarios. Camino de su regulación laboral*, Valladolid: Lex Nova-Thomson Reuters.
- Fernández Márquez, Ó. (2007). “Trabajo formativo”, en AA.VV., García Murcia, J. (Dir.), *El Trabajo autónomo y otras formas de trabajo no asalariado* (pp. 375-445). Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi, Gobierno del Principado de Asturias y Consejo Económico y Social del Principado de Asturias.
- Fundación Personas y Empresas (2011). *Libro Blanco Fórmulas Socialmente Responsables de Empleo*, Madrid: editado por la propia Fundación con la subvención del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Accesible en: www.fundacionpersonasyempresas.org
- Instituto Nacional de Estadística, *El empleo de las personas con Discapacidad*. Año 2015, 2014, 2013 y 2012, publicadas, respectivamente, en diciembre de 2016, 2015, 2014 y 2013, accesibles en: <http://www.ine.es>.

- López Álvarez, M., Laviana Cuetos, M. y González Álvarez, S. (2010). “Rehabilitación laboral y programas de empleo”, en Pastor, A., Blanco, A. y Navarro, D. (Coords.). *Manual de rehabilitación del trastorno mental grave* (p. 515). Madrid: Editorial Síntesis.
- Martínez Girón, J. (2012). “Prácticas no laborales en empresas (Análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre)”. *Revista Actualidad Laboral*, número 6, Tomo I.
- Ministerio de Sanidad y Consumo. (2006). *Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud*. Madrid: Editado por el propio Ministerio. Obra citada por AA.VV., Fernández, C. (Coord.). *Guía de Productos de Apoyo para personas con trastorno mental*, versión electrónica accesible en:
<http://www.fundacionmanantial.org/guia/guia.html>
- Muñoz López, M., Pérez Santos, E. y Guillén, A. I. (2010). “El estigma de la enfermedad mental: definición e intervención”, Pastor, A., Blanco, A. y Navarro, D. (Coords.). *Manual de rehabilitación del trastorno mental grave* (pp. 687-711). Madrid: Editorial Síntesis.
- OIT. (2002). *Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Accesible en: <http://www.ilo.org>.
- Parlamento Europeo. (2009). Informe sobre la salud mental [2008/2209 (INI)], de 28 de enero de 2009 (considerando “S”).
- Valdés Alonso, A. (2009). *Despido y protección social del enfermo bipolar (Una contribución al estudio del impacto de la enfermedad mental en la relación de trabajo)* (pp. 9, 76-84). Madrid: Editorial Reus.
- World Health Organization. (2011). *Mental Health Atlas 2011*, Department of Mental Health and Substance Abuse. Accesible en:
http://www.who.int/mediacentre/multimedia/podcasts/2011/mental_health_17102011/en/
- World Health Organization. (2005). *Mental Health: facing the challenges, building solutions*. Accesible en:
http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0008/96452/E87301.pdf

