

## ***"La adecuación de la formación y el empleo para personas con enfermedad mental"***

*Paloma Carreras. Psicóloga.*

Además de agradecer la invitación de la Redacción y de felicitar a los miembros de la Asociación Madrileña de Rehabilitación Psicosocial la iniciativa de esta revista , me gustaría realizar una modesta reflexión sobre las mayores dificultades que desde mi experiencia personal, dentro una organización no gubernamental, he encontrado para poder realizar una adecuación de la formación para personas con enfermedad mental.

Estas dificultades podrían dividirse en cuatro grupos según su origen . Tres de los grupos se encuentran perfectamente descritas por Virginia Galilea, José Colis, en un Esquema extraído del Libro. "Un modelo de Rehabilitación Laboral. Estrategias para la integración social y laboral de personas con enfermedad mental crónica", pendiente de publicación,

1º Dificultades derivadas del prejuicio social hacia los enfermos mentales crónicos.

2º Dificultades derivadas de la propia enfermedad mental crónica.

3º Dificultades del mercado laboral.

Y un 4 º grupo sobre el que me gustaría reflexionar derivaría de nosotros mismos, los propios profesionales que trabajamos en el tema, y de las políticas institucionales donde se enmarcan nuestro trabajo.

No me voy a detener en aquellas **dificultades derivadas de la propia enfermedad mental** que han sido ya mejor descritas en el citado libro por profesionales más cualificados y con mayor experiencia., ni en la **dificultades derivadas del prejuicio social**, para las que desde un punto de vista muy personal solo conozco dos estrategias posibles:

- Una fundamental campaña de información más que de sensibilización, que cambie el rol del enfermo mental, la cual, aprovechando este foro, quiero una vez más solicitar.
- Y una segunda, Lograr vencer las dificultades del propio mercado laboral, porque demostrar que los enfermos mentales son capaces de trabajar me parece la mejor manera de vencer cualquier tipo de prejuicio social.

Sí me gustaría detenerme en tratar de aportar en este artículo posibles ideas para afrontar las **Dificultades del mercado laboral** y reflexionar sobre los problemas que he encontrado en el propio ejercicio de mi trabajo como técnico laboral y/o de formación, inseparables de nuestro contexto político y social.

### **Dificultades derivadas del mercado laboral**

La crisis económica que se inicia en la década de los setenta y que se conoce como "crisis del petróleo", trajo consigo en Europa la destrucción masiva de empleo; en España coincide, en los años 80, con los procesos de fuerte reconversión industrial y de modernización de nuestras estructuras productivas, ocasionando todo ello altas tasas de desempleo a la par que una fuerte precariedad en las condiciones contractuales.

Los años noventa recogen la herencia de la década anterior, observándose toda una serie de fenómenos, en la sociedad civil y en las administraciones, que tratan de afrontar el riesgo de fractura social que supone el contingente de desempleados. La administración europea pone en marcha fondos específicos, principalmente el Fondo Social Europeo e iniciativas comunitarias, por ejemplo la iniciativa Horizon; la administración española, la central, la autonómica y la local, desarrollan sucesivamente, a finales de los años 80 y a lo largo de la década actual, diferentes planes y pactos por el empleo, en conjunción con los agentes sociales.

La iniciativa Horizon , destinada a mejorar el acceso al empleo y a optimizar las vías de inserción profesional de personas discapacitadas, favorecía la puesta en marcha estrategias de integración específicas para cada colectivo e insistía en el objetivo de inserción "dentro de una economía no protegida".

Al comienzo de dicha experiencia, en los encuentros entre los equipos de trabajo de diferentes países, surgía una maraña de preguntas sobre la puesta en marcha de las experiencias y sobre la coherencia de la acción en el límite entre la lógica económica y la lógica social de los proyectos.

En estas preguntas se entrecruzaban problemas éticos, administrativos, económicos y rehabilitadores organizándose en torno a dos ejes: la importancia de la adecuación de la formación y la viabilidad de las condiciones socio-económicas de las empresas de inserción ("Evaluation Qualitative d'expériences d'insertion par l'économique de malades mentaux rélisées dans le cadre du programme Horizon"de Catherine Barral), quedando establecidas las siguientes líneas de actuación:

Orientación Vocacional e Itinerario formativo.

Formación Ocupacional.

Búsqueda activa de empleo.

Inserción en medio ordinario, acompañamiento al puesto de trabajo y prospección del mercado. Seguimiento ,Mantenimiento del empleo y promoción laboral.

Inserción en medio protegido: yacimientos de empleo y centros especiales de empleo.

La orientación vocacional y el diseño de un itinerario formativo y laboral. Los criterios de calidad que debería seguir todo programa de acogida deberían ser:

Desde la entidad y la definición del programa .

Explicitación de la meta última del programa.

Disponibilidad de fuentes de información que permitan determinar en todo momento las necesidades e intereses de los usuarios y el grado de urgencia de satisfacción de las mismas.

Adecuación a las disposiciones generales de la normativa en vigor y de los programas llevados a cabo en la comunidad.

Consideración de cambios y tendencias que puedan afectar a la planificación y puedan tener impacto en un futuro (cambios administrativos, económicos, de las necesidades de los usuarios, en los servicios ofrecidos).

Disponibilidad de recursos sociales, sanitarios y comunitarios y periodicidad de actualización de las fuentes de información.

Elaboración de un material informativo/procedimiento que permita a la persona conocer los objetivos generales de la entidad y del programa así como las condiciones, beneficios, normas y procedimientos de la organización.

Informar al usuario de los métodos de reclamación a la entidad.

Revisión y evaluación de la relación entre las necesidades de las personas atendidas y los servicios que se les proporciona.

Control de calidad .

Preparación y formación de los técnicos.

Desde el Sistema de valoración inicial del potencial establecido de las personas:

Establecimiento de criterios de admisión al programa.

Selección de Instrumentos variados (entrevistas, informes, documentación, pruebas prácticas, observación conductual situacional).

Coordinación con el centro de derivación y con el resto de profesionales que intervienen con la persona.

Valoración individualizada.

Consensuar objetivos con la persona/Partir de sus intereses (Reorientación vocacional, búsqueda activa, formación) y establecer periodos de cumplimiento de objetivos.

Acuerdo de colaboración con el grupo familiar (darles información del programa, unificar criterios, definición de estrategias de trabajo conjunto).

Evaluación de la acogida y de la información recibida por parte del usuario.

Participación activa de la persona y su entorno en el análisis de sus capacidades .

Participación activa de los otros profesionales que intervienen en el proceso de rehabilitación y centros de derivación en su entorno en el análisis de sus capacidades.

Adaptación del proceso de evaluación y diagnóstico a las necesidades y características de cada sujeto.

Creación de un vínculo con la entidad.

La ATENCIÓN que deben recibir estas personas debe partir siempre desde el respeto a su globalidad a sus conocimientos y a su identidad, a su situación familiar y a sus referencias culturales, intentando construir un espacio abierto que tenga en cuenta los conocimientos y destrezas necesarios de cada persona a la vez que refuerce la seguridad y la autonomía personal y grupal.

### Formación Ocupacional

Entendiendo la formación como algo inseparable del empleo que debe ser :

GLOBAL, que contemple la situación actual de las personas, los conocimientos, sus referencias culturales, su historia de vida y sus necesidades sociales.

INDIVIDUALIZADA y ESPECÍFICA, que se adapte a sus necesidades, actitudes, aptitudes . conocimientos y destrezas de cada persona a la vez que refuerza la seguridad y la autonomía personal y grupal.

POR DESCUBRIMIENTO, que motive la implicación de los/as participantes en su propio proceso formativo y de cambio.

PARTICIPATIVA y COMUNITARIA, que promueva su desarrollo personal y su participación en la vida social y económica cambiando su estatus de receptor de ayudas a generador de recursos que fomente los cambios sociales.

Pero sobre todo ADAPTADA A LAS NECESIDADES REALES DEL MERCADO LABORAL, en campos donde existan huecos de mercado reales y en nuevos yacimientos de empleo donde se pueda fomentar el autoempleo.

No es fácil conocer la realidad en la que nos movemos, la mayor parte de las veces, las asociaciones que trabajamos con el colectivo nos dejamos llevar por el "aspecto social" y nos centramos solo en el elemento que tenemos más cerca : los desempleados . Las consecuencias son que diseñamos algunas veces cursos ocupacionales en sectores donde existe una tasa de paro mayor que la de nuestro colectivo de atención, o damos una capacitación alejada del perfil que desean encontrar las empresas. Y para poder adaptarla es necesario que antes de la formación se haga la prospección del mercado. Adaptar el diseño de los módulos de la formación profesional de manera que capacite en conocimientos, técnicas, aptitudes y actitudes a lo que demanda el mercado. No tiene sentido hablar de integración sin conocer la realidad social sobre la que pretendemos actuar. Es tan necesario como conocer las personas con las que trabajamos y los fundamentos de su rehabilitación y su formación, como conocer el mercado de trabajo en el que pretendemos que entren.

A la hora de diseñar la formación deberíamos tener en cuenta los siguientes criterios:

#### IDONEIDAD DEL APRENDIZAJE PARA EL COLECTIVO.

Aprendizaje aplicado y práctico en el que se pueden observar rápidamente resultados, favoreciendo de esta forma el incremento de la tolerancia a la frustración y la autoestima. Es decir, la elaboración de productos acabados permite al mismo tiempo obtener un refuerzo personal inmediato y además, el refuerzo del entorno que observa la evolución de su aprendizaje.

Aprendizaje medible y objetivable.

Formación sin desarrollo teórico fuerte con lo cual permita que accedan a él personas con baja cualificación de estudios.

Trabajos creativos, no mecánicos ni en serie, que permitan fomentar la motivación en la formación.

Promover el desarrollo personal y la flexibilidad al descubrir en ellos/as mismos recursos personales ya existentes, como por ejemplo el sentido estético o la creatividad.

Fomentar las relaciones personales, la comunicación , el cambio de actitudes, aumentar y optimizar la utilización de recursos.

Trabajo en equipo (refuerzo de habilidades de comunicación, cooperación y tolerancia).

Flexibilidad de conocimientos básicos que permita salidas profesionales muy variadas adaptables a cada perfil personal, dada la heterogeneidad del colectivo.

Posibilidad de autoempleo.

#### PROSPECCION DEL SECTOR.

Adaptar la formación a las necesidades del mercado.

Aplicar las tecnologías que se usan .

Estudiar las características del sector (trabajo autónomo, grandes fábricas,...) y su evolución (Periodos de mayor actividad, carácter estacional o no), Especialización o diversificación, Espacios laborales y características.

Estudios sobre condiciones de trabajo, salarios, posibilidad de promoción en el sector.

Identificación de ocupaciones homogéneas que permitan un núcleo formativo común, a fin de ampliar las posibilidades de empleo.

Facilitación a los usuarios de información sobre las tendencias ocupacionales en cada área laboral específica y del convenio laboral del sector.

#### FORMACIÓN INTEGRAL EN ACTITUDES, APTITUDES, DESTREZAS Y CONOCIMIENTOS.

METODOLOGÍA activa-participativa-reflexiva que se vea reflejada en todo el proceso de intervención social donde la persona debe ser protagonista y agente activo de su propio cambio.

Sesiones periódicas de cohesión grupal.

Aprendizaje dinámico.

Promoción de relaciones fuera del curso/taller.

Actividades grupales y de trabajo en equipo.

Actividades individuales y tareas para fuera del curso a fin de promover la responsabilidad.

Sesiones periódicas de autoevaluación del grupo: como se sienten, que cambiarían, etc.

Solución de conflictos interpersonales que se produzcan en el momento.

Nunca supeditar los objetivos individuales a los grupales.

Autonomía personal .

Situación personal actual: tutorías individuales periódicas y dejar espacios permanentemente abiertos para el dialogo.

Situación familiar actual: seguimiento y coordinación en la medida de lo posible. Visitas al domicilio. Reuniones con familias.

Objetivos de aprendizaje específicos individualizados: revisión mensual.

Objetivos personales específicos individualizados: revisión mensual.

Asertividad.

Autoestima (sesiones periódicas, con metodología explícita e implícita).

Solución de conflictos/intervención en crisis .

Estrategias de control personalizadas.

Trabajo en equipo de los/as monitores ( unificación de criterios).

Coordinación con otros recursos siempre que sea posible.

Abrir puertas de flexibilidad en la adaptación de contenidos.

Preparar cierre intervención.

Visitas de expertos, empresas , etc.

#### EVALUACION CUALITATIVA, CUANTITATIVA , Y AUTOEVALUACIONES.

Aplicación de autoevaluaciones a los usuarios para que puedan valorar sus propios logros.

Devolución de la información de las evaluaciones que se les realiza individualizadas.

Evaluación de actitudes, aptitudes , destrezas y conocimientos.

Evaluación con distintos instrumentos.

Evaluaciones mensuales de la satisfacción del usuario con el programa, individuales y grupales y utilizando distintas fuentes de información (el propio usuario, la familia, compañeros, y profesionales o centros de derivación).

Evaluación del aumento del grado de independencia en el estilo de vida, del incremento del nivel de integración en la comunidad, del cambio en las actitudes de las personas de la comunidad hacia las personas con enfermedad mental.

#### TUTORIAS INDIVIDUALES.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS QUE TRABAJEN TEMAS TRANSVERSALES (Derechos que implica el certificado de minusvalía, Educación para la salud, conocimiento del entorno, educación sexual, Derechos Humanos, Medioambiente, Educación para la Cooperación).

REALIZACION DE LAS ADAPTACIONES NECESARIAS DEL PROGRAMA DE FORMACION PARA AUMENTAR LAS HABILIDADES DE CADA PERSONA.

## ITINERARIO FORMATIVO INDIVIDUALIZADO.

### Búsqueda activa de empleo

Partir de los intereses de los candidatos.

Elaboración de un plan individualizado de búsqueda de empleo partiendo de sus habilidades y conocimientos para conseguir sus logros evaluando :

- Evolución de las características psicofísicas de la persona.
- Nivel psicoeducativo requerido para el puesto: intelectual-cognitivo, conocimientos, habilidades sociolaborales y hábitos personales .
- Valoración e identificación de los factores externos que pueden constituirse en barreras:
- Condiciones familiares .
- Disponibilidad financiera.
- Condiciones geográficas y locales.
- Red social.

Entrenamiento en vías de búsqueda:

medios de prensa.

televisión.

teletexto.

bolsas de empleo públicas y privadas, etc.

Entrenamiento en instrumentos:

Entrevista.

Gestión telefónica.

Impresos y formularios.

Psicotécnicos.

Solicitar información y direcciones .

Curriculum.

Cartas.

Análisis de anuncios.

Realización de autoanuncios.

Pruebas prácticas

Visitas...

Entrenamiento en habilidades de búsqueda y de mantenimiento de empleo (con situaciones reales y siguiendo el modelo de habilidades sociales):

Escucha activa.

Presentación.

Hablar en público.

Explicación de la minusvalía.

Relación con los superiores.

Relación con los compañeros.

Organización de tareas.

Organización en los tiempos de descanso.

Trabajo en equipo.

Manejo del dinero.

Desplazamientos.

Seguimiento de instrucciones.

Autoestima.

Asertividad.

Entrenamiento práctico: . realización de búsqueda activa real.

Características del mercado laboral actual y en la región:

Tipos de contratos.

Nóminas.

Convenios salariales.

Tipos de jornadas.

Derechos y deberes del trabajador.

Sindicatos, etc.

Conocimiento del entorno próximo.

Prácticas laborales y no laborales:

Conocer por parte del usuario el tipo de contrato que se firma con la empresa.

Conocer sus funciones .

Conocer sus derechos.

Fijar objetivos con los empresarios en cuanto a cada una de las habilidades de búsqueda y tareas requeridas.

Seguimiento continuo del alumno, empresario y compañeros con control telefónico, visitas pactadas y no pactadas.

Conseguir el apoyo familiar.

Conocer el alumno quién va a ser su tutor de prácticas.

La duración de las prácticas nunca debe exceder el 10% del tiempo total de formación .

No superar el número de horas diario dedicado a la formación.

Evaluación del empresario y del alumno:

- asistencia
- puntualidad
- aspecto personal/higiene
- relación con compañeros
- ampliación del ámbito o área de trabajo
- variedad en las tareas: tareas iniciales y tareas finales
- iniciativa
- responsabilidad
- productividad inicial y final
- actitudes del alumno/a
- satisfacción con el trabajo
- satisfacción con las relaciones en el trabajo
- expectativas
- adquisición de conocimientos
- aprovechamiento de las prácticas

Especificación de las fechas de comienzo y de valoración de resultados para determinar el progreso que se fija en cuanto a la realización de cada objetivo.

Conocimiento profundo de los sectores de búsqueda- prospección del mercado.

Adaptación de los instrumentos de búsqueda al sector elegido.

Marketing social en el sector público y sector privado.

Medidas de discriminación positivas (difusión de la legislación, asesoramiento en la contratación, recogida de sus necesidades).

Asesoramiento y atención a la empresa.

Inserción en medio ordinario y prospección del mercado. Seguimiento ,mantenimiento del empleo y promoción laboral.

Análisis de los puestos de trabajo:

Análisis de tareas y habilidades requeridas.

Análisis de las condiciones laborales.

Análisis ambiental de la empresa.

Análisis de la compatibilidad puesto-trabajador.

Captación de los apoyos naturales dentro y fuera de la empresa.

Imposibilidad de modificar puestos de trabajo.

Equipamientos utilizados.

Sistema de desvanecimientos de apoyo.

Valoración e identificación de los factores externos que pueden constituirse en barreras:

Condiciones familiares.

Disponibilidad financiera.

Condiciones geográficas y locales.

Red social.

Presentación y acompañamiento al puesto de trabajo.

Conocer la persona responsable de su trabajo y donde se encuadra en el organigrama de la empresa.

Formula empleada para el pago del salario.

Procedimientos a seguir en caso de agravios o apelaciones.

Fijar objetivos en el trabajo.

Preparación de la inserción con respecto a la empresa:

- Fijar objetivos respecto a cada trabajador con los empresarios, en cuanto a cada una de las habilidades de búsqueda y tareas requeridas.
- Seguimiento continuo del empresario y compañeros mediante control telefónico, visitas pactadas y no pactadas.

Conseguir el apoyo familiar.

Redacción de un acuerdo con la empresa que especifique los aspectos de mayor interés para una integración óptima:

papel a desempeñar y responsabilidad de cada parte

compensaciones, seguros y otros beneficios

criterios de contratación

condiciones de modificación o finalización de la colaboración

Seguimiento de la aceptación del entorno laboral.

Seguimiento de la evaluación del rendimiento laboral.

Condiciones laborales normalizadas.

Valoración e identificación de los factores externos que pueden constituirse en barreras.

Procedimientos de reclamación que puede seguir el trabajador ante la empresa. pacto de estrategia junto a la entidad que lleva el programa.

Establecimiento de un sistema de control que garantice la mayor integración posible en el puesto.

Posibilidades de promoción de la persona discapacitada: fijar objetivos de mejora de empleo .

Previsión de acciones relativas a la reubicación de personas que no consigan mantener su empleo, analizando y evaluando lo sucedido.

Inserción en medio protegido : yacimientos de empleo y centros especiales de empleo.

Las organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad, tras el desarrollo legislativo de la LISMI, se vuelcan en la puesta en marcha de iniciativas empresariales de empleo protegido: centros especiales de empleo, fomentando el empleo con apoyo, y en menor medida, las iniciativas de autoempleo entre personas con discapacidad.

Pero esa falta de conocimientos, actitudes y experiencia empresarial, produce dificultades para asumir algo esencialmente intrínseco a la mentalidad empresarial, como es la asunción del riesgo, la aceptación de la posibilidad del fracaso en "la aventura empresarial". Se parte de la necesidad de minimizar al máximo el riesgo empresarial, empezando por buscar ese cliente que asegure la comercialización del producto, cliente que muchas veces se busca en la propia administración que financia la constitución del proyecto empresarial.

Es obvio que el proyecto empresarial debe ser viable, pero que es ¿ser viable?.

El proyecto es viable porque acumulamos información que trasladamos, con mayor o menor complejidad, a un documento que dice que el proyecto lo es .Todo proyecto empresarial es viable, pero normalmente es una viabilidad quimérica.

Porque es la realidad quien nos dice si el proyecto es verdadero o falso, viable o inviable; ¿cuántos proyectos quiméricamente viables fracasan?, ¿cuántas empresas que decían ser viables se desmoronan debido a relaciones de trabajo difíciles o esperando la subvención para tener un mínimo de tesorería?.

El papel decía que eran viables pero cuanto esfuerzo gastamos en demostrar la lógica de la viabilidad del proyecto, antes de su puesta en marcha; buscamos datos, realizamos cálculos

para planificar el punto de equilibrio, realizamos proyecciones a dos, tres o cinco años...¿y luego? Qué pasó para que una vez puesto en marcha el negocio, a partir de esa planificación del proyecto, fracasase o esté moribundo; pero cuanta energía perdida para cualquier cosa que no sea darnos una seguridad, a la postre falsa.

Es en el día a día donde se demuestra la viabilidad del proyecto; en el día a día y todos los días; la comercialización, el tratamiento adecuado del gobierno de los recursos humanos del centro de trabajo, la atención en el conjunto de procesos y relaciones que conforman la actividad de la organización; tal vez ahí habría que trasladar mucho del esfuerzo que dedicamos en planificar esa quimérica viabilidad.

Del mismo modo, las personas con discapacidad, ya trabajadores, necesitan de una gerencia preocupada por el desarrollo de los recursos humanos, el trabajo tiene un valor, no debe ser una actividad mecánica y rutinaria; debemos proveer al trabajador del entorno y las relaciones adecuadas para que no solo esté empleado, cuanto también, para que disfrute de su actividad; solo así se superará realmente la condición de minusvalía.

"Hay que crear las condiciones de existencia que permitan que el trabajador con discapacidad crea en su trabajo y se sienta satisfecho del valor social de los productos que crea. Cuando el trabajador con discapacidad se sienta actor, hacedor de su realidad, entonces sí realmente habremos superado la condición de minusvalía en nuestras organizaciones productivas "(Javier Albor).

#### **Dificultades derivadas de los propios profesionales y de las políticas institucionales.**

Las dificultades que encuentran los profesionales a la hora de adecuar la formación y empleo a las personas con enfermedad mental son de origen muy variado:

Desunión entre el movimiento asociativo.

Falta de objetivos laborales en la planificación de actividades de las asociaciones.

Falta de recursos formativos específicos para el colectivo.

Falta de recursos laborales específicos para el colectivo.

Dificultad para que admitan a las personas con enfermedad mental en recursos "normalizados" o si las admiten que los prejuicios no sesguen las evaluaciones que les realizan.

Políticas institucionales que subvencionan principalmente cursos cortos de formación para desempleados y nunca cursos de especialización para proseguir con su itinerario formativo que facilite su inserción laboral.

Políticas institucionales que subvencionan principalmente cursos de formación y no servicios de integración laboral ni acompañamiento al puesto de trabajo ni seguimiento de la inserción.

La no coincidencia de áreas sanitarias y sociales que motiva la descoordinación entre los distintos agentes.

Entre las dificultades que se encuentran en nosotros mismos destacaríamos:

La formación únicamente social y clínica más que empresarial de los técnicos laborales.

Concebir un enfoque rehabilitador como algo diferente a un enfoque "normalizador".

Y ante todo, el no creernos muchos profesionales ni los sistemas de atención, que es posible que las personas con enfermedad mental trabajen y no solo se "ocupen" y no más allá de media jornada.

Debemos partir de un consenso esencial en que la rehabilitación laboral es posible como componente básico para preparar y poner en condiciones de trabajar a las personas con enfermedad mental y discutir sobre los itinerarios más adecuados, en medio protegido u ordinario, para cada persona y sobre si sus condiciones laborales son o no las más idóneas y no en como recluirlas en actividades meramente ocupacionales que no ayudan a cambiar su estatus de receptor de ayudas a generador de recursos.

Ante la llegada de la nueva iniciativa comunitaria Equal es un buen momento para reflexionar sobre las experiencias ya puestas en marcha, sobre el debate permanente sobre si son necesarios o no recursos de apoyo social específicos para personas con trastorno mental severo o bastaría utilizar los habitualmente disponibles en el campo de los servicios sociales o en el de las personas con discapacidad. Y más concretamente sobre el debate de si las personas con enfermedad mental deberían englobarse dentro del colectivo de personas con discapacidad.

"La condición de minusvalía se define como una situación de desigualdad social originada en las discapacidades y en las deficiencias que tiene el sujeto. Es, por tanto, una situación social (se podría llegar a objetivar "qué" desigualdad y "cuánta" desigualdad) teñida de una dimensión psicosocial (la forma subjetiva como el sujeto interioriza la condición de minusvalía y el repertorio de respuestas conductuales que desarrolla tras la interiorización).

La actividad laboral, más allá de su valor de uso y de su dimensión de trueque general, que la tiene para las personas con discapacidad en tanto persona y con independencia de su casuística de deficiencia - discapacidad, cobra especial importancia ." (Javier Albor).

Las personas con enfermedad mental a consecuencia de sus síntomas presentan variadas discapacidades o déficits en su funcionamiento psicosocial .¿Por qué no entonces aprovechar la mayor experiencia en el campo de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad? ¿Por qué no utilizar y colaborar con la red de recursos existentes para personas con discapacidad? ¿Por qué no promover la creación de empresas protegidas como centros especiales de empleo? ¿Por qué no beneficiarse de los incentivos a la contratación? ¿Por qué es incompatible integrarse en las medidas de actuación diseñadas para las personas con discapacidad, con el hecho de defender la necesidad de un plan específico que atienda las necesidades de las personas con enfermedad mental?

Si es cierto, como se dice en algunos casos, que el empresario ignora o si la conoce la incumple, la obligación legal de contratar el 2% de minusválidos en plantillas de más de 50 trabajadores , por qué no en lugar de cuestionar su utilidad, no se lucha para que se penalice como en Francia y a recaudación de las penalizaciones reviertan en la promoción del empleo para el colectivo.

También es cierto que el empresario tiene un concepto estereotipado del "minusválido" y prefiere contratar a personas con una discapacidad física o si es psíquica, que sea con síndrome de down, por aquello de que si se les "nota" el puesto de trabajo tiene una mayor rentabilidad como marketing social.

Pero por qué no aprovechar el auge de ese marketing social permitiendo que los empresarios se beneficien de ventajas fiscales (las empresas que ofrecen donaciones a organizaciones gubernamentales de utilidad pública disfrutan de exenciones fiscales, los donativos a una asociación son deducibles directamente de la base imponible en su totalidad, con el límite del

10% de ésta o alternativamente el 1 por mil del volumen de ventas. Dichas ventajas se recogen en la ley 30/1994 de Fundaciones e Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General.) o económicas ( Si las empresas repiten campañas de marketing social es por el aumento de consumo de sus productos y por tanto de beneficios. Así según la Fundación Empresa y Sociedad, nueve de cada diez consultados pagarían entre un 5% y un 7% más por un producto que destinara parte de su precio a un colectivo necesitado).

Según un estudio realizado por Valores & Marketing y el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), de 50 empresas encuestadas el 69,7% (35) habían desarrollado campañas de marketing social por su propia iniciativa y el 93,8 (33) declararon su intención de continuar.

Es cierto asimismo que los empresarios no emplean a las personas con minusvalía por los incentivos a la contratación sino siempre desde un criterio de rentabilidad, pero estas ayudas , unidas a las anteriores, ayudan a que les den una oportunidad.. No es una receta mágica hablar de personas con discapacidad a un empresario para que contrate a las personas con enfermedad mental pero contribuye a facilitar la tarea.

No deja de ser paradójico que desde el ámbito de la Salud Mental y del propio mundo de la discapacidad nos quejemos de la eficacia del certificado de minusvalía mientras que desde el ámbito de los profesionales que trabajan con personas en situación con exclusión social se pelee para obtener una ley que permita a las empresas de inserción tener las mismas ventajas que los Centros Especiales de Empleo, y para que los empresarios tengan desde el año 2000, descuentos en la seguridad social para personas con certificado de encontrarse en situación de "desventaja social".

No existen fórmulas infalibles, la tarea cotidiana y los espacios de trabajo conjunto entre técnicos, mediadores, políticos, psicólogos, psiquiatras y familiares, etc, suelen resultar los ámbitos más idóneos para contrastar estrategias de trabajo y realizar proyectos integrales de abordaje de esta problemática.