



Dirección General de Atención  
a Personas con Discapacidad  
CONSEJERÍA  
DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA

**Comunidad de Madrid**



UNIÓN EUROPEA  
El Fondo Social Europeo  
Invierte en tu futuro

**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA,  
PSÍQUICA Y SENSORIAL Y ENFERMEDAD MENTAL**

***RED PÚBLICA DE ATENCIÓN SOCIAL A PERSONAS CON  
ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA***



**PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS QUE HAN DE REGIR EN EL ACUERDO MARCO PARA LA CONTRATACIÓN EN LA MODALIDAD DE CONCIERTO, DE “CENTROS DE REHABILITACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL GRAVE Y DURADERA EN LAS DISTINTAS ZONA DE LA COMUNIDAD DE MADRID”. Cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de la Comunidad de Madrid, 2014-2020. (Eje prioritario 2, Objetivo Temático 9, Prioridad de Inversión 9.1; Objetivo Específico 9.1.1)**

La autenticidad de este documento se puede comprobar en [www.madrid.org/csv](http://www.madrid.org/csv) mediante el siguiente código seguro de verificación: **1202801194990017543523**

JULIO 2017



## INTRODUCCIÓN

La Consejería de Políticas Sociales y Familia, está firmemente comprometida en la atención social a las personas adultas con discapacidad derivada de enfermedad mental grave y en el apoyo a sus familias. Para ello está desarrollando la **Red pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera** que cuenta con una tipología de Centros y recursos de atención social especializada diversificada y con una distribución territorializada: Esta Red y los centros y recursos que la integran trabajan en estrecha coordinación y complementariedad con la red de Salud Mental para asegurar una atención sociosanitaria integral, y ofrece atención social a las personas adultas entre 18 y 65 años con discapacidades psicosociales y dificultades de integración a consecuencia de trastornos mentales severos, derivadas desde los Servicios de Salud Mental de la red pública sanitaria como responsables de su tratamiento y seguimiento psiquiátrico. Esta Red cuenta con diferentes tipos de centros y recursos que ofrecen en régimen de atención diurna (Centros de Rehabilitación Psicosocial, Centros de Día de soporte social, Centros de Rehabilitación Laboral, Equipos de Apoyo Social Comunitario) y de atención residencial (Residencias, Pisos supervisados y Plazas de alojamiento en Pensiones) distintos programas y actividades para atender las distintas necesidades sociales de estas personas y para promover su autonomía e integración social y laboral.

La Comunidad de Madrid estableció el Decreto 122/1997, de 2 de Octubre de 1997 (B.O.C.M. del 9 de Octubre de 1997), por el que se establece el *Régimen Jurídico Básico del Servicio Público de Atención Social, Rehabilitación Psicosocial y Soporte Comunitario de Personas afectadas de enfermedades mentales graves y crónicas, en diferentes centros de servicios sociales especializados*; en el que se establecen los objetivos, tipología de centros y prestaciones de los mismos, perfil de los usuarios, procedimientos de acceso y otros elementos que configuran el régimen jurídico del citado Servicio.

Entre los tipos de centros recogidos en el citado régimen jurídico se incluyen los **Centros de Rehabilitación Laboral**, que se conciben como un recurso social específico cuya misión fundamental es la de favorecer la rehabilitación vocacional-laboral de las personas con trastornos psiquiátricos crónicos que se encuentran viviendo en la comunidad, de modo que propicie su integración laboral en la empresa ordinaria, o bien en fórmulas de empleo protegido (Centros Especiales de Empleo), o, en su caso, sistemas de auto-empleo.

En el año 1990, se inició la puesta en marcha de los primeros Centros de Rehabilitación Laboral y progresivamente se fueron desarrollando nuevos Centros de Rehabilitación Laboral en las distintas zonas hasta el momento actual en que la Red de Atención Social a personas con enfermedad mental cuenta con un total de 22 Centros de Rehabilitación Laboral con un total de 1.165 plazas. De ellos hay 7 con 325 plazas que son Centros propios gestionados mediante contratos de servicios y el resto 15 Centros de Rehabilitación Laboral con un total de 840 plazas son centros concertados que se gestionan mediante contratos derivados del Acuerdo Marco que se adjudicó en 2013 (Expte AM-005-2013) por el que se determinan las condiciones que regirán los contratos de gestión de servicios públicos en la modalidad de Concertado de "Centros de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad mental grave y duradera en las distintas zonas de la Comunidad de Madrid" (Expte. AM-005-2013). Actualmente están vigentes los 15 contratos derivados de 2017 (1 de Enero a 31 de Diciembre de 2017) de estos 15 Centros de Rehabilitación Laboral concertados con un total de 840 plazas.





La Comunidad de Madrid a fin de atender las necesidades sociales y favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad psicosocial derivada de enfermedades mentales graves considera prioritario continuar el desarrollo y asegurar el mantenimiento de este tipo de Centros de Rehabilitación Laboral.

Pues bien y en consecuencia se procede a elaborar el presente Pliego de Prescripciones Técnicas que ha de regir el nuevo Acuerdo Marco para la contratación mediante la modalidad de Concierto de plazas en *Centros de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad mental grave y duradera en las distintas zona de la Comunidad de Madrid* conforme a lo establecido en los artículos 196,197 y 198 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de Noviembre (TRLCS), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Los Centros de Rehabilitación Laboral que se contraten en el presente nuevo Acuerdo Marco mediante los contratos derivados del mismo estarán cofinanciados al 50% por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo 2014-2020 de la Comunidad de Madrid (Eje prioritario 2, Objetivo Temático 9, Prioridad de Inversión 9.1; Objetivo Específico 9.1.1.).

### **PRIMERA: OBJETO**

El presente Pliego de Prescripciones Técnicas tiene por objeto establecer las condiciones para el Acuerdo Marco que permita seleccionar una serie de entidades o empresas que sean titulares de *Centros de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad mental* y a tal fin describir las obligaciones, condiciones técnicas y actividades específicas que deben de ser asumidas y desarrolladas por las Entidades o empresas que puedan ser adjudicatarias de los contratos en la modalidad de concierto de plazas de Centro de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad que se deriven del presente Acuerdo marco para concertar plazas en *Centros de Rehabilitación Laboral para personas con enfermedad mental grave y duradera en las distintas zona de la Comunidad de Madrid* .

Con el presente Acuerdo Marco y los contratos que se adjudiquen derivados del mismo, se pretende lograr una bolsa o conjunto de plazas de Centro de Rehabilitación Laboral que permita asegurar la atención a los usuarios con enfermedad mental que actualmente están atendidos en 2017, y a propuesta de los Servicios de Salud Mental de referencia, ya ocupan plazas en este tipo de centro y las derivaciones que, desde los citados Servicios de Salud Mental de las distintas zonas, se planteen de nuevos usuarios que lo necesiten en el futuro. El objetivo mínimo con el Acuerdo Marco es mantener las plazas concertadas actualmente en Centros de Rehabilitación Laboral y en su caso poder ampliar plazas y nuevos Centros si la disponibilidad presupuestaria lo permite y teniendo en cuenta las demandas y listas de espera existentes en las distintas zonas

Las plazas en los Centros de Rehabilitación Laboral incluidos en el presente Acuerdo Marco una vez formalizado y en los contratos modalidad concierto que de él se deriven, quedaran integrados dentro de la *Red pública de Atención Social a Personas con enfermedad mental grave y duradera* dependiente de la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia.

Toda la Red de Atención Social a personas con enfermedad mental y los centros y recursos que la conforman e integran se organizan y funcionan de acuerdo a un criterio de territorialización. El principio de territorialización es un elemento esencial de la organización





y funcionamiento de la Red y un instrumento esencial para asegurar la coordinación con los Servicios de Salud Mental de la zona en la que viven los usuarios y para facilitar además una intervención con el usuario en su propio entorno social y familiar para facilitar la mejora de su integración. Por ello toda la Red está territorializada y zonificada para asegurar una atención coordinada con los servicios de salud mental y los más cercanos posible al entorno vital de los usuarios con los que trabaja para su integración y participación comunitaria normalizada.

Todos los centros y recursos de la Red se han ido desarrollando para ir cubriendo todo el territorio de la Comunidad buscando la mayor cercanía posible al entorno de los usuarios para facilitar su mantenimiento e integración y para facilitar la imprescindible coordinación con los Servicios de Salud Mental de la zona responsables del caso así como la coordinación con servicios sociales generales y otros recursos sociocomunitarios

Por ello y a fin de asegurar y preservar este criterio esencial de territorialización como eje para la organización y funcionamiento de los Centros de la Red y entre ellos de los Centros de Rehabilitación Laboral, se tendrá en cuenta este criterio de territorialización en la adjudicación de las plazas de Centro de Rehabilitación Laboral que los licitadores ofrezcan de modo que se asegure una adecuada distribución territorial de las mismas para promover una atención cercana al entorno donde viven los usuarios y su mayor integración comunitaria.

## **SEGUNDA: DEFINICIÓN DEL SERVICIO: Objetivos de los Centros de Rehabilitación Laboral, Características y ofertas de las plazas**

### **2.1.- DEFINICION Y OBJETIVOS DE LOS CENTROS DE REHABILITACIÓN LABORAL**

De acuerdo al diseño establecido por la Consejería de Políticas Sociales y Familia en el marco de la *Red pública de Atención Social a Personas con Enfermedad Mental Grave y Duradera*, los **Centros de Rehabilitación Laboral** (CRL) se conciben como un recurso social específico cuya misión fundamental es la de favorecer la rehabilitación vocacional-laboral de las personas con trastornos psiquiátricos crónicos que se encuentran viviendo en la comunidad, de modo que propicie su integración laboral en la empresa ordinaria, o bien en fórmulas de empleo protegido (Centros Especiales de Empleo), o, en su caso, sistemas de auto-empleo.

Ofrecen programas de rehabilitación laboral para ayudar a aquellas personas con enfermedad mental que han alcanzado un buen nivel de autonomía, a aprender o recuperar los hábitos y capacidades laborales necesarias para acceder al mundo laboral y apoyar su integración y mantenimiento en el mismo.

Está dirigido a aquellas personas con trastornos psiquiátricos graves y duraderos que por diversas razones no estén en condiciones de acceder directamente al mundo laboral ni de enfrentarse o manejar de un modo autónomo las diferentes exigencias que implica la integración laboral en sus diferentes componentes de elección, búsqueda, obtención y mantenimiento de un empleo y que por tanto requieren un proceso de rehabilitación laboral que les prepare para el trabajo.

La capacidad de atención de los Centros de Rehabilitación Laboral concertados que están en funcionamiento actualmente se sitúa en un módulo de entre 45 plazas y 65 plazas. De todos modos el mínimo de plazas a contratar mediante contrato derivado en un Centro de Rehabilitación Laboral nuevo que se incorpore al nuevo Acuerdo Marco será de 30 plazas.





La capacidad de atención en este tipo de centros tiene un margen de elasticidad teniendo en cuenta que la atención se va ajustando a las necesidades de los distintos usuarios atendidos y a lo establecido en su plan individualizado por lo que la asistencia es distinta en cada usuario y en los distintos momentos de la intervención y que además parte de las actividades se desarrollarán fuera del centro buscando la normalización e integración comunitaria de los usuarios.

La organización de un Centro de Rehabilitación Laboral y los programas y actividades que en él se desarrollarán buscan servir a la consecución de los siguientes objetivos:

- Posibilitar la rehabilitación laboral, dotando a los usuarios de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para acceder y manejarse adecuadamente en el mundo laboral.
- Propiciar y apoyar la inserción laboral en fórmulas de empleo protegido, autoempleo y preferentemente en la empresa ordinaria de aquellos usuarios que tras un proceso de rehabilitación estén en condiciones de realizar actividades laborales productivas.
- Articular y organizar el contacto y la coordinación con los recursos de formación profesional y con el mercado laboral existente.
- Fomentar la colaboración de empresarios, asociaciones o instituciones en la tarea de aumentar las oportunidades de inserción laboral de las personas con trastornos psiquiátricos crónicos.

## 2.2. CARACTERÍSTICAS Y OFERTA DE PLAZAS

El Servicio se prestará en las plazas que a tal fin aporten las Empresas o Entidades que resulten adjudicatarias del **Acuerdo Marco** y de los contratos que de él se deriva, y se concretará en la puesta a disposición de la Consejería de Políticas Sociales y Familia a partir de la fecha de la formalización de los contratos que se deriven del presente Acuerdo Marco, de las plazas de atención en Centro de Rehabilitación Laboral, que hayan sido adjudicadas y que se asignaran por criterios de sectorización en relación con los Servicios de Salud mental de cada zona, quien procederá a la derivación de los usuarios y/o a la ocupación, de las mismas a los usuarios que les corresponda.

Los Centros en que se ofertan las plazas deberán estar ubicados dentro del territorio de la Comunidad de Madrid. Se tendrá en cuenta el criterio de territorialización reseñado a efectos de la adjudicación de las plazas para asegurar su adecuada distribución territorial y la necesaria coordinación con los Servicios de Salud Mental de cada zona.

El Centro de Rehabilitación Laboral en el que se oferten las plazas estará en la medida de lo posible en un local o edificio específico a tal fin y contará con la preceptiva autorización administrativa. De todos modos el Centro de Rehabilitación Laboral también podrá estar integrado en espacios con algún otro centro de atención social a personas con enfermedad mental como Centro de Rehabilitación Psicosocial o Centro de Día, siempre que cuente con las autorizaciones administrativas correspondientes que podrá ser o bien exclusiva de Centro de Rehabilitación Laboral o en otros casos que pueda incluir ambos recursos bajo una única autorización en alguna tipología de centro de atención diurna (Centros de Rehabilitación, Centro de Día, etc.), debiendo contar con los espacios y dependencias





suficientes, y con la dotación de personal que resulte necesaria para la prestación del Servicio, conforme a lo establecido en el presente Pliego.

Dada la variabilidad en los procesos de atención social de los usuarios de los Centros de Rehabilitación Laboral de acuerdo a las diferentes necesidades de apoyo y a lo establecido en su plan individualizado de atención, la capacidad de atención de cada centro podrá tener un margen de elasticidad; por ello **cada entidad licitadora podrán ofertar en el Acuerdo Marco en cada Centro de Rehabilitación Laboral un número de plazas total que será como máximo el resultado de multiplicar por dos la capacidad simultanea de atención establecida en la correspondiente autorización administrativa. De todos modos los licitadores deberán ofertar un mínimo de 30 plazas por cada Centro de Rehabilitación Laboral.**

### **2.3. COFINACIACION POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO (FSE) PROGRAMA OPERATIVO 2014-2020 DE LA COMUNIDAD DE MADRID. CRITERIOS DE SELECCIÓN POR EL FSE.**

Los Centros de Rehabilitación Laboral que se contraten en el presente nuevo Acuerdo Marco mediante los contratos derivados del mismo estarán cofinanciados al 50% por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo 2014-2020 de la Comunidad de Madrid.

Los Centros de Rehabilitación Laboral cuya organización y funcionamiento se describe en el presente Pliego de Prescripciones Técnicas responde a objetivos establecidos en el Programa Operativo FSE de la Comunidad de Madrid 2014-2020, que se estiman coherentes con los fines del **Eje prioritario 2, Objetivo Temático 9, Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y la discriminación; Prioridad de Inversión 9.1 La inclusión activa, también con vistas a promover la igualdad de oportunidades, así como la participación activa y la mejora de la posibilidad de encontrar un empleo. Objetivo Específico 9.1.1** “Mejorar la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, a través de la activación y de itinerarios integrados y personalizados de inserción”, y se ajustan a los Criterios de Selección de operaciones aprobados por el Comité de Seguimiento (16 de marzo de 2016), a lo establecido en Reglamento (UE) 1304/2013, al Reglamento 1303/2013 y al resto de Reglamentos y normativa que se emita en materia de Gestión de Fondos Estructurales.

Las **acciones** que se desarrollaran en este proyecto contribuirán a conseguir los resultados esperados para este Objetivo Específico 9.1.1, que son los siguientes:

- Promover la inclusión social y mejorar la empleabilidad de las personas más desfavorecidas y grupos vulnerables, teniendo en cuenta la problemática y factores que incurren en el acceso al empleo y la inserción social.
- Incrementar el número de personas en situación o riesgo de exclusión social, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, personas desempleadas, etc, que se integren en el mercado laboral, en los sistemas formativos/educativos, que les permitan mejorar su cualificación profesional
- Potenciar la adquisición de habilidades sociales, laborales y la mejora de las aptitudes personales necesarias para acceder al mercado de trabajo.
- Incrementar la tasa de empleo y disminuir la pobreza.





Además, esta actuación cumple con todos los criterios de selección obligatorios entre ellos:

- **Igualdad entre mujeres y hombres:**

Fomentarán que las acciones cofinanciadas persigan, de manera específica o de modo transversal, la reducción de las disparidades existentes entre hombres y mujeres.

En la medida de lo posible, establecerán medidas para promover la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de las operaciones, o bien, contemplar operaciones específicas para las mujeres, incorporar el uso de cláusulas de género en las subvenciones y contrataciones públicas, y cualesquiera otros criterios proporcionales.

Al objeto de contribuir a la reducción de las brechas de género identificadas, así como a la consecución de los resultados esperados en materia de igualdad, promoverán una participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones del programa, y su acceso equitativo a los recursos, así como priorizarán la participación de las mujeres, en caso de que se hayan detectado brechas de género significativas.

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación:**

Asimismo, se aplicará del principio de no discriminación recogido en la normativa nacional y comunitaria, garantizando la igualdad de trato entre los individuos cualquiera que sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- **Principio de accesibilidad,** las dependencias serán accesibles y se ajustarán a lo estipulado en la Ley 8/1993, de 22 de junio de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas.

En cuanto a los criterios de valoración recomendables cumple al menos con los criterios 4 y 5, Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Aplicación de la perspectiva de género.

Además el Centro de Rehabilitación Local podrá realizar en sus actividades contenidos relativos a la protección del medio ambiente y pautas de conducta a seguir por las personas participantes.

**Tipología de operación:** Los Centros de Rehabilitación Laboral objeto del presente pliego, se ajustan a la tipología de operación de **itinerarios integrados de inserción (2)**, desarrollando Actuaciones en los Centros de Rehabilitación Laboral, en la que se ofrecerán actividades y programas (orientación vocacional, entrenamiento en hábitos básicos de trabajo, ajuste socio-laboral, talleres pre-laborales, apoyo a la formación laboral, búsqueda activa de empleo, apoyo y seguimiento de la inserción laboral), para ayudar las personas con trastorno mental grave, que han alcanzado un nivel mínimo de autonomía, a aprender o recuperar los hábitos y capacidades laborales necesarias para acceder al mundo laboral y apoyar su integración y mantenimiento en el mismo.

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de ejecución nº 184/2014 de la Comisión, la presente actuación, se integra en las siguientes categorías de intervención:

- **Campo de intervención:** 109. Inclusión Activa, sobre todo para promover la igualdad de oportunidades y la participación activa, y mejorar la capacidad de inserción profesional
- **Tipo de financiación:** 01 Subvención no reembolsable.
- **Tipo de territorio:** 01 Grandes zonas urbanas.
- **Código relativo a la dimensión de la intervención territorial:** 07 No procede
- **Personas beneficiarias:** Personas con discapacidad (derivada de enfermedad mental grave y duradera) como grupo de especiales dificultades para su acceso al empleo.





## **TERCERA: PERFIL DE LA POBLACIÓN A ATENDER Y PROCEDIMIENTO DE ACCESO Y DERIVACIÓN Y COSTE DEL SERVICIO.**

### **3.1.- Perfil general de la población a atender en el Centro de Rehabilitación Laboral (CRL):**

*El perfil general de la población a atender en las plazas concertadas en el CRL será el siguiente:*

- Tener una enfermedad mental grave y duradera (esquizofrenia, trastorno bipolar, trastornos paranoides, otras psicosis, y trastornos graves de personalidad)
- Tener una edad entre 18 y 50 años, con toda la flexibilidad necesaria respecto al límite superior de edad.
- Los usuarios han de estar atendidos por los Servicios de Salud Mental de referencia que se encargan de su atención psiquiátrica y seguimiento.
- No estar en una situación psicopatológica activa no controlada.
- No tener ningún impedimento legal que imposibilite su inserción laboral.
- Tener un nivel mínimo de autonomía personal y social.
- Presentar un nivel mínimo de motivación respecto a la integración laboral.

Este perfil general podrá ser adaptado o ajustado a las necesidades específicas que se planteen en el marco de la coordinación con los Servicios de Salud Mental y siempre bajo las directrices y la aprobación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia desde su Red pública de Atención Social a Personas con enfermedad mental grave y duradera dependiente de la Dirección General de Atención a personas con Discapacidad.

Cada Centro de Rehabilitación Laboral en coordinación con los Servicios de Salud Mental responsables de la derivación y seguimiento de cada caso, trabajaran para favorecer y priorizar el acceso de mujeres con enfermedad mental a los centros para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y disminuir la brecha existente en el acceso a los recursos.

### **3.2.- Proceso de acceso y derivación al Centro de Rehabilitación Laboral**

La empresa o entidad adjudicataria deberá atender a los usuarios que serán derivados al Centro de Rehabilitación Laboral, por los Servicios de Salud Mental de distrito asignadas al Centro y a las plazas adjudicadas al mismo. Todos los usuarios deberán estar siendo atendidos en su Servicio de Salud Mental de referencia, el cual a través de un informe o similar (plan de continuidad de cuidados) que justifique la problemática de funcionamiento laboral del usuario y la necesidad de una intervención específica de rehabilitación laboral, propondrá su derivación al Centro de Rehabilitación Laboral.

Los usuarios que se propongan para su acceso a las plazas adjudicadas en Centro de Rehabilitación Laboral, deberán presentar enfermedades mentales graves y duraderas y tener déficit en sus hábitos y capacidades de funcionamiento laboral y por tanto dificultades en su integración en el mercado laboral. Los usuarios que acudan al CRL seguirán siendo atendidos por su Servicio de Salud Mental de referencia que es responsable de su atención, tratamiento psiquiátrico y seguimiento. De cara al trabajo de rehabilitación laboral y de inserción en el mundo del trabajo del usuario ambos recursos trabajarán en estrecha colaboración de acuerdo a una lógica de complementariedad, coordinación y continuidad de cuidados a fin de optimizar dicho proceso de rehabilitación e integración laboral.







### **3.3.- Coste del Servicio**

**El Coste del Servicio se fijara en el importe en el que el contrato haya sido adjudicado por plaza ocupada y día.**

Se entiende por plaza ocupada la asignada tras la propuesta de derivación del Servicio de Salud Mental a un usuario y ocupada por él, desde el momento en que se produce el inicio de la atención del mismo por parte del Centro. Se considera asimismo plaza ocupada cuando dentro del proceso de atención en rehabilitación laboral establecido el usuario este participando en acciones de formación laboral para la mejora de su cualificación, acciones de búsqueda de empleo o este integrado laboralmente. En estos casos se considera plaza ocupada por cuanto el usuario aunque no acuda presencialmente con regularidad al centro está recibiendo apoyo, supervisión y seguimiento por parte del equipo del centro para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados de mejora de la cualificación y de inserción laboral y ofrecer el apoyo necesario.

Se considera plaza ocupada, igualmente, aquella en el que el usuario adjudicatario de plaza se encuentre ausente del Centro por causas diversas justificadas, por periodos inferiores a cinco días laborables hasta un máximo de 60 días anuales. En el caso de ausencias por vacaciones del usuario, se considerará como plaza ocupada las ausencias por vacaciones por periodos inferiores a cinco días laborables, con un máximo de 30 días al año.

En los casos que un usuario requiera una hospitalización tanto por causa de su patología psiquiátrica o por otras enfermedades o recuperación de la salud en domicilio, prescrita por facultativo, de duración inferior a 20 días se computarán como plaza ocupada.

**El coste del Servicio será del 75% del precio de adjudicación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:**

La plaza ocupada por un usuario, en caso de hospitalización del mismo o recuperación de la salud en domicilio, prescrita por facultativo, por un periodo de tiempo superior a veinte días, o la ocupada por un usuario en caso de ausencia o vacaciones por periodos mayores de cinco días.

El número máximo de días por usuario que darán derecho a este coste del 75% será de 60 al año, excepto por hospitalización o recuperación de la salud en domicilio, prescrita por facultativo, que no estará sujeto a límite máximo alguno, hasta el alta en la situación.

**La facturación se hará por un máximo de 247 días laborales al año.**





### **CUARTA: DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS QUE HAN DE PRESTARSE EN EL CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL.**

***En los Centros de Rehabilitación Laboral (CRL) se ofrecerán y desarrollarán los siguientes servicios o áreas de actuación:***

- **Programas individualizados de Rehabilitación Laboral:** Encaminados a preparar y capacitar a cada usuario para estar en condiciones de manejar y enfrentarse a las demandas y exigencias que supone la búsqueda, acceso y mantenimiento de un empleo en el mercado laboral. Incluyen un amplio abanico de actividades: Orientación vocacional, entrenamiento de hábitos básicos de trabajo, entrenamiento de habilidades sociales de ajuste laboral, apoyo a la formación y cualificación laboral, entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo, etc. Dichas actividades se ajustarán a las necesidades de cada caso de acuerdo lo establecido en su plan individualizado. Las diversas actividades que componen cada una de las fases del proceso de rehabilitación profesional-laboral constituirán el núcleo esencial del proceso de intervención en un CRL. Esquemáticamente estas actividades incluirán:

- Evaluación funcional vocacional-laboral.
- Orientación vocacional.
- Diseño y programación del plan individualizado de rehabilitación profesional-laboral.
- Entrenamiento en hábitos básicos de trabajo.
- Entrenamiento en habilidades de ajuste laboral.
- Apoyo a la Formación profesional.
- Entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo.
- Apoyo a la inserción laboral y seguimiento.

- **Apoyo a la Integración laboral y seguimiento:** Una vez finalizado el proceso específico de rehabilitación laboral y/o alcanzados los principales objetivos establecidos en el plan individualizado de cada usuario, se desarrollará un proceso flexible y específico de apoyo a la integración laboral, especialmente en el mercado laboral ordinario. Así como un seguimiento y apoyo que asegure el mantenimiento en el puesto de trabajo obtenido.

- **Contacto y coordinación:** Se desarrollará complementariamente un trabajo específico de contacto y coordinación tanto con los recursos de formación laboral existentes (Servicios Públicos de Empleo, Programas de cualificación profesional, Escuelas-Taller, Casas de Oficios...) para favorecer y apoyar el acceso de los usuarios a los mismos de cara a mejorar su cualificación laboral, como con el tejido laboral para facilitar y fomentar la contratación laboral de este colectivo.

- **Servicios complementarios de comidas y de apoyo al transporte:** Se ofrecerán asimismo los siguientes servicios complementarios:

**Servicio complementario de comidas para al menos 10 usuarios** que lo puedan necesitar por razones sociales, de lejanía de su domicilio y de asistencia e implicación en las actividades de apoyo a la autonomía y soporte social. Se ofrecerá por tanto de lunes a viernes, un servicio de comidas a través de acuerdos con restaurantes de la zona o en su caso mediante un sistema de catering, para al menos 10 de los usuarios atendidos en el Centro de Rehabilitación Laboral. Dada la flexibilidad que debe tener este servicio a fin de ajustarse a las necesidades de cada usuario y sus objetivos, cada mes podrá variar el número concreto de usuarios que lo reciban pero manteniendo un promedio de en torno a





10 usuarios al mes; por ello cada mes los CRLs enviarán un cuadro resumen con los usuarios que cada mes hayan recibido este servicio complementario de comidas. Los menús serán variados y asegurarán el aporte calórico y dietético adecuado.

***Asimismo se ofrecerá servicio complementario de apoyo al transporte*** para facilitar la accesibilidad de aquellos usuarios del Centro de Rehabilitación Laboral con mayores dificultades por lejanía de su domicilio o necesidades. Este apoyo se concretaría en función de las circunstancias específicas de cada caso y del transporte existente desde su domicilio de residencia y la zona de donde se ubica este centro. Las medidas de apoyo serán flexibles y se ajustarán en cada caso y pueden consistir, preferentemente en pago de gastos de viajes (abono transporte) en la red de transporte público que permitan y faciliten el adecuado acceso al Centro y el regreso a sus domicilios de los usuarios necesitados de dicho apoyo. Este apoyo al transporte se ofrecerá a aquellos usuarios de los Centros que lo puedan necesitar de acuerdo a criterios técnicos que serán establecidos por el equipo técnico de los Centros objeto del presente Concierto y habrán de ser consensuados con los responsables técnicos de la *Red pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera* en la Consejería de Políticas Sociales y Familia. **Como mínimo se asegurará que al menos 5 usuarios** atendidos en el Centro **puedan tener de modo gratuito el abono de transporte**. Igualmente y teniendo en cuenta también la flexibilidad que debe tener este servicio a fin de ajustarse a las necesidades de cada usuario y sus objetivos, cada mes podrá variar el número concreto de usuarios que lo reciban pero manteniendo un promedio de en torno a 5 usuarios; por ello mensualmente los CRLs enviarán un cuadro resumen con los usuarios que cada mes hayan recibido este servicio complementario de apoyo al transporte.

### **QUINTA: PROCESO DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN**

#### ***PROCESO DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN EN EL CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL.***

En relación con los servicios o principales áreas de actuación, arriba indicados, a desarrollar en el Centro de Rehabilitación Laboral, la entidad adjudicataria deberá organizar y desarrollar con cada usuario y con su familia, un proceso de atención e intervención que se realizará de acuerdo a las indicaciones y especificaciones siguientes:

Con cada usuario, se desarrollará un proceso individualizado de rehabilitación vocacional-laboral y apoyo a la integración en el mercado laboral, encaminado a favorecer la adquisición o recuperación del mayor grado posible de hábitos y capacidades laborales y a favorecer su acceso y mantenimiento en un puesto de trabajo dentro del mercado laboral. El proceso de rehabilitación laboral y apoyo a la integración en el mercado laboral se organizará de un modo flexible, continuado y progresivo adaptándose a las características, problemáticas y necesidades específicas de cada usuario y de su entorno sociocomunitario concreto. Y se desarrollará a través de un proceso articulado esquemáticamente en 3 fases estrechamente relacionadas: Evaluación, Intervención y Seguimiento. Dichas fases no deben entenderse ni ejecutarse de un modo consecutivo rígido sino más bien como diferentes momentos en el proceso global de atención, intervención y apoyo.

A continuación se describirán los objetivos y actividades que componen el proceso global de atención e intervención en el CRL en sus diferentes fases o momentos, y que configuran las obligaciones técnicas que debe de realizar la entidad adjudicataria:





## 1.- ACOGIDA Y ENGANCHE:

Desde el CRL se trabajará activa y específicamente para asegurar el adecuado **enganche** de los usuarios que les sean derivados desarrollando para ello las actividades que resulten pertinentes (información, acogida, asesoramiento, acompañamiento, visitas a domicilio, apoyo social, etc.), buscando siempre su progresiva implicación y participación activa en su propio proceso de rehabilitación vocacional-laboral.

## 2.- EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN:

La **evaluación** será, igualmente, una pieza clave de todo el proceso de rehabilitación vocacional-laboral, no solo en el momento inicial sino a lo largo de todo el proceso de intervención y seguimiento. Para diseñar y planificar con cada sujeto un programa de actividades y entrenamiento encaminados a mejorar su funcionamiento laboral es necesario conocer con precisión información concreta y operativa acerca de sus problemas, déficit y habilidades, nivel de cualificación, historia laboral previa, intereses vocacionales, y cuantos otros resulten relevantes.

Esta fase de evaluación recogerá la información a través de entrevistas estructuradas, cuestionarios, observación in vivo, role playing, etc.; respecto a los diferentes aspectos relevantes para la rehabilitación laboral del sujeto, permitiendo así, especificar los problemas y déficit que presenta, de tal modo que se pueda establecer un proceso de intervención individualizado ajustado a sus características y necesidades.

Sin ánimo de ser exhaustivos, esta fase de evaluación funcional recabará información sobre:

- Historia laboral previa (trabajos realizados, duración, nivel de competencia y cualificación logrados, problemas, etc.).
- Intereses vocacionales y objetivos laborales actuales.
- Hábitos de trabajo (asistencia, puntualidad, concentración en el trabajo, organización y realización de tareas, uso y cuidado de herramientas y equipamiento, seguimiento de instrucciones, etc.).
- Habilidades sociales en ambientes laborales (interacción con compañeros y supervisores, inicio y mantenimiento de conversaciones, aceptación de críticas, expresión de críticas y sentimientos negativos, peticiones, ofrecimiento de ayuda, etc.).
- Habilidades de búsqueda de empleo.
- Otros problemas psicológicos que afecten al desempleo laboral (baja autoestima, problemas de atención, baja tolerancia al estrés, etc.).
- Opciones laborales existentes en las que podría integrarse el sujeto (características, perfil y exigencias del puesto, nivel de apoyo y supervisión necesarios o que ofrecen, etc.).
- Recursos económicos de que dispone.
- Apoyo socio-familiar con el que cuenta (características, expectativas, demandas, etc.).

La evaluación no deberá realizarse, de un modo rígido, sólo como una fase previa a la intervención sino que deberá articularse como una dimensión esencial de todo el proceso de intervención guiando, orientando y sirviendo de criterio de reajuste de las diferentes estrategias de intervención y apoyo. La metodología de evaluación se servirá de cuantos métodos o instrumentos (entrevistas, cuestionarios, escalas, observación en contextos naturales, etc.) resulten útiles y relevantes de acuerdo a las características del usuario y su medio y a los objetivos del proceso de rehabilitación laboral. En el desarrollo de la evaluación participarán específicamente el psicólogo y el terapeuta ocupacional del equipo





del CRL pero contarán con la colaboración activa del resto de los profesionales. Cada centro contará con un documento a modo de guía que estructure el proceso de evaluación a desarrollar con los usuarios que inicien la atención en el centro.

El proceso inicial de evaluación que permita obtener la información fundamental para poder establecer los principales objetivos y el plan inicial de rehabilitación individualizado, se realizará en el menor tiempo posible y en todo caso en un tiempo máximo de 45 días desde el primer contacto del usuario con el centro.

El proceso de intervención se estructurará a través del diseño de un **plan individualizado de rehabilitación laboral** que establecerá de un modo concreto y relevante los objetivos a alcanzar en las diferentes áreas de trabajo dentro del proceso global de rehabilitación laboral y apoyo a la integración en el mercado laboral de cada usuario, así como articulará el tipo de intervenciones a desarrollar. Este plan deberá realizarse por escrito y ser presentado y consensuado con el usuario y su familia. En un plazo máximo de 15 días una vez finalizada la evaluación inicial se deberá elaborar y formular por escrito el Plan Individualizado de Rehabilitación Laboral (PIR). En todo caso en un plazo máximo de 2 meses desde el primer contacto se deberá haber realizado el proceso inicial de evaluación y la elaboración y formulación por escrito del Plan Individualizado de Rehabilitación.

El psicólogo o profesional del equipo responsable de cada usuario deberá enviar por escrito al Servicio de Salud Mental de referencia un informe donde se resuma la evaluación realizada y se especifique el plan individualizado de rehabilitación laboral y apoyo a la inserción en el mundo del trabajo propuesto. Todo ello sin perjuicio de cuantos contactos personales o telefónicos se realicen para una adecuada coordinación. En esta línea, se enviará copia también de los informes que se realicen para valorar el proceso de rehabilitación laboral que esté realizando el usuario.

Cada usuario tendrá asignado un “tutor” que será su profesional de referencia, encargándose de la supervisión y coordinación global de todas las actividades implicadas en su plan individualizado, de su seguimiento así como de las actuaciones de apoyo y asesoramiento puntual a la familia. Una vez establecido el plan individualizado e iniciada la intervención, se desarrollará una evaluación continuada de la misma que se irá realizando como mínimo cada 6 meses, en función de la que se reajustará de un modo flexible el plan individualizado de rehabilitación reorientado y adaptando el proceso de intervención; los cambios o reajustes del plan individualizado de rehabilitación laboral que se realicen serán, en la medida de lo posible, consensuados y acordados con los usuarios.

### **3.- INTERVENCIÓN: Metodología, áreas de trabajo y actividades:**

#### **3.1.- Metodología**

La **intervención** con los usuarios se realizará utilizando diferentes estrategias tanto con el usuario (orientación vocacional, entrenamiento y recuperación de hábitos laborales básicos y capacidades de ajuste al entorno laboral, apoyo a la formación ocupacional, orientación y asesoramiento laboral, acompañamiento y apoyo a la inserción en el mercado laboral, actividades de apoyo al mantenimiento del empleo), como con (y en) el entorno laboral en el que puede insertarse el usuario (información, sensibilización, coordinación con recursos de formación profesional-ocupacional para mejorar la cualificación de los usuarios, coordinación y apoyo con el tejido laboral para favorecer la contratación de los usuarios, acciones de apoyo y fomento de empleo.).







Todas estas estrategias de intervención se irán combinando y organizando específicamente de acuerdo a las características y necesidades de cada usuario a través de su plan individualizado de rehabilitación laboral y apoyo a la integración en el mercado de trabajo, con el fin primordial de mejorar sus capacidades y habilidades laborales y de posibilitar y avanzar en su integración laboral normalizada, ofreciéndole el apoyo necesario.

La intervención se realizará tanto de un modo individual como en grupos teniendo en cuenta lo establecido en el plan individualizado de rehabilitación laboral y apoyo a la integración en el mercado de trabajo de cada usuario.

### **3.2.- Áreas de Intervención y actividades a desarrollar:**

#### **3.2.1.- Rehabilitación Laboral.**

La rehabilitación vocacional-laboral es el ámbito fundamental del trabajo a desarrollar con los usuarios atendidos en el marco del presente contrato. Con ella, nos estamos refiriendo a un proceso complejo encaminado a preparar y capacitar a las personas con problemas psiquiátricos crónicos para su integración y/o reinserción laboral. Aunque las personas con trastorno mental grave presenta una problemática general compartida: desempleo, dificultades laborales y un objetivo común de lograr la máxima integración en actividades productivas remuneradas y lo más normalizadas posibles; la problemática concreta varía de un individuo a otro en función de múltiples factores, algunos ya mencionados, de tal suerte que las necesidades, déficit, recursos y objetivos serán también diferentes de un individuo a otro. Por ello, todo proceso de rehabilitación ha de ser diseñado y ajustado a los problemas y necesidades concretas de cada individuo.

Este proceso individualizado de rehabilitación implica una serie de actividades que han de ser entendidas como un continuo de elementos necesarios para alcanzar un objetivo final, sin que ello quiera decir que todos los sujetos pasen por todos ellos ni reciban las mismas intervenciones.

La intervención en esta área, por tanto, deberá cubrir todos los aspectos del funcionamiento laboral. En este sentido desde el centro se trabajarán al menos las siguientes áreas, adaptándose específicamente a las necesidades de cada usuario y a los objetivos establecidos:

- Orientación vocacional.
- Entrenamiento en hábitos básicos de trabajo y habilidades de ajuste laboral.
- Apoyo a la Formación profesional
- Entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo.
- Apoyo a la inserción laboral y seguimiento.

Antes de pasar a describirlas sintéticamente, indicar que no todas se desarrollarán dentro del C.R.L en el que se concierten las plazas; algunas como por ejemplo las actividades de formación se impartirán fundamentalmente en los recursos de formación existentes en la comunidad (Cursos de Servicios Públicos de Empleo y Formación, Escuelas-Taller, Centros de F.P. etc). Siempre y en la medida de lo posible optimizará la utilización de recursos normalizados; no obstante desde el C.R.L. se organizará todo el proceso de rehabilitación profesional-laboral de cada sujeto en el que algunas actividades o entrenamientos se llevarán a cabo en el C.R.L. y otras en otros recursos de formación o laborales existentes y disponibles.





## Orientación vocacional

Un paso necesario de cara al proceso de rehabilitación laboral es definir con claridad los intereses y objetivos laborales de los usuarios. En muchos casos y por diversas razones (escasa historia laboral, poco conocimiento de opciones relacionadas con su nivel de formación, expectativas no realistas, falta de motivación, etc.) los usuarios requerirán un trabajo de información y orientación vocacional que permita aclarar y definir sus preferencias laborales así como delimitar el tipo de trabajos disponibles y posibles que se ajustan a su nivel de formación, competencia y funcionamiento.

Esto permitirá definir objetivos laborales lo más ajustados a la realidad y posibilidades de cada sujeto y a las oportunidades del mercado laboral. Es fundamental evitar plantearse metas demasiado difíciles o excesivamente alejadas de la realidad del usuario y del contexto laboral existente.

Esta labor de orientación vocacional no se limitará a la utilización de las tradicionales baterías de test de aptitudes o intereses sino que implicará un proceso de información y valoración acerca de las áreas laborales y ocupacionales más ajustadas a las posibilidades y nivel de cada sujeto, puestos disponibles y/o con mayor futuro laboral, visitas a centros de trabajo, charlas con trabajadores, etc. Tratando no sólo de perfilar los intereses y objetivos más o menos confusos que tenga cada uno, sino también de desarrollar nuevos intereses en áreas con mayor probabilidad de integración laboral según sus características y posibilidades.

## Entrenamiento en hábitos básicos de trabajo y habilidades de ajuste laboral

En muchas ocasiones los problemas y dificultades en el funcionamiento laboral de los sujetos con trastornos psiquiátricos crónicos están relacionados no tanto con su competencia técnica como con los déficits que presentan en lo que podríamos llamar habilidades de ajuste laboral.

Estas implican, por un lado, **hábitos básicos de trabajo**, es decir, el conjunto de habilidades necesarias para adecuarse a las normas y requerimientos de una situación laboral. Aunque puede haber variaciones dependiendo de los diferentes puestos de trabajo, en general incluyen: asistencia y puntualidad, apariencia y presentación personal, seguimiento de instrucciones específicas, comenzar y completar tareas, capacidad de iniciar nuevas tareas, trabajar de un modo independiente, concentración en el trabajo, cuidado del equipo y herramientas, etc.

Y por otro lado, las **habilidades sociales** necesarias para interactuar con compañeros y supervisores así como manejar los problemas y situaciones interpersonales que se presenten. Entre estas habilidades sociales de manejo en el mundo laboral se incluyen entre otras las siguientes: interacción con compañeros, capacidad para iniciar y mantener conversaciones, capacidad para solicitar y ofrecer ayuda, habilidad para recibir y expresar críticas, afrontamiento y manejo de situaciones de tensión o estrés, asertividad laboral, etc.

Diversos estudios han puesto de relieve la importancia de estas habilidades de ajuste laboral en relación con el funcionamiento laboral y han evidenciado, junto con la historia laboral previa, que son los mejores predictores del desempeño y ajuste laboral futuro.





El entrenamiento y recuperación de hábitos y capacidades en estas dos áreas se desarrollará en el marco del C.R.L. a través de diversos talleres pre-laborales de carácter polivalente que permitan ofrecer un contexto laboral simulado apropiado para la intervención individualizada con cada usuario en hábitos básicos de trabajo y en habilidades sociales de ajuste al entorno laboral. Estos **talleres de rehabilitación laboral** tienen un carácter diferente de los habituales talleres ocupacionales, su función no es meramente ocupacional sino rehabilitadora **como contexto de entrenamiento de los hábitos y capacidades que cada usuario necesite para avanzar en su proceso de preparación para la inserción laboral**. En los talleres de rehabilitación laboral o talleres pre-laborales se organizan actividades que por su polivalencia puedan servir a estos objetivos. Como indicación general se organizarán en torno a 3 talleres en distintas áreas laborales que por su interés y polivalencia puedan resultar apropiadas como: *Ofimática/Nuevas Tecnologías* (informática, Internet, páginas Web, grabación de datos, manejo ofimática, etc.), *Mantenimiento/Oficios* (carpintería, electricidad, pintura, restauración, mantenimiento edificios etc.), *Jardinería/Medio Ambiente* y/o cualquier otra Área laboral que se considere relevante y útil de cara al proceso de preparación e inserción laboral de los usuarios. Los contenidos de estos talleres pueden ir variando y ajustándose a las necesidades de los usuarios atendidos y de las posibilidades de inserción laboral que ofrezca el mercado laboral. En cada centro que tenga contratadas entre el mínimo de 30 plazas y 44 plazas deberá organizar al menos dos talleres prelaborales de rehabilitación laboral y a partir de 45 plazas hasta 65 plazas se contará con un mínimo de tres talleres prelaborales en distintas áreas laborales como las antes señaladas.

Su dimensión específicamente rehabilitadora se fundamenta en una condición básica de su funcionamiento: las tareas que en ellos se realizan se ajustan siempre a las necesidades individuales de cada usuario en su proceso de rehabilitación laboral. Ello además es posible gracias a que los talleres no tienen un carácter productivo por lo que se evita el condicionamiento derivado de la necesidad de cumplir ritmos de producción o exigencias de rendimiento.

De todos modos las tareas que cada persona realice en el contexto de los talleres deben tener un planteamiento verosímil, a pesar de no ser productivos, deben organizarse de manera que tengan un sentido específico para cada usuario, un por qué y un para qué desde el momento mismo de iniciar el proceso de intervención en rehabilitación laboral. El usuario requiere que la utilidad de la tarea o tareas se establezca en dos direcciones: Una interior hacia sí mismo como protagonista de su propio proceso, como un paso necesario para avanzar en su rehabilitación laboral; y otra exterior, en la que la tarea concreta se realiza con un fin verosímil y práctico relevante para el usuario. Esta segunda dirección, la esencia de lo útil, gracias a la cual "yo realizo un trabajo, una tarea que sirve para algo", es lo que ofrece al usuario el estímulo diario y le permite sentirse verdaderamente participe de un ámbito laboral desde el momento de iniciar el proceso de rehabilitación.

### **Apoyo a la Formación laboral**

Es evidente que un aspecto importante para facilitar la integración laboral de este colectivo es mejorar su formación y cualificación laboral que en gran parte de los casos es bastante escasa. La formación y cualificación profesional-laboral habrá de facilitar la mejora y adaptación de la cualificación laboral de cada usuario en relación con su objetivo laboral (establecido en su plan individualizado de rehabilitación laboral) que deberá ser realista y vinculado a las posibilidades reales del mercado laboral. Las diferentes actividades y talleres que se desarrollarán en el C.R.L. no tienen una función específicamente formativa. No se trata de ofrecer a los diferentes usuarios la formación profesional-ocupacional que cada uno





precise en relación a su objetivo laboral concreto, lo cual resultaría, entre otras cosas, imposible. La formación que cada usuario necesite debe realizarse, en la medida de los posible, utilizando la oferta de formación ocupacional normalizada existente (Servicios Públicos de empleo y formación, Escuelas taller, Casas de Oficios, etc.).

La función del C.R.L. a través del proceso de rehabilitación laboral es la de servir de apoyo y complemento a la formación laboral. A través de la rehabilitación se podrá ayudar al usuario a elegir la oferta formativa más idónea a sus posibilidades y preferencias y a la realidad del mercado; asimismo se entrenarán aquellos hábitos de trabajo, habilidades sociales y destrezas cognitivas necesarias para la adecuada realización y aprovechamiento de la formación y se apoyará al usuario durante todo el proceso formativo.

Así pues, en el C.R.L. objeto del presente Acuerdo Marco, se favorecerá que la mayor parte de sus usuarios reciban su formación profesional laboral en opciones normalizadas de formación y cualificación laboral: cursos de Servicios públicos de empleo, Casas de Oficios, Cursos de la Fundación ONCE, Centros de formación profesional, etc. Esta labor es de gran importancia para permitir a los usuarios recibir la formación que más se ajuste a sus intereses y objetivos, así como para fomentar una mayor normalización de su atención, al propiciar el uso de recursos de formación profesional existentes en la propia comunidad. El equipo del C.R.L. establecerá una coordinación concreta con el recurso de formación al que acceda el sujeto ofreciendo el apoyo y supervisión necesarios.

### **Entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo**

Antes de acceder al mercado laboral, muchos de los sujetos requerirán un proceso de entrenamiento de habilidades de búsqueda de empleo. Ser capaz de buscar empleo implica un amplio y heterogéneo conjunto de habilidades y conocimientos de los que muchos de los enfermos crónicos carecen o presentan diversos déficit. Por ello, se ofrecerá un programa de entrenamiento, ajustado a las necesidades y nivel de cada individuo, que lo haga más competente y autónomo en la compleja tarea de buscar trabajo. En dicho programa se entrenarán, entre otros, los siguientes aspectos:

- Identificar y usar las fuentes de información existentes sobre ofertas de trabajo.
- Discriminar y seleccionar las ofertas que más se ajusten a sus intereses y posibilidades.
- Aprender a elaborar currículums laborales.
- Escribir cartas de presentación y cumplimentar solicitudes.
- Identificar y realizar los trámites pertinentes (inscripción en el registro del Servicio Público de Empleo SEPE, etc.).
- Presentación y manejo de entrevistas laborales (explicar cualidades y méritos, responder a preguntas, hacer preguntas, solicitar aclaraciones, etc.).

En suma, con el entrenamiento en búsqueda de empleo se pretende que el usuario adquiera las habilidades, conocimientos y destrezas necesarios para encontrar y acceder a un empleo.

Para cada una de estas áreas cada Centro contara con una guía que estructure globalmente el proceso de intervención que incluirá como mínimo por cada área una definición de objetivos, metodología, contenidos básicos, actividades a realizar y procedimiento de evaluación. Estas guías del proceso de intervención así como la guía del proceso de evaluación, serán presentadas en un plazo máximo de 3 meses desde el inicio del contrato derivado a los responsables técnicos de la Consejería para su conocimiento y valoración.





El anterior listado no debe entenderse como una relación de programas específicos estructurados por los que tengan que pasar necesariamente todos los usuarios sino como un conjunto de áreas relevantes en el ámbito del funcionamiento laboral que se deberán desarrollar o no de acuerdo a la problemática y necesidades específicas de cada usuario y a lo establecido en su plan individualizado.

### **3.2.2.- Apoyo a la inserción laboral y seguimiento**

Tras el proceso de intervención y entrenamiento en rehabilitación laboral muchos de los sujetos podrán estar en condiciones de desempeñar actividades laborales productivas de un modo más o menos normalizado. El C.R.L. en el que se concierten las plazas, desde su ámbito de actuación concreto, desarrollará una labor dinámica que maximice las oportunidades de inserción laboral de los usuarios que tras pasar un proceso activo y estructurado de rehabilitación profesional-laboral estén en condiciones de implicarse en actividades laborales.

Así pues, el C.R.L., basándose, cuando sea posible, en una metodología de “empleo con apoyo”, ofrecerá apoyo y supervisión a los usuarios que hayan podido integrarse en alguna opción laboral con el fin de facilitar su adaptación al puesto de trabajo y ayudar a manejar los diferentes problemas que se planteen. Realizará, también, un seguimiento periódico de los usuarios a fin de valorar el mantenimiento de los logros obtenidos tras el proceso de rehabilitación y contribuir a solventar los problemas y dificultades que aparezcan. Como apoyo a los procesos de apoyo a la inserción laboral contarán con la figura del preparador laboral como elemento específico para el desarrollo de esta tarea y para la organización de procesos de inserción y mantenimiento en el puesto de trabajo basado en el modelo de “empleo con apoyo”.

Esta labor de seguimiento no se circunscribirá sólo a los que se integren en algún trabajo, sino también a aquellos que no hayan podido hacerlo, de modo que les permita mantener lo conseguido y ofrecerles ayuda continuada en la tarea de buscar alguna oportunidad laboral que se ajuste a sus posibilidades. En esta fase de seguimiento se ofrecerá el apoyo necesario en cada caso utilizando distintas estrategias: citas periódicas en el centro, visitas al usuario en el puesto de trabajo o en su entorno, llamadas telefónicas, etc. Al menos como mínimo durante esta fase de seguimiento se tendrá un contacto con una periodicidad de una vez al mes como mínimo. Aunque habrá de ofrecerse el apoyo necesario y flexible que necesite cada usuario durante esta fase de seguimiento.

### **3.2.3.- Contacto y coordinación con el tejido laboral**

Asimismo el C.R.L. objeto del presente contrato, habrá de contactar con los recursos laborales de la zona para conocer los puestos de trabajo que se ofertan y facilitar la coordinación que permita mejorar la incorporación laboral de los usuarios. Además, informará a las distintas empresas y entidades de la capacidad laboral de los usuarios, de las ayudas, subvenciones y exenciones de las que se podrían beneficiar aquellos empresarios que contraten a personas con enfermedad mental grave con calificación de discapacidad. También prestará apoyo y asesoramiento para la creación de iniciativas empresariales que faciliten la contratación e integración laboral de personas con enfermedad mental grave. En suma, desde el C.R.L. se propiciarán y fomentarán todas las posibilidades que fomenten la integración laboral de estas personas con trastorno mental grave.

Estas actividades se pueden concretar en:







- Creación de un banco de datos actualizado con las ofertas laborales existentes en la zona de referencia y en el resto de la Comunidad de Madrid, útiles o relevantes para la integración laboral de usuarios con trastornos mentales graves.
- Contacto, información y coordinación con organizaciones empresariales, cámaras de comercio, cooperativas, sindicatos, Entidades sociales, Servicios Públicos de Empleo y Formativos, etc, para fomentar vías de contratación e integración laboral.
- Contacto y coordinación con Centros Especiales de Empleo.
- Apoyo a la creación de fórmulas de autoempleo.
- Apoyo a la creación por parte de asociaciones u otras entidades sociales de cooperativas, centros especiales de empleo u otras opciones laborales en las que se puedan integrar las personas con enfermedad mental grave y duradera.

### **SEXTA: COORDINACIÓN Y APOYO A OTROS RECURSOS COMUNITARIOS**

La entidad adjudicataria deberá asegurar que desde el CRL se participe y promueva la coordinación con todos aquellos servicios o recursos (Servicios de Salud Mental, Servicios Sociales Generales, Recursos sociocomunitarios) que puedan estar implicados en la atención de los usuarios y resulten necesarios o relevantes para promover su rehabilitación e integración laboral a fin de favorecer la adecuada continuidad de cuidados y un proceso integral de atención, rehabilitación e integración comunitaria.

Para ello se seguirán en todo momento las directrices que se establezcan desde la Consejería a través de los responsables técnicos de la Red de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera.

Por un lado, se deberá participar activamente, tanto el director como, si es necesario, otros profesionales del Centro, en las reuniones de coordinación que se establezcan a nivel de área o de distrito, con los Servicios de Salud Mental de referencia como responsables de la atención y seguimiento psiquiátrico y de la derivación de los usuarios al CRL, a fin de asegurar la adecuada complementariedad y coordinación de actuaciones. Asimismo esta labor de coordinación se desarrollara con los servicios sociales generales para favorecer el proceso de rehabilitación y la integración laboral social normalizada de los usuarios, participando en las reuniones de las comisiones de coordinación establecidas o que se puedan establecer.

Por otro lado, se deberá contactar y establecer coordinaciones, así como, asesorar y apoyar a aquellos recursos sociales comunitarios (Centros sociales, Escuelas de Adultos, Centros de F.P., Servicios Públicos de empleo y formativos, Asociaciones culturales, Polideportivos, etc.), en los que se puedan integrar los usuarios de cara a favorecer su rehabilitación e inserción social y laboral. Asimismo y a instancia de los responsables técnicos de la Consejería, y en atención a su relevancia, participará en las labores de formación que sobre problemática psicosocial y sociolaboral de las personas con enfermedad mental grave y sobre el proceso de rehabilitación laboral e integración en el empleo puedan impartirse para asociaciones existentes en la comunidad, profesionales de los servicios sociales generales, líderes y agentes comunitarios, recursos formativos y laborales, etc. De otra parte, también desde el CRL se deberá asesorar, apoyar y en su caso supervisar a otros recursos sociales específicos de la Consejería (a través de la *Red de Atención Social a Personas con*





*enfermedad mental grave y Duradera*) como: Residencias, Pisos supervisados, Pensiones supervisadas, Centro de Rehabilitación Psicosocial, etc., que existan o se creen en la zona de referencia del Centro de Rehabilitación Laboral.

Asimismo cada centro se implicará y colaborará en las actividades que desde la Consejería se promuevan para la divulgación de la problemática de esta población y la mayor sensibilización social de cara a la aceptación y apoyo a la integración social de este colectivo, a tal efecto se organizarán desde cada Centro en su zona de referencia **actividades de sensibilización y lucha contra el estigma** en todos los ámbitos que sean pertinentes (Institutos de Secundaria y Bachillerato y Formación profesional, facultades universitarias, asociaciones de vecinos y sociocomunitarias, policía, ámbito judicial, servicios sociales, centros de salud, centros sociales y culturales, etc.) organizando y promoviendo para ello distintas actividades y acciones (charlas de sensibilización en institutos y con otros agentes sociales, elaboración de murales y grafitis, realización de audiovisuales, páginas web, elaboración de comics, jornadas de puertas abiertas, programas de radio protagonizados y liderados por usuarios, exposiciones de fotografía y pintura, acciones solidarias, jornadas de dedicadas a la promoción de la lucha contra el estigma y la discriminación, coordinación con centros culturales y comunitarios para la organización de actividades de sensibilización, etc., etc.) y fomentando además, en el desarrollo de las mismas, la activa participación y protagonismo de los usuarios; y también buscando la cooperación y el trabajo en red con otros centros, entidades y agentes sociales para fomentar acciones inclusivas en la sensibilización social u la lucha contra el estigma y la discriminación de las personas con enfermedad mental. **Como mínimo se organizarán en cada centro al menos 2 actividades anuales de sensibilización y lucha contra el estigma.**

### **SÉPTIMA: EXPEDIENTE INDIVIDUAL**

Cada usuario que sea atendido en un CRL, deberá contar con un expediente individual que recoja, organice y archive toda la información y documentación correspondiente a su proceso de atención y rehabilitación laboral. La empresa o entidad adjudicataria quedará obligada a preparar y organizar adecuadamente estos expedientes que estarán guardados en lugar seguro, respetándose en todo momento la confidencialidad de la información en ellos recogida y siguiendo las directrices establecidas al respecto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Para garantizar un adecuado seguimiento y justificación de los indicadores de realización y resultados exigidos reglamentariamente, para que la actividad pueda ser cofinanciada en el Programa Operativo de la Comunidad de Madrid 2014-2020, es necesario que exista evidencia de que las personas participantes son, desde el inicio de su participación, conocedoras de la cofinanciación del FSE en el Programa Operativo de la Comunidad de Madrid, 2014-2020. En cuanto a la recogida de los datos de los participantes, se desagregarán por sexo y demás características personales recogidas en el anexo I del Reglamento 1304/2013, y de acuerdo a las instrucciones que se dicten al efecto. De las actividades realizadas (de evaluación, de intervención en rehabilitación laboral, apoyo a la inserción laboral, seguimiento, contactos y coordinación con el mercado laboral, etc...) se llevará conveniente registro que permita la explotación de datos, tanto a nivel individual como agrupados (por actividades, subgrupos, en su caso, u otros criterios); su almacenamiento servirá como fuente de verificación de indicadores que sirva de base para informe, seguimiento, auditoría y evaluación y permitirá su uso para otros análisis potenciales o referencias de mejora (artículo 125.2 d) del Reglamento 1303/2013).





## **OCTAVA: EVALUACIÓN**

La entidad adjudicataria deberá llevar a cabo la evaluación de todas las actividades desarrolladas en el CRL, tanto respecto a la eficiencia y competencia del personal, como respecto a la adecuación y efectividad de las intervenciones y actividades que se realicen. Estas tareas de evaluación y valoración del funcionamiento de estos recursos serán planificadas conjuntamente con los responsables técnicos de la Consejería.

## **NOVENA: MEMORIAS**

La empresa adjudicataria deberá presentar en el primer trimestre de cada año una memoria sobre el funcionamiento del CRL durante el año anterior, población atendida y características de la misma, actividades desarrolladas, resultados obtenidos, etc. En la elaboración de estas memorias anuales deberá seguir las directrices que se establezcan desde la Consejería en cuanto a su estructura y al conjunto mínimo de datos que deberá incluir.

Asimismo, la empresa adjudicataria estará obligada a cumplimentar y remitir mensualmente las hojas y estadillos sobre el movimiento asistencial y otras actividades realizadas en el CRL, que la Consejería tiene establecidas. En cualquier momento y a requerimiento de los responsables técnicos de la Consejería, la empresa adjudicataria estará obligada a presentar cuantos datos, estadísticos o sobre el proceso de rehabilitación laboral de los usuarios, se le soliciten.

La entidad adjudicataria de cada Centro de acuerdo a la instrucciones que se establezcan desde la Consejería en el marco de las exigencias que supone la cofinanciación por el FSE utilizará indicadores desagregados por sexo e incluyendo el análisis de género derivado de los mismos para poder facilitar la elaboración de informes que den cuenta del impacto de las actuaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre estos datos, se incluirán indicadores que deberán ser recogidos cumpliendo los requisitos exigidos en el Anexo I del Reglamento 1304/2013, los reglamentos de ejecución y desarrollo que se emitan, y de acuerdo a los indicadores establecido en el Programa Operativo 2014-2020 para esta actuación e instrucciones que se emitan al respecto. En concreto, se recogerán semestralmente los indicadores de realización y resultado previstos en el P.O:

**Indicadores de realización:** Participantes con discapacidad (personas con enfermedad mental atendidas mensual y anualmente en cada Centro con desglose por sexo y edades, titulación formativa y otras características sociodemográficas), con el desglose que figura en el Anexo I del Reglamento 1304/2013.

**Indicadores de resultados:** Participantes discapacitados que buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, u obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación, con el desglose que figura en el Anexo I del Reglamento 1304/2013.

**Indicadores de resultados:** participantes con discapacidad que obtienen un empleo, incluido por cuenta propia tras su participación. (Usuarios atendidos anualmente en cada





centro que se integran laboralmente o tienen actividad laboral en el año con desglose por tipo de contrato, tipo de empresa y tipo de jornada y otros parámetros.

El adjudicatario establecerá un sistema para el registro y almacenamiento informatizado de los datos necesarios para el seguimiento, evaluación, verificación y auditoría, según lo establecido en el artículo 125.2 d) del Reglamento 1303/2013.

## **DÉCIMA: SUPERVISIÓN Y CONTROL**

La Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, a través de la Subdirección General de Atención a la Discapacidad Física, Psíquica y Sensorial y con Enfermedad Mental, como responsables técnicos de la *Red pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera*, ejercerá la supervisión y control necesarios para asegurar la adecuada prestación del servicio y su adecuado funcionamiento. En esta línea, la empresa adjudicataria habrá de mantener de forma periódica reuniones con los responsables técnicos de la Consejería, para informar de la gestión llevada a cabo y, en consecuencia, habrá de sujetarse siempre a las directrices y órdenes que, por conveniencia del servicio y para su adecuada optimización y funcionamiento, se establezcan desde la Consejería.

A tal efecto se establece lo siguiente:

1. El adjudicatario designará un Responsable del Servicio a su cargo, quien coordinará y supervisará su prestación. Dicho responsable recibirá y llevará a cabo las indicaciones que la Consejería de Políticas Sociales y Familia estime oportuno impartir en relación con la prestación del Servicio y deberá tener atribuciones suficientes para adoptar, en su caso y al momento, las decisiones necesarias para asegurar el buen funcionamiento del mismo.
2. El adjudicatario viene obligado a informar a la Consejería de Políticas Sociales y Familia, a través del Responsable citado en el punto anterior, en el mismo día en que se produzca, sobre cualquier incidencia significativa que afecte a la prestación del Servicio y a facilitar puntualmente cuanta información le sea requerida en relación con la misma.
3. Con el objeto de supervisar la correcta ejecución de las actuaciones objeto de este contrato, se desarrollarán desde los responsables técnico de la Consejería, con la participación en su caso del responsable de la entidad adjudicatarias, todas las acciones y gestiones que sean necesarias para:
  - La supervisión de la correcta ejecución del contrato y la propuesta, en su caso, de las modificaciones que convenga introducir.
  - El control sobre el cumplimiento de los compromisos establecidos en el contrato.
  - El análisis y resolución de las posibles incidencias que se produzcan a lo largo del contrato.
  - La propuesta de medidas dirigidas a la mejora de la calidad de la prestación.





Asimismo, y teniendo en cuenta que los Centros de Rehabilitación Laboral que se contraten al amparo del presente Acuerdo Marco estarán cofinanciados al 50% por el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo 2014-2020 de la Comunidad de Madrid, las Entidades adjudicatarias de cada uno de los Centro de Rehabilitación Laboral contratados estarán sometidas al control, seguimiento y verificación de los organismos competentes de la Unión Europea, de la Unidad de Control de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), la Intervención General, la Cámara de Cuentas y de la Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado de la Comunidad de Madrid, dándose cumplimiento a la obligación de custodiar la documentación administrativa, la documentación técnica, la documentación justificativa del gasto y las auditorías correspondientes hasta tres años a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas a la Comisión Europea en las que estén incluidos los gastos de la operación de acuerdo con el artículo 140 del Reglamento (UE) 1303/2013. Al ser la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad la responsable en último extremo de custodiar la documentación antes mencionada, los CRL deberán remitir la misma en formato digital o por vía telemática en caso de cese de actividad o de resolución del contrato.

### **DECIMOPRIMERA: PROPIEDAD DE LOS MATERIALES TÉCNICOS**

Las guías de evaluación y de los programas de intervención en rehabilitación laboral, los videos que se realicen sobre los diferentes aspectos del proceso de rehabilitación de los usuarios y demás fichas, materiales o documentos producidos en el Centro de Rehabilitación Laboral objeto del presente contrato derivado del Acuerdo Marco serán propiedad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia, y deberán estar a disposición de la misma.

### **DECIMOSEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PRESCRIPCIONES RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL DE LOS USUARIOS DEL CENTRO.**

La Empresa adjudicataria y el personal encargado de realizar las tareas guardarán secreto profesional sobre todas las informaciones, documentos y asuntos a los que tengan acceso o conocimiento durante la vigencia del presente contrato, y específicamente no podrá dar información sobre los usuarios atendidos ni sobre las actividades realizadas a ninguna persona o entidad sin el permiso explícito de los responsables técnicos de la Consejería de Políticas Sociales.

El adjudicatario y el personal que tenga relación directa o indirecta con la prestación de servicios a los usuarios del Centro previsto en este Pliego, guardarán secreto profesional sobre todas las informaciones, documentos y asuntos a los que tengan acceso o conocimiento durante la vigencia del contrato, estando obligados a no hacer público o enajenar cuantos datos conozcan como consecuencia o con ocasión de su ejecución, incluso después de finalizar el plazo contractual. El adjudicatario se compromete expresamente al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en su Reglamento de desarrollo aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, y a formar e informar a su personal en las obligaciones que de tales normas dimanen. Igualmente se compromete a la aplicación de las normas de desarrollo de la legislación antedicha en vigor en el momento de adjudicación de este contrato o las que se dicten durante su ejecución.







La puesta en marcha de estas medidas de protección de datos no afectarán en ningún caso a la necesidad de que toda la información estadística manejada de personas usuarias implicadas esté desagregada por sexo.

El adjudicatario creará un fichero informático en el que se registre la información necesaria para la correcta prestación de la atención en cada Centro objeto del presente Contrato, que tendrá el máximo nivel de protección. El adjudicatario se responsabilizará de la custodia y administración de este fichero de acuerdo con lo previsto al respecto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y en su Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre de desarrollo. Asimismo, el adjudicatario deberá comunicar a la Administración tras el inicio de la ejecución del contrato, la persona que será responsable del fichero, una memoria sobre las medidas de seguridad adoptadas en el manejo del mismo, una copia del "Documento de Seguridad" preceptivo y la persona o personas que serán directamente responsables de la puesta en práctica y de la inspección de dichas medidas de seguridad, adjuntando su perfil profesional.

La documentación que la Consejería de Políticas Sociales y Familia entregue al adjudicatario para la ejecución de este contrato, se destinará al exclusivo fin de la realización de las tareas y prestación de atención de las áreas objeto del mismo, quedando prohibido, para el adjudicatario y para el personal encargado de su realización, su reproducción por cualquier medio y la cesión total o parcial a cualquier persona física o jurídica. Lo anterior se extiende asimismo al producto de dichas tareas.

Todos los datos e información manejados por el adjudicatario a causa del desarrollo de su actividad, incluyendo los soportes utilizados, ya sea en papel, fichas, o magnéticos u ópticos, serán propiedad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia, sin que el adjudicatario pueda conservar copia o utilizarlos con fin distinto al que figura en el presente contrato, estando obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

A la finalización de la ejecución del contrato dicha información permanecerá y quedará a disposición de la Consejería de Políticas Sociales y Familia. El adjudicatario se obliga a comunicar e informar a la Consejería de Políticas Sociales y Familia dónde se encuentran los soportes físicos o lógicos en lo que está depositada la información relacionada con la atención a los usuarios del centro. Si el adjudicatario usase algún equipo informático de su propiedad para almacenar dicha información, una vez finalizada la ejecución del contrato deberá facilitar copia de la misma a la Consejería en el soporte que le indique, procediéndose seguidamente al borrado de dicha información del equipo que la contiene, mediante el formateo del disco duro y destruyéndose en el caso de existir copia en soporte de papel.

### **DECIMOTERCERA: INDICACIÓN DE LA TITULARIDAD DE LA DOCUMENTACIÓN. INDICACIÓN DE LA VINCULACIÓN.**

La entidad adjudicataria deberá indicar en lugar visible, mediante la señalización oportuna que habrá de seguir las directrices que se establezcan desde la Consejería, la vinculación del Centro de Rehabilitación Laboral con la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia, a través del Concierto derivado del presente Acuerdo Marco.





La empresa adjudicataria se obliga a colocar en el acceso a los locales, y en lugar visible, mediante la señalización oportuna la indicación de que la actuación está cofinanciada al 50% por la Comunidad de Madrid y por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo FSE de la Comunidad de Madrid, 2014-2020, para lo cual seguirá las directrices que se establezcan desde la Consejería.

Asimismo todos los informes, memorias, documentos de trabajo (incluidas las páginas webs) que se produzcan en la organización, y desarrollo de las actuaciones del Centro, deberán editarse en el papel que la Consejería establezca, con logotipos de la Comunidad de Madrid y de la Unión Europea (según lo establecido en el 115 y Anexo XII del Reglamento (UE) 1303/2013 y el Reglamento de Ejecución (UE) nº 821/2014 sobre las medidas de información y comunicación de las operaciones y el sistema de registro y el almacenamiento de datos y según lo establecido en la estrategia de comunicación del programa operativo FSE de la Comunidad de Madrid 2014-2020, aprobada por el Comité de Seguimiento de 16 de marzo de 2016), que acrediten vinculación del Centro mediante concierto con la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia. En este sentido, indicar que siempre que figure el emblema de la Comunidad de Madrid, deberá figurar con el mismo tamaño el emblema de la Unión Europea (con la mención al Fondo Social Europeo y el lema "El Fondo Social invierte en tu futuro").

De otra parte, cuando el equipo técnico de la empresa adjudicataria encargado de la atención en el centro, elaboren alguna publicación como artículos en revistas científicas, o participen con ponencias o comunicaciones en Seminarios, Congresos o Jornadas, en los que se traten temas relacionados con la atención prestada o con las actividades desarrolladas en el mismo en el marco del presente concierto, habrá de solicitarse la oportuna autorización a la Consejería así como reseñar de un modo claro, visible y específico la vinculación del centro y de su equipo con la Consejería de Políticas Sociales y Familia mediante el presente Acuerdo Marco y sus respectivos contratos derivados y que dicho centro concertado forma parte y se integra dentro de la *Red pública de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera* dependiente de la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia.

Asimismo en todo caso y a estos efectos de señalización e indicación de la vinculación, la entidad adjudicataria del presente concierto deberá seguir las instrucciones e indicaciones que se establezcan desde la Consejería de Políticas Sociales y Familia.

### **DECIMOCUARTA: MEDIOS PERSONALES**

Las entidades que resulten adjudicatarios de plazas de Centro de Rehabilitación Laboral, deberán contar para la ejecución del contrato, con el personal técnico y de atención directa suficiente para la prestación del servicio, según el número de plazas contratadas y de acuerdo a las ratios y proporciones que más adelante se señalan y que se han establecido sobre la base del módulo de capacidad de atención de los Centros de Rehabilitación Laboral concertados actualmente que esta entre 45 y 65 plazas; y teniendo en cuenta que el número mínimo de plazas a contratar en un Centro de Rehabilitación Laboral nuevo que se haya incorporado a este nuevo Acuerdo Marco será de 30 plazas.

En cada Centro de Rehabilitación Laboral donde se adjudiquen plazas, los profesionales de cada categoría profesional deberán desarrollar su trabajo de acuerdo a lo establecido en el presente pliego y a las actividades necesarias para la adecuada atención psicosocial y





sociolaboral de los usuarios y teniendo en cuenta como referencia las funciones que se reseñan más adelante.

Por tanto los medios personales del equipo técnico del Centro de Rehabilitación Laboral que deberán aportar las entidades adjudicatarias para la adecuada prestación de los servicios y actividades a realizar en las plazas adjudicadas de Centro de Rehabilitación Laboral, será como mínimo el siguiente:

**- Director del Centro de Rehabilitación Laboral**

El Director será titulado universitario (preferentemente psicólogo o en su caso trabajador social o terapeuta ocupacional) y contara con la acreditación y formación adecuada para el ejercicio de la funciones de Director y habrá de estar inscrito en el Registro de Directores de Centros de Servicios Sociales existente en la Secretaría General Técnica de la Consejería de Políticas Sociales y Familia. Este director podrá en su caso compatibilizar la dirección de dos centros de atención diurna si ambos centros están en un mismo complejo o comparten espacios e instalaciones.

**- Psicólogo:**

Se asegurará la actividad y presencia de al menos un profesional con la titulación de Psicólogo de modo que cada centro contara con un mínimo de 30 horas semanales en horario flexible de lunes a viernes si el centro tiene contratadas entre 30 y 44 plazas y si el centro tiene de 45 plazas hasta 65 plazas contratadas contara con un Psicólogo a jornada completa con presencia de lunes a viernes.

**- Terapeuta Ocupacional:**

Se asegurará la actividad y presencia de al menos un profesional con la titulación de Terapeuta Ocupacional, de modo que cada centro contara con un mínimo de 30 horas semanales en horario flexible de lunes a viernes si el centro tiene contratadas entre 30 y 44 plazas y si el centro tiene de 45 plazas hasta 65 plazas contratadas contara con un Terapeuta Ocupacional a jornada completa con presencia de lunes a viernes.

**-Técnico de Apoyo a la Inserción laboral**

Se asegurará la actividad de al menos un profesional que ejerza de Técnico de Apoyo a la Integración Laboral, con la titulación mínima de diplomatura o grado universitario preferentemente en Áreas de Ciencias Sociales (Trabajo Social, Educación Social, Relaciones Laborales, Terapia Ocupacional, etc.), de modo que cada centro contara con un mínimo de 30 horas semanales en horario flexible de lunes a viernes si el centro tiene contratadas entre 30 y 44 plazas y si el centro tiene de 45 plazas hasta 65 plazas contratadas contara con un profesional a jornada completa con presencia de lunes a viernes.

**-Preparador Laboral**

Se asegurará la actividad y presencia de al menos un profesional que ejerza las funciones y tareas de Preparador laboral con la titulación mínima de FP de Grado superior como Técnico Superior en Integración Social u otras titulaciones similares, con un mínimo de 30 horas semanales en horario flexible de lunes a viernes si el centro tiene contratadas entre 30 y 44 plazas y si el centro tiene de 45 plazas hasta 65 plazas contratadas contara con un profesional a jornada completa con presencia de lunes a viernes.





## -Maestros de Taller

Se asegurará la actividad y presencia de lunes a viernes de Maestros de Taller con la titulación mínima de Bachillerato, antigua FP II, o con Formación Profesional de Grado superior o similar. En el caso que en un centro se adjudiquen el mínimo de 30 plazas se deberá contar al menos con dos maestros de taller a jornada completa de lunes a viernes. Si en un centro se adjudican más de 30 plazas se exigirá 1 maestro de taller adicional a tiempo completo por cada 25 plazas adicionales o en la parte proporcional de jornada si la fracción es inferior.

Asimismo para el buen funcionamiento del centro la entidad adjudicataria contará con al menos una figura de auxiliar administrativo para el desarrollo de las tareas administrativas, de recepción, atención telefónica y otras tareas necesarias para el buen funcionamiento del centro. Por otro lado, para la realización de las labores de limpieza del centro la entidad podrá contar con una figura de auxiliar de limpieza durante las horas necesarias o podrá en su caso contratar con una empresa el servicio de limpieza del centro.

Se promoverá en la medida de lo posible que en la plantillas de los centros o en las empresas que en su caso se subcontraten puedan incorporarse personas con discapacidad por trastorno mental para facilitar sus procesos de inserción socio-laboral.

Las **funciones principales** de cada figura del personal técnico arriba indicado se señalan a continuación:

### → FUNCIONES DEL EQUIPO DEL CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL:

#### - Director/a de CRL

**El Director contará con la acreditación y formación adecuada para el ejercicio de las funciones de director y estar inscrito en el Registro de Directores de Centros de Servicios Sociales existente en la Secretaría General Técnica de la Consejería de Políticas Sociales y Familia.**

#### *Coordinación Técnica del CRL:*

- Dirección y coordinación del personal
- Coordinación de los programas y actividades del CRL
- Planificación y ajuste de horarios
- Supervisión, evaluación y valoración de los programas y demás actividades del CRL.
- Gestión de los aspectos administrativos y económicos.
- Facilitar y promover la formación continuada del personal así como el desarrollo de investigaciones relacionadas con temas de rehabilitación laboral.

#### *Coordinación externa:*

- Organizar y mantener la colaboración y coordinación con los servicios de salud mental de referencia.
- Organizar y mantener la coordinación con los servicios sociales generales de la zona.
- Organizar y promover la coordinación con los recursos de formación laboral y con el tejido laboral.
- Coordinación con los responsables técnicos de la Red de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y Duradera de la Consejería.





- Coordinar la supervisión y apoyo a otros recursos destinados a personas con enfermedad mental grave y duradera crónica dependientes de la Consejería (a través de la Red citado a que le correspondan al Centro de Rehabilitación Laboral según su sectorización).
- Promover y organizar la formación, colaboración y apoyo a recursos comunitarios de la zona, útiles para favorecer la integración social de los usuarios atendidos.

### - Psicólogo/a

- Evaluación funcional vocacional-laboral.
- Orientación vocacional.
- Diseño y programación del plan individualizado de rehabilitación profesional-laboral.
- Implementación de los entrenamientos en habilidades de ajuste laboral y búsqueda de empleo, en colaboración con los maestros de taller y terapeuta ocupacional.
- Estructuración y supervisión de las actividades de formación profesional en colaboración con los maestros de taller.
- Apoyo y supervisión a los recursos de formación profesional (Cursos, Servicios Públicos de Empleo y/o Formación, Centros de F.P., etc.) en los que se integren algunos de los usuarios.
- Evaluación de programas y actividades de rehabilitación profesional laboral y de los avances y progresos de los usuarios.
- Formación y supervisión del resto de profesionales que componen la plantilla.
- Organización y coordinación del proceso de seguimiento y apoyo continuado de los usuarios que hayan finalizado su proceso de rehabilitación laboral.

### - Técnico de Apoyo a la Inserción laboral:

- Contacto y coordinación con el mercado laboral.
- Detección, captación y análisis de puestos de trabajo.
- Apoyo al proceso de rehabilitación laboral, en especial en el área de la orientación vocacional, ajuste laboral y búsqueda de empleo.
- Participación y apoyo en la coordinación con recursos de formación.
- Apoyo en la búsqueda activa de empleo y el acceso y mantenimiento en el puesto de trabajo.
- Colaboración en tareas de divulgación y sensibilización en el mercado laboral.
- Asesoramiento técnico y apoyo a proyecto de autoempleo o creación de iniciativas laborales.

### - Terapeuta Ocupacional:

- Colaboración en la evaluación y programación de las diferentes áreas del proceso de rehabilitación laboral y apoyo a la integración laboral.
- Participación y colaboración en las tareas de orientación vocacional, entrenamiento de hábitos laborales y habilidades de ajuste laboral y en los entrenamientos en búsqueda de empleo.
- Colaboración en el apoyo al acceso y mantenimiento de los usuarios en el mercado laboral.







## - Preparador Laboral:

- Colaboración y apoyo en el análisis de puestos de trabajo y en el proceso de adecuación inicial persona-puesto de trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento laboral en el propio puesto de trabajo.
- Enseñar las habilidades necesarias (socio-laborales y técnicas) para realizar las tareas específicas del puesto de trabajo.
- Apoyar la adaptación progresiva al puesto de trabajo.
- Asesorar y apoyar a los supervisores y compañeros de trabajo para facilitar la adaptación del enfermo mental a su puesto y al ambiente laboral de la empresa.
- Ayudar a la persona en el propio contexto las habilidades necesarias para mantener el puesto de trabajo.
- Favorecer y apoyar la integración social de la persona en el entorno social de la empresa y de sus compañeros de trabajo.
- Ofrecer apoyo continuado y seguimiento para asegurar el éxito en el mantenimiento del puesto de trabajo.
- Apoyar a la persona en la utilización y continuidad del seguimiento de su servicio de salud mental o centro de rehabilitación de referencia.
- Apoyar y colaborar, en coordinación con el resto de los profesionales del equipo, en las tareas de asesoramiento y apoyo con el entorno familiar de cada usuario para favorecer su implicación activa en el proceso de inserción laboral

## - Maestros de Taller:

- Colaboración y desarrollo de actividades de orientación, entrenamiento de hábitos laborales, habilidades sociales de ajuste laboral y búsqueda de empleo.
- Responsables de los talleres pre-laborales y de la organización de las tareas y actividades pertinentes para favorecer la adquisición de los hábitos laborales y habilidades de ajuste laboral.

Las funciones de cada profesional del Centro de Rehabilitación Laboral deben entenderse de una forma flexible y dinámica desde una lógica de trabajo interdisciplinar que optimice las posibilidades del equipo y asegure un proceso global y eficiente de rehabilitación psicosocial, soporte social y apoyo comunitario con cada usuario.

**La totalidad de la plantilla de personal dependerá laboralmente de la entidad adjudicataria del presente Concierto, no existiendo ningún tipo de vínculo, en este aspecto, con la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid que será totalmente ajena a dichas relaciones laborales.**

Serán de cuenta del adjudicatario las obligaciones que la legislación y convenio colectivo aplicable establezcan en cuanto al personal que viniera prestando el servicio.

La Empresa o Entidad adjudicataria enviará a la Consejería de Políticas Sociales y Familia, a la Subdirección responsable de la *Red de Atención Social a personas con enfermedad mental grave y duradera*, la relación completa del personal destinado al funcionamiento y atención a prestar en los Centros de Rehabilitación Laboral que hayan resultado adjudicatarios de plazas, con indicación de la jornada laboral, cualificación y funciones y





dará a conocer, con antelación, a la Consejería las sustituciones, suplencias, bajas o nuevas contrataciones de personal que se produzcan.

Asimismo las Empresas o entidades adjudicataria estará obligada a organizar y desarrollar un programa de formación inicial con una duración mínima de 20 horas, que se realizara al inicio de la ejecución de los nuevos conciertos derivados el presente Acuerdo Marco y en la que participaran todos los profesionales de los centros que hayan resultado adjudicatarios de plazas, en el que se ofrecerá formación básica sobre la organización, funcionamiento, metodología de intervención y coordinación con otros recursos. De igual modo deberán organizar un programa anual de formación continuada con una duración mínima de 20 horas cada año dirigido a todo el personal de atención del centro objeto del concierto cuyos contenidos estén relacionados con la rehabilitación laboral e inserción en el mundo laboral a prestar en el mismo o con avances técnicos y metodológicos de interés. La organización y contenidos de estas acciones de formación del personal tanto inicial como continuada deberán ser presentadas a la Consejería de Políticas Sociales y Familia, para su conocimiento y oportuna aprobación debiendo a tal fin la entidad adjudicataria acatar las directrices e instrucciones que desde la Consejería se establezcan.

Desde la Consejería de Políticas Sociales y Familia se podrán asignar voluntarios sociales para desarrollar tareas de acompañamiento, apoyo social y dinamización de actividades de ocio y tiempo libre; de igual modo desde la propia entidad se promoverá la incorporación de voluntarios con el conocimiento y aprobación desde la Consejería. Asimismo la entidad adjudicataria, previo conocimiento y aprobación desde la Consejería, podrá organizar, en el marco de los oportunos acuerdos con la Universidad (Facultad de Psicología, Escuelas de Trabajo Social, etc) periodos de prácticas en el Centro de estudiantes o graduados o licenciados; así como de acuerdo con el correspondiente Área de Salud Mental se podrán organizar en el centro períodos de rotación de M.I.R. de psiquiatría y P.I.R de psicología. Debiendo la entidad adjudicataria acatar las directrices e instrucciones que desde la Consejería se establezcan.

### **DECIMOQUINTA: MEDIOS MATERIALES Y MANTENIMIENTO DEL CENTRO**

La entidad o empresa adjudicataria del presente concierto deberá aportar los medios materiales necesarios para asegurar la adecuada prestación del servicio. Como mínimo deberán aportar o disponer de los siguientes:

#### **MEDIOS MATERIALES:**

Cada Centro de Rehabilitación Laboral en el que se oferten las plazas estará en la medida de lo posible en un local o edificio específico a tal fin y contará con la preceptiva autorización administrativa. De todos modos el Centro de Rehabilitación Laboral también podrá estar integrado en espacios con algún otro centro de atención social a personas con enfermedad mental como Centro de Rehabilitación Psicosocial o Centro de Día, siempre que cuente con las autorizaciones administrativas correspondientes que podrá ser o bien exclusiva de Centro de Rehabilitación Laboral o en otros casos que pueda incluir ambos recursos bajo una única autorización en alguna tipología de centro de atención diurna (Centros de Rehabilitación, Centro de Día , etc.).

Para un módulo de Centro de Rehabilitación Laboral de entre 45 y 65 plazas tendrá una superficie de en torno a 200/250 m2 y contará con al menos 2 salas para actividades grupales y talleres prelaborales y al menos 1 despacho de administración y 3 despachos para los profesionales del equipo técnico y donde se pueda ofrecer atención individualizada,





además de baño y aseos para uso de los usuarios y profesionales. En el caso de que en un Centro se cuente solo con el mínimo de 30 plazas establecido, deberá tener al menos con una sala para actividades grupales y talleres prelaborales, y al menos dos despachos para atención individualizada. De todos modos se señala que lo anterior es una mera referencia indicativa por cuanto todos los centros deberán cumplir con los requisitos materiales y funcionales preceptivos para la necesaria autorización administrativa del centro tal como se exige en la cláusula de Habilitación en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares del presente Acuerdo Marco de Centros de Rehabilitación Laboral.

Estas dependencias serán accesibles y se ajustarán a lo estipulado en la Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas.

El local contará con las instalaciones, mobiliario y equipamiento adecuados para el funcionamiento de estos centros. Así como equipos informáticos con un mínimo de 6 ordenadores con impresoras para uso del personal del centro y de 4 ordenadores con impresora para utilización por parte de los usuarios, además del equipamiento informático necesarios para el funcionamiento de los talleres prelaborales. La entidad como titular del centro se hará cargo de todos los gastos necesarios para el mantenimiento y conservación del centro y sus instalaciones incluido renovación del mobiliario y equipamiento necesario para el buen funcionamiento del centro. Asimismo la entidad se hará cargo de la adquisición de los materiales necesarios para el desarrollo de las tareas y actividades de los talleres pre-laborales.

En el supuesto de que, por razones justificadas planteadas por el adjudicatario, no sea posible continuar prestando la atención en el centro ofertado, el órgano de contratación podrá autorizar a lo largo del periodo del Acuerdo Marco la reubicación de la actividad en otro centro cuyo titular sea la entidad adjudicataria.

El nuevo centro, deberá tener características equivalentes al sustituido, así como contar con la autorización administrativa necesaria para la misma tipología y, en su caso, subtipo de recurso, así como en el mismo sector de atención.

### **DECIMOSEXTA: HORARIO**

**El funcionamiento del Centro de Rehabilitación Laboral** será de lunes a jueves, excepto festivos, en jornada partida, con, como mínimo, un horario de atención de 9 a 18 h. Los viernes el horario de atención será de 9 a 15,30 horas.

El horario del personal garantizará el funcionamiento efectivo del centro durante todo su horario (salvo lógicamente el tiempo para la comida), por tanto el centro deberá desarrollar sus actividades de rehabilitación laboral y apoyo a la integración y mantenimiento en el empleo no solo por las mañanas sino también por las tardes que constituyen un momento esencial para el trabajo de apoyo a las familias, así como para el desarrollo de actividades, tanto dentro como fuera del centro, con usuarios como, entre otras, las de integración en recursos formativo-laborales, contacto y coordinación con el mercado laboral, apoyo y seguimiento a la integración laboral, o cualesquiera otras que resulten relevantes al proceso de rehabilitación e integración laboral de los usuarios. Durante los meses de julio y agosto, el centro podrá funcionar con un horario de jornada intensiva de mañana (de 8 a 15,30 horas).





Los usuarios accederán bien por la mañana, bien por la tarde o en jornada completa cada día o en días alternativos según sus necesidades específicas y la situación en su proceso individualizado de rehabilitación laboral y apoyo a la inserción y mantenimiento en el empleo. La duración del proceso de atención a cada usuario será variable dependiendo de su problemática y necesidades, ofreciéndoles el apoyo que necesite durante el tiempo que necesiten.

El Centro de Rehabilitación Laboral funcionará durante todo el año. Durante las vacaciones de verano (que se organizaran preferentemente entre 1 de julio al 31 de agosto) y previa consulta y aprobación de los responsables técnicos de la Consejería, la empresa podrá organizar las vacaciones del personal de tal manera que se cubra el servicio y se asegure el mantenimiento del funcionamiento de este Centro sin que sea necesario contratar suplencias.

En Madrid, a fecha de firma.

EL DIRECTOR GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Fdo.: Jorge Jiménez de Cisneros Bailly-Bailliere

