

6. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LA EXPERIENCIA DE LOS CEE

6. LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: LA EXPERIENCIA DE LOS CEE.

6.1. PLANTEAMIENTO

Los Centros Especiales de Empleo de Extremadura comenzaron su andadura legal en el año 1998 cuando se desarrolla el decreto de creación de los CEE (**Decreto 95/1998, de 21 de julio, actualizado recientemente por el Decreto 48/2004, de 20 de abril**)

Son muy pocos los documentos existentes que traten en profundidad sobre el funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEE), como texto completo hemos encontrado únicamente uno, que hemos podido consultar para la preparación de nuestras entrevistas⁸. En el ámbito regional, podemos asegurar la práctica inexistencia de un análisis cualitativo, más allá de los números, que aborden una valoración sobre la labor que cumplen los CEE en Extremadura.

A priori, sabemos que los Centros Especiales de Empleo constituyen una de las figuras que mayor número de puestos de trabajo ha creado para las personas con discapacidad. Este hecho es, sin duda, valorado positivamente desde cualquier punto de vista teórico y técnico, sin embargo, parece que, cada vez más, se cuestiona que no se haya cumplido con uno de los fines que establecía la LISMI⁹, y que hayan quedado, en la práctica, como centros permanente aunque conservando muchos aspectos de su carácter “especial” y “protegido”.

Esta corriente crítica, surgida tanto del propio movimiento asociativo de personas con discapacidad como de agentes externos, replanteaba y cuestionaba la particular relación laboral que se establece en estos centros, y que, en algunas ocasiones ha dado lugar a abusos o situaciones de indefensión. No se trata de una situación generalizada sino, y dado el espectacular desarrollo que vienen experimentando estos centros (recordemos que en esta comunidad Autónoma, han aumentado de 18 centros en el año 1995 a 95 centros en el año 2004), de plantear la posibilidad de mejorar su funcionamiento, si se esti-

⁸ **Unión sindical de Madrid-región de CC.OO.:** *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los centros especiales de empleo. Estudio cualitativo*, Ediciones GPS Madrid, Madrid, 2003.

⁹ Recordemos, **Artículo 42.1.** Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea **un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.**

para preciso a partir de la información elaborada, y de clarificar su situación con respecto a la legislación que hizo posible el surgimiento de esta modalidad de empleo protegido.

Por otra parte, no podemos obviar las condiciones estructurales del actual mercado de trabajo: un mercado laboral exigente y fragmentado donde determinadas categorías, más cualificadas o valoradas, gozan de unas condiciones privilegiadas de estabilidad y calidad mientras que en los empleos menos cualificados, prevalecen los contratos temporales, la subcontratación, la inestabilidad en los salarios y en el empleo. En este contexto, los trabajadores aparecen divididos entre los más capacitados y rentables y los menos capacitados y rentables, entre los que encontramos a los denominados colectivos con problemas de inserción laboral: las personas con discapacidad, las mujeres, los jóvenes, y los desempleados de más de 45 años.

Creemos que la aceptación de las personas con discapacidad pasa por su naturalización, por una presencia generalizada y habitual en los diferentes ámbitos de la vida diaria y no por su repliegue a pequeños espacios donde todos estemos más cómodos pero continuemos reproduciendo el “ellos” y “nosotros” que define la desigualdad y la discriminación.

A continuación, el siguiente cuadro muestra, a modo de resumen, las diferentes alternativas de inserción laboral con que cuentan, hoy día, las personas con discapacidad.

Mercado de trabajo				
Ámbito asistencial	Mercado protegido	Mercado abierto / ordinario		
CENTRO OCUPACIONAL	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	ENCLAVE LABORAL	EMPLEO CON APOYO	EMPLEO ORDINARIO
<ul style="list-style-type: none"> - No tiene carácter de centro de trabajo. Asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social de las personas con discapacidad que no puedan insertarse en una empresa o CEE. - Destinado a: - Personas con deficiencias de grado medio y severo. - Puede ser un centro de paso / tránsito para las de menor grado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Funciona como una empresa ordinaria. - Realizan un trabajo productivo, y participan de operaciones de mercado asegurando un empleo remunerado. - Con servicios de ajuste personal y sociolaboral. - La amplia mayoría de la plantilla está compuesta por personas con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fórmula irregular. - Tienen como misión implantarse en el tejido productivo normalizado y plenamente competitivo. - Las unidades de producción dependen directamente de un C.E.E. - En estas unidades prestan servicios trabajadores con discapacidad pertenecientes a un CEE. 	<ul style="list-style-type: none"> - En entorno ordinario. - Con el apoyo de un Centro de Inserción laboral. - Formación específica párale puesto a desempeñar y en la propia empresa. - Fórmula sobre todo para determinado colectivo (discapacidad intelectual) - Falta de regulación normativa. 	Sin ninguna característica diferenciadora "a priori".

Fuente: *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: Los Centros Especiales de Empleo*. Unión Sindical de Madrid - Región de CC.OO.

6.2. OBJETIVOS

En términos generales, lo que se pretendió fue reconstruir la historia original de estos centros y saber algo más de su actual funcionamiento. Nos interesaba recoger información especialmente sobre:

- cómo surgieron
- qué motivó la elección de una actividad determinada
- cómo se accede a ellos
- conocer determinados aspectos de las condiciones laborales de sus trabajadores y sobre su propia concepción de lo que debería ser un centro de estas características.

6.3. METODOLOGÍA

El instrumento elegido en esta ocasión ha sido la entrevista semi estructurada. Esta técnica consiste en la preparación de un guión que conduce el desarrollo de la conversación aunque sin determinarlo, es decir, que si el sujeto participante orienta su discurso en otro sentido, éste también se considera, no se anula, sino que se suma.

Los elementos que se tuvieron en cuenta en la selección de los centros a los que entrevistar fueron: la localización de los centros en el entorno rural, semiurbano y urbano; la división de los centros según la actividad que realizaban; el tamaños de estos centros, y la existencia o no de representación sindical.

A partir de estos componentes, y con el asesoramiento del Servicio de Empleo Estable y Social de la Junta de Extremadura, encargado, entre otras funciones, del registro de CEE en esta Comunidad Autónoma, se optó por 8 centros que recogieran la variedad de situaciones posibles. Nuestras entrevistas se desarrollaron en ambas provincias 5 en Badajoz, y 3 en Cáceres dado el desigual reparto en el número de CEE existentes en ambos territorios. Las características de los centros seleccionados se refieren en el cuadro que mostramos seguidamente.

BADAJOZ			CÁCERES		
CENTRO 1	SECTOR ACTIVIDAD:	SERVICIOS	CENTRO 6	SECTOR ACTIVIDAD:	SERVICIOS VARIOS
	MUNICIPIO:	RURAL		TIPO MUNICIPIO:	URBANO
	TAMAÑO	GRANDE (MÁS DE 10 TRABAJADORES)		TAMAÑO	GRANDE
	FORMA JURÍDICA:	S.L		FORMA JURÍDICA:	ASOCIACIÓN
	REPRESENTACIÓN SINDICAL:	SÍ		REPRESENTACIÓN SINDICAL:	SÍ
CENTRO 2	SECTOR ACTIVIDAD:	AGRÍCOLA	CENTRO 7	SECTOR ACTIVIDAD:	SERVICIOS
	TIPO MUNICIPIO:	SEMIURBANO		TIPO MUNICIPIO:	SEMIURBANO
	TAMAÑO:	MEDIO (ENTRE 5-10 TRABAJADORES)		TAMAÑO	MEDIANO
	FORMA JURÍDICA:	PÚBLICO		FORMA JURÍDICA:	ASOCIACIÓN
	REPRESENTACIÓN SINDICAL:	NO		REPRESENTACIÓN SINDICAL:	NO
CENTRO 3	SECTOR ACTIVIDAD:	SERVICIOS	CENTRO 8	SECTOR ACTIVIDAD:	INDUSTRIAL
	TIPO MUNICIPIO:	URBANO		TIPO MUNICIPIO:	URBANO
	TAMAÑO:	PEQUEÑO (MENOS DE 5 TRABAJADORES)		TAMAÑO	GRANDE
	FORMA JURÍDICA:	PÚBLICO		FORMA JURÍDICA:	S.A.
	REPRESENTACIÓN SINDICAL:	NO		REPRESENTACIÓN SINDICAL:	NO
CENTRO 4	SECTOR ACTIVIDAD:	INDUSTRIAL			
	TIPO MUNICIPIO:	URBANO			
	TAMAÑO:	PEQUEÑO (MENOS DE 5 TRABAJADORES)			
	FORMA JURÍDICA:	MANCOMUNIDAD DE BIENES			
	REPRESENTACIÓN SINDICAL:	NO			
CENTRO 5	SECTOR ACTIVIDAD:	SERVICIOS			
	TIPO MUNICIPIO:	URBANO			
	TAMAÑO:	GRANDE (MÁS DE 10 TRABAJADORES)			
	FORMA JURÍDICA:	ASOCIACIÓN			
	REPRESENTACIÓN SINDICAL:	NO			

Fuente: Datos de elaboración propia

Los sujetos informantes fueron en este caso, por una parte, expertos, entendido como profesionales que tienen experiencia en el tema de la investigación o que poseen información sobre el tema, y por otro lado, los informantes claves, o personas que en su vida cotidiana viven el tema que se investiga. Los profesionales se representaron en 8 de los gerentes de estos centros (en cuatro ocasiones la dirección delegó en jefes de departamento, coordinador y en una monitora) y los informantes, en la persona de los 8 trabajadores y 2 representantes sindicales de las organizaciones de CC.OO. y UGT. Sobre el sexo de los entrevistados, para el grupo de gerentes, se recabó la opinión de 6 hombres y 2 mujeres, en el de trabajadores, fue una distribución similar mientras que los representantes sindicales fueron dos hombres.

Se llevaron a cabo 3 tipos de cuestionarios con varios puntos en común pero también con algunas divergencias en función de las posiciones que ocupaban dentro de la estructura de los centros:

- a los gerentes se les preguntaba por la formación del centro (en qué año comenzó su actividad, cómo surgió la idea de formar el CEE), los servicios y contratos con que cuentan estos centros para su sostenibilidad, habilidades y aptitudes de estos trabajadores, sus posibilidades de inserción laboral, la relación con la empresas del entorno, las condiciones de trabajo en comparación con la empresa ordinaria, dificultades que existen para la integración laboral, si se estimaba que existían diferencias en el acceso a determinados recursos entre las poblaciones que residen en municipios de tipo rural, cumplimiento o incumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas públicas y privadas y, finalmente, sugerencias de los entrevistados en relación a cómo mejorar la ocupación, y valoración general de estos centros, tanto en España como en Extremadura.

- a los trabajadores, datos históricos y demográficos sobre las personas entrevistada (sexo, cargo que ocupa, cuándo empezó a trabajar en el centro, experiencia laboral de los trabajadores del centro), cuál es su idea de las funciones que debe cumplir un CEE, sus posibilidades de inserción laboral, las condiciones de trabajo en comparación con la empresa ordinaria, cómo valoran que los CEE tengan relación con la empresas del entorno para aumentar sus posibilidades de empleo en el mercad ordinario, y valoración general de estos centros, tanto en España como en Extremadura.

- a los representantes sindicales, sobre su labor como tal, los objetivos que debe cumplir un CEE, dificultades que existen para la integración laboral y si se estimaba que existían diferencias en el acceso a determinados recursos entre las poblaciones que residen en municipios de tipo rural, cumplimiento o

incumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas públicas y privadas, y valoración general de estos centros, tanto en España como en Extremadura.

6.4. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE EXTREMADURA

Los datos facilitados por el Servicio de Empleo Estable y Social, permitieron un primer acercamiento a las características generales de los CEE en Extremadura. A partir de esta información nacieron los parámetros que dieron lugar a la posterior selección con objeto de reproducir, de la mejor manera posible, las diferentes condiciones y realidades de estos centros.

En cuanto a su localización, los CEE de Extremadura se encuentran principalmente en núcleos urbanos de población¹⁰, el 67,02% y, en números absolutos, 63 de los 94 centros. En las poblaciones semi urbanas, se encuentran 22 de los CEE y representan a un 23,40% mientras que el tipo rural agrupa a 8 centros y un 8,51% del total. Las ciudades de Badajoz, Mérida y Cáceres destacan significativamente con una alta concentración de estas sedes, como se puede observar en el siguiente cuadro.

¹⁰ Según la clasificación que proporciona el INE, se entiende por municipio urbano aquel que supera los 9.999 habitantes, semiurbanos, los que cuentan entre 2000-9.999 habitantes y rurales, los de menos de 2.000 habitantes. Disponible en <http://www.ine.es>.

LOCALIZACIÓN DE LOS CEE EN EXTREMADURA					
Nº ORDEN	LOCALIDAD	Nº CEE	PROVINCIA	TOTAL POBL.	TIPO MUNICIPIO
1.	ALCUÉSCAR	1	CÁCERES	3.033	SEMIURBANO
2.	ALDEACENTERA	1	CÁCERES	889	RURAL
3.	ALDEHUELA DEL JERTE	1	CÁCERES	352	RURAL
4.	ALMENDRAL	1	BADAJOS	1.352	RURAL
5.	ALMENDRALEJO	3	BADAJOS	29.132	URBANO
6.	AZUAGA	2	BADAJOS	8.320	SEMIURBANO
7.	BADAJOS	23	BADAJOS	139.135	URBANO
8.	BARCARROTA	1	BADAJOS	3.660	SEMIURBANO
9.	CABEZA DEL BUEY	1	BADAJOS		
10.	CÁCERES	14	CÁCERES	88.245	URBANO
11.	CASAR DE CÁCERES	1	CÁCERES	4.718	SEMIURBANO
12.	CASTUERA	1	BADAJOS	6.826	SEMIURBANO
13.	DON BENITO	2	BADAJOS	32.783	URBANO
14.	EL BATÁN	1	CÁCERES	731	RURAL
15.	EL CARRASCALEJO	1	CÁCERES	397	RURAL
16.	ESCURIAL	1	CÁCERES	917	RURAL
17.	GÉVORA DEL CAUDILLO	1	BADAJOS	1.783	RURAL
18.	GRANJA DE TORREHERMOSA	1	BADAJOS	2.478	SEMIURBANO
19.	HERVÁS	1	CÁCERES	3.834	SEMIURBANO
20.	HORNACHOS	1	BADAJOS	3.810	SEMIURBANO
21.	JARAÍZ DE LA VERA	1	CÁCERES	6.748	SEMIURBANO
22.	JEREZ DE LOS CABALLEROS	1	BADAJOS	9.723	SEMIURBANO
23.	LLERENA	1	BADAJOS	5.659	SEMIURBANO
24.	MADRIGALEJO	1	CÁCERES	2.102	SEMIURBANO
25.	MADROÑERA	1	CÁCERES	2.998	SEMIURBANO
26.	MÉRIDA	10	BADAJOS	52.200	URBANO
27.	MONTÁNCHÉZ	1	CÁCERES	2.046	SEMIURBANO

LOCALIZACIÓN DE LOS CEE EN EXTREMADURA					
Nº ORDEN	LOCALIDAD	Nº CEE	PROVINCIA	TOTAL POBL.	TIPO MUNICIPIO
29.	MONTIJO	1	BADAJOS	15.512	URBANO
30.	NAVALMORAL DE LA MATA	3	CÁCERES	16.856	URBANO
31.	NAVALVILLAR DE PELA	2	BADAJOS	4.767	SEMIURBANO
32.	PLASENCIA	4	CÁCERES	38.815	URBANO
33.	TALAYUELA	1	CÁCERES	10.082	URBANO
34.	TRUJILLO	1	CÁCERES	9.564	SEMIURBANO
35.	VALDELACALZADA	1	BADAJOS	2.549	SEMIURBANO
36.	VALENCIA DE MOMBUEY	1	BADAJOS	803	RURAL
37.	VILLANUEVA DE LA SERENA	1	BADAJOS	24.491	URBANO
38.	VILLANUEVA DEL FRESNO	2	BADAJOS	3.548	SEMIURBANO
39.	ZAFRA	1	BADAJOS	15.542	URBANO
TOTAL		94			

Fuente: Elaboración propia a partir registro de CEE y de los datos del Padrón de Municipios para el año 2004 del INE.

Tal y como aparece reflejado en el cuadro posterior, en cuanto a la forma jurídica, destacan las sociedades limitadas, con un 42,55% del total y las asociaciones, con un 21,27% del mismo. Por provincias, sin embargo, se extrae una diferencia, siendo mayoritaria la forma asociativa en Cáceres, mientras que en Badajoz se mantiene la sociedad limitada.

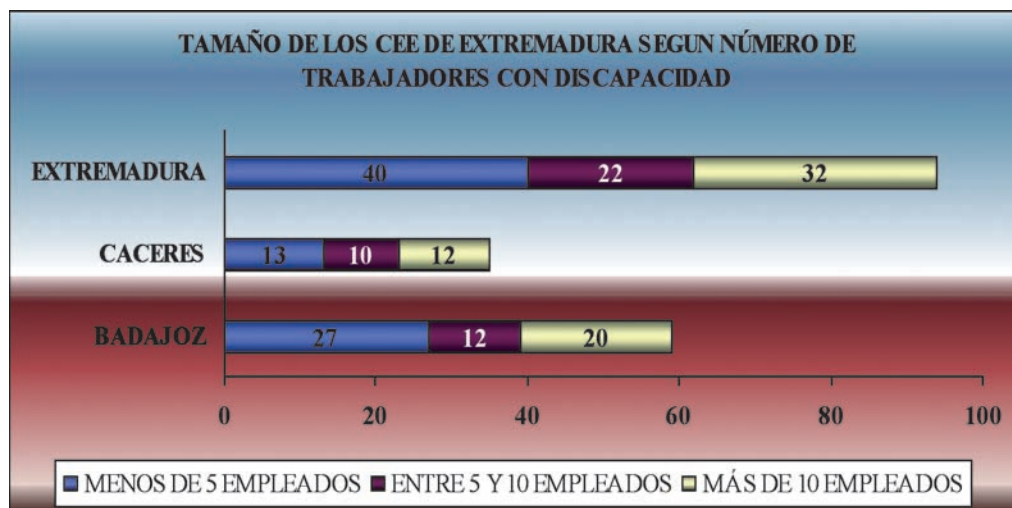
Forma jurídica predominante. Número de CEE			
	BADAJEZ	CÁCERES	EXTREMADURA
S.A	6	6	12
S.L.	30	10	40
SOOC. COOPERATIVA	2	2	4
AUTÓNOMO	7	1	8
ASOCIACIÓN	8	12	20
COMUNIDAD DE BIENES	1	1	2
ADMON. PUBLICA	3	1	4
SOCIEDAD CIVIL	1	0	1
ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL	1	2	3
TOTAL	59	35	94

Fuente: Datos de elaboración propia

El tamaño de estos centros era otra variable importante en nuestra selección, un aspecto que pensábamos podría influir tanto en la capacidad productiva de estos como en una mayor o menor capacidad para insertar a su empleados en el mercado ordinario. Este dato es uno de los que se hace constar en las memorias anuales que han de presentar al organismo autonómico aunque no siempre se consigue su correcta cumplimentación.

Con la información que pudimos disponer, se puede afirmar que existen en nuestros 94 CEE un total de 939 trabajadores con minusvalías, 479 en la provincia de Badajoz y 460 en Cáceres; y 39 trabajadores sin minusvalías, 22 en Badajoz y 17 en Cáceres. Por tanto, la media de trabajadores con discapacidad empleados en los CEE de Extremadura ascendería a 9,98. Sin embargo, la realidad es bien distinta pues, como veremos en el cuadro y gráfico siguiente, los centros extremeños se definirían por una composición extremadamente pequeña, 40 de los 94 centros figuran con menos de 5 empleados, un 42,55% del total. Se advierte por parte de la fuente que, en el llamativo caso de los cen-

tros que manifestaron tener 0 empleados, 10 de ellos, se deba, probablemente, a nuevos centros recientemente creados, los cuales, tienen un plazo de hasta 4 meses y medio para llevar a cabo sus contrataciones. Por otra parte, los centros de mayor tamaño, aquellos que cuentan con más de 10 empleados también suman un buen porcentaje, un 34,04% del total.



NÚMERO CEE SEGÚN ESTRATO EN NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD			
	BADAJOS	CÁCERES	EXTREMADURA
0 EMPLEADOS	7	3	10
1	8	1	9
2	5	2	7
3	4	6	10
4	3	1	4
MENOS DE 5	27	13	40
5	5	2	7
6	6	3	9
7		1	1
8	1	3	4
9		1	1
ENTRE 5 Y 9 EMPLEADOS	12	10	22
10-15	8	4	12
16-20	4	2	6
21-25	5	1	6
25-30	0		0
MÁS DE 30	2	5	7
SIN DATOS	1		1
10 Y MÁS EMPLEADOS	20	12	32
TOTAL	59	35	94

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Servicio de Empleo Estable y Social de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura.

Con respecto a las actividades que se desarrollan, se ha elaborado un cuadro resumen en el que se puede observar el claro predominio del sector servicios, en ambas provincias. En cuanto al tipo de servicios que ofrecen, estos se concentran de forma importante en torno a las tareas de limpieza y mantenimiento, especialmente en la provincia de Badajoz donde se agrupan 14 CEE en torno a esta actividad y 3 centros en Cáceres. Las lavanderías industriales son más numerosas en el ámbito cacereño (4 centros) y las artes gráficas e imprentas en el caso de Badajoz (suman 6 centros entre ambas actividades). Por últi-

mo, las actividades que hemos incluido en el sector industrial, un total de 16 repartidas en número igual en ambas provincias, representan un 17,02% del total.

CEE SEGÚN ACTIVIDAD Y SECTOR DE REFERENCIA		
BADAJOS	CÁCERES	EXTREMADURA
AGRÍCOLA	AGRICULTURA ECOLÓGICA	AGRÍCOLA 7
AGRÍCOLA		
AGRÍCOLA GANADERA Y MOLTURACIÓN DE CEREALES Y HOSTELERÍA		
CULTIVO FLOR CORTADA		
GRANJA AVÍCOLA Y CUNÍCOLA		
COMERCIALIZACIÓN Y ENVASADO DEL AJO	CARPINTERÍA Y ENMARCACIÓN DE CUADROS	INDUSTRIA 16
FABRICACIÓN ARTÍCULOS DE MADERA	CARPINTERÍA	
FABRICACIÓN ENVASES DE MADERA	FABRICACIÓN MOBILIARIO	
FABRICACIÓN ARTÍCULOS PLÁSTICOS	FABRIC. Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS.	
FABRICACIÓN DE ALUMINIO Y CRISTALERÍA	ELABORACIÓN DE CIGARROS, PUROS Y DERIVADOS DEL TABACO	
FABRICACIÓN Y VENTA ARTÍCULOS DE CERÁMICA, VAJILLAS, ETC.	FABRICACIÓN DE CERÁMICA	
MANIPULACIÓN Y ENVASADO DE AJOS	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS SANITARIOS EN POLIOLEFINAS	
PELADO Y ENVASADO DE AJOS	TALLER DE ARTESANÍA Y REPARACIÓN DE CALZADO	SERVICIOS 72
ARTES GRÁFICAS	ARTES GRÁFICAS	
ARTES GRÁFICAS	ARTESANÍA Y JARDINERÍA	
ARTES GRÁFICAS	CENTRAL DE LLAMADAS, CEBADERO CERDOS, ENCUADERNACIÓN, ADMINISTRACIÓN	
ARREGLOS DE COSTURA	COMERCIO (TODO A CIEN)	
CATERING DE COMIDAS, GRANJA DE GALLINAS	EXPLOTACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL APARCAMIENTOS	
CONSTRUCCIÓN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	HOSTELERÍA	
COMERCIALIZACIÓN DE SEGUROS	HOSTELERÍA	
COMERCIO MENOR PRODUCTOS ALIMENTICIOS	INFORMACIÓN Y TELECOMUNICACIONES EN EXTREMADURA	
COMERCIO MAYOR EQUIPAMIENTO Y SEGURIDAD LABORAL	JARDINERÍA	
COMERCIO MAYOR FLORES Y PLANTAS	JARDINERÍA	
COPISTERÍA	LAVANDERÍA INDUSTRIAL	
EDICIÓN DE REVISTAS, DISEÑO DE PÁGINAS WEB	LAVANDERÍA INDUSTRIAL	
ENCUADERNACIÓN	LAVANDERÍA INDUSTRIAL	
EXPENDURÍA DE TABACOS Y TIMBRE	LAVANDERÍA INDUSTRIAL Y LIMPIEZA DE ROPA DE HOGAR	
IMPRENTA	LIMPIEZA	

CEE SEGÚN ACTIVIDAD Y SECTOR DE REFERENCIA		
BADAJOS	CÁCERES	EXTREMADURA
IMPRESA	LIMPIEZA, JARDINERÍA, ETC.	SERVICIOS
IMPRESA	RECURSOS INFORMÁTICOS	
LAVANDERÍA Y MARROQUINERÍA	SERIGRAFÍA	
LAVANDERÍA INDUSTRIAL	SERVICIOS DE LIMPIEZA	
LIMPIEZA	SERVICIOS PLURALES A EMPRESAS Y PARTICULARES	
LIMPIEZA	SERVICIOS VARIOS	
LIMPIEZA	SERVICIOS VARIOS	
LIMPIEZA Y JARDINERÍA	TELEMÁRKETING	
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES, JARDINERÍA, ETC.	VARIOS	
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	VENTA PRODUCTOS ALIMENTICIOS	
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	VENTA Y REPARTO DE PRENSA	
LIMPIEZA VIARIA		
MANTENIMIENTO DE MEDIO URBANO Y ASISTENCIA SOCIAL		
MANT. Y LIMPIEZA INDUSTRIALES, FAB. Y COMERCIO ARTESANÍA		
MONTAJE, Y REPARACIÓN DE LUNAS PARA VEHÍCULOS A MOTOR		
PASTELERÍA		
PUBLICACIÓN Y ENCUADERNACIÓN		
RECEPCIÓN SEÑALES AUDIOVISUALES, TELEOPERADORES		
SERIGRAFÍA, JARDINERÍA, COCINA Y LIMPIEZA		
SERVICIOS AL DISCAPACITADO		
SERVICIOS ASISTENCIALES (ASESORÍA)		
SERVICIOS INMOBILIARIOS		
SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES Y LIMPIEZA		
SERVICIO DE LIMPIEZA		
SERVICIOS DE LIMPIEZA		
SERVICIO DE LIMPIEZA		
SERVICIO DE LIMPIEZA		
SERVICIO DE RECOGIDA DE DESECHOS		
SERVICIOS VARIOS		
TRATAMIENTOS INFORMÁTICOS		
VENTA Y CONTRATACIÓN DE TELEFONÍAS MÓVILES		
TOTAL		94

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Servicio de Empleo Estable y Social de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura.

La presencia sindical era otro aspecto que nos parecía de gran relevancia y para el cual contamos con la información facilitada por los dos sindicatos que gozan de mayor representatividad, CC.OO. y UGT: del total de los 94 centros de la región tan solo 15 de ellos tienen en su plantilla a algún delegado sindical, un 15,95%.

6.5. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

6.5.1. LOS GERENTES

El guión ideado para los puestos de mayor responsabilidad, gerentes, contenía preguntas sobre el origen y formación de los mismos, y sobre los trabajos y contratos que llevaban a cabo para empresas y administraciones, además de otras cuestiones como: la cualificación de las personas empleadas en sus centros, la valoración periódica de las mismas, como viene indicado en la Ley, el seguimiento de actividades formativas y de prevención de riesgos, las condiciones laborales, el contacto con las empresas ordinarias, las dificultades para la integración laboral, las posibles diferencias en el acceso a determinados recursos entre las poblaciones que residen en municipios de tipo rural, el cumplimiento o incumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas públicas y privadas, y, finalmente, sugerencias de los entrevistados en relación a cómo mejorar la ocupación, valoración general de estos centros, tanto en España como en Extremadura.

Como particularidades dentro de este grupo de entrevistas destacamos que en cuatro de los ocho casos, las personas entrevistadas no ocupaban cargos de gerencia en estos centros sino que se trataba de una monitora, una jefa de administración y una coordinadora. En el primero de ellos, se trata de la única monitora existente en el centro que es al mismo tiempo parte integrante de la asociación que ha promovido la creación del mismo y tiene un alto grado de conocimiento de los trabajadores y del proyecto. La jefa de administración fue escogida sobre la marcha ya que el gerente de este centro, que era también gerente de la empresa en la que se encontraba incluido el CEE, argumentaba haber llegado hacía poco tiempo a este cargo y, por tanto, consideró apropiado delegar en otra persona más cualificada para satisfacer nuestras demandas de información. En el tercer caso, se trataba de un centro de titularidad pública y la persona que coordinaba la actividad es la que pasaba más tiempo con los trabajadores. Y por último, el encargado de Recursos Humanos, que por sus propias funciones fue elegido por la propia organización para la realización de nuestra entrevista.

Se inicia la conversación con algunos datos de clasificación del centro (año en que inicia sus actividad, número total de trabajadores con y sin discapacidad, por sexo) y de la propia persona a la que entrevistamos (cuánto tiempo lleva trabajando y cuáles son las tareas que tiene a cargo en el CEE). Esta información aparece reflejada en el siguiente cuadro.

CEE	CARGO	ANTIGÜEDAD DEL CENTRO	ANTIGÜEDAD DEL ENTREVISTADO	DEPENDENCIA FUNCIONAL	NÚMERO TRABAJADORES TOTAL	NÚMERO TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	HOMBRES/ MUJERES
1	MONITORA	4 MESES	4 MESES	ASOCIACIÓN	6	5	TODOS HOMBRES
2	GERENTE	13 AÑOS	6 AÑOS Y MEDIO	ASOCIACIÓN	44	70%	7 MUJERES RESTO HOMBRES
3	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS Y TÉCNICO	6 AÑOS	6 AÑOS	ASOCIACIÓN	35	34	17/17
4	GERENTE	7 MESES	7 MESES	AUTÓNOMO	2	2	TODO HOMBRES
5	COORDINADOR	9 MESES	9 MESES	ENTIDAD PÚBLICA. AYUNTAMIENTO	5	5	HOMBRES
6	GERENTE	6 AÑOS	6 AÑOS	ASOCIACIÓN	15	-	-
7	GERENTE	7 AÑOS	7 AÑOS	PRIVADA	7	4	TODO HOMBRES
8	JEFA DE PERSONAL	29 AÑOS	28 AÑOS	EMPRESA	19	19	17/2

Fuente: Elaboración propia.

Destacaremos del cuadro anteriormente descrito, que las personas entrevistadas han manifestado su incorporación temprana a los CEE ya que prácticamente todas figuran desde sus inicios como trabajadores. Por otro lado, entre las personas empleadas en los CEE predominan con claridad los hombres, algo a lo que se buscará explicación posteriormente durante la realización de la entrevista.

Las labores que tienen encomendadas los entrevistados, en el CEE, en función de su cargo nos ha proporcionado información sobre la estructura organizativa de los mismos. Encontramos centros en los que las funciones están divididas en compartimentos como el caso claro de G.2, donde cuentan con una Asamblea de socios, y una Junta Directiva, para llegar, posteriormente, al equipo técnico, y, por otro lado, los centros en los que se concentran varias responsabilidades en una misma persona, como ejemplos los casos de G.3, G.6, G.7 y G.8. El resto, aunque algo más indeterminados, tienden hacia la segunda postura.

*- Sí, mi actividad digamos que es de planificación estratégica y de dirección de todas las áreas. Para ello, debajo de mí, en la estructura de XXX, (nombre de la entidad) hay un equipo técnico que coordina directamente los servicios. (...), en el área de desarrollo empresarial hay un director industrial, que es el que planifica y promueve conmigo todo lo que es el área de desarrollo empresarial y toda la estructura de empresas. (...) Pues el equipo directivo está compuesto, ahora mismo, por unas cuatro personas. Directivo, directivo, cinco personas, aparte de la estructura técnica, te hablo. Desde la Gerencia para abajo, lo que llamamos estructura técnica de XXX (nombre de la entidad), porque, como bien sabes, desde la Gerencia hacia arriba, está la estructura directiva en sí misma XXX (nombre de la entidad) porque tenemos nuestra Junta Directiva, que está formada por padres, como una asociación que es; además, como es la propietaria de los Centros Especiales de Empleo, esa Junta Directiva es la soberana, es la que manda sobre la estructura; y un Presidente, evidentemente, que dirige esa Junta Directiva, que, evidentemente, ese es mi jefe, es el responsable mío, con esa Junta Directiva. Después, por encima, tenemos al órgano soberano, que es la Asamblea de Socios. **G.2***

*- Encargado departamento contable, recursos humanos y técnico de XXX (nombre de la entidad). **G.3***

*- Llevo, o sea, son de gerencia de todos los servicios del Centro, está el Centro Especial de Empleo pero luego está el resto de servicios, con el centro educativo, centro ocupacional, centro de día y vivienda, en la que tenemos residencia y tres pisos tutelados, y, bueno luego programas de ocio, etc. **G.6***

- Pues como gerente del Centro Especial de Empleo me hago cargo, en este caso, de la organización del Centro. (...) o sea, el cliente se pone en contacto conmigo y coordino en el taller la producción, con los chavales, con los trabajadores, de, de estas piezas. O sea, un poco mi función es la organización de hacer vender el material y luego organizar las tareas diarias en el taller. **G.7**

- pues yo llevo, principalmente, la contabilidad, contabilizo, luego llevo también el tema de personal, pero a raíz de que un compañero se fue, porque yo lo llevaba antes, también, entonces como tenía conocimiento, cuando él se fue, pues lo he vuelto a coger, más o menos, y eso es lo que desempeño. **G.8**

- yo me dedico exclusivamente a trabajar con ellos, al compás de ellos y a distribuir el trabajo. (...) porque yo llevo aquí de voluntaria como pues 15 años, conociendo XXX (nombre de la entidad) (...) formamos parte el Padre Javier, que es el Director de esa asociación, luego tenemos la Secretaria, y... y yo soy Vocal, la primera vocal, y aparte de Vocal de esa Asociación, soy Monitora del Centro Especial de Empleo. **G.1**

- Fundamentalmente soy el titular de la expendeduría y lo que hago es supervisar, más bien, tengo un responsable que es el que dirige el negocio, en su caso, dado que yo tengo otras empresas. **G.4**

- Pues coordinarlo, ver qué están haciendo, dónde están trabajando, el día a día, con ellos es el día a día. (...) Vamos a ver, en estos momentos estamos en la fase de creación de un Patronato que es el que va a acoger, el que va a llevar el tema del Centro Especial de Empleo en el Patronato, parece que el Alcalde es el responsable máximo del Patronato; está el Secretario del Ayuntamiento, y después, lo conforman uno de los trabajadores y yo como persona que está aquí en contacto con ellos todos los días. **G.5**

Los argumentos sobre **la idea** que dio origen al nacimiento de los CEE y **los objetivos** que estos deben cumplir determinarán de forma importante sus discursos ya que, en casi todos los casos (especialmente entre los que llevan más tiempo funcionando), son conscientes de la contradicción entre los planteamientos que se indicaban en la LISMI, que ellos señalan como teóricos (la incorporación al mercado ordinario de los trabajadores que pudieran optar a ello), y su práctica diaria.

Comencemos por cómo se originaron, qué fue lo que dio lugar a la creación de los CEE entrevistados. Subrayar que en al menos dos casos, G.2 y G.6, fueron consecuencia del desarrollo de Centros Ocupacionales que ya existían y en uno más, G.7, producto de la experiencia vivida por el gestor como

monitor de otro de estos Centros Ocupacionales y el conocimiento directo de los que serían sus futuros trabajadores.

Se podría establecer, en este aspecto, dos líneas diferenciadas: los centros que han surgido dentro de un proyecto anterior o contemporáneo en el tiempo y que denominaremos como de “evolución” (G.1, G.2, G.3 y G.6) y los centros que fueron producto de lo que podríamos denominar como iniciativas personales, o centros “originales” (G.4, G.7 y G.8). Los primeros se corresponderían con una filosofía más asistencial que empresarial al contrario que los segundos.

- se creó la Asociación, dentro de la casa, claro (...) es una Residencia, bueno sí, Residencia. Aquí recogen a todo el mundo. (...) Discapacitados, a los que nadie quiere, a los que se encuentran por la calle...La Asociación, no... O sea, la Asociación, no es en sí, no son gente, somos nosotros, o sea, es el Padre Javier, que es el Director. Es una Asociación sin ánimo de lucro que se creó y ya está, y a través de ésta fue cuando ya empezamos, pensamos en qué hacemos con ellos, pues creamos el Centro Especial de Empleo. (...) Pues, surge a través de que veíamos que los acogidos se levantaban por la mañana, se cruzaban de brazos hasta la hora de comer, comían, se volvían a cruzar de brazos hasta la hora de cenar (...). Y ya empezamos, ya la terapeuta, que es amiga mía, aparte, pues ya empezó a mover esto, mira vamos a enfocar esto; el superior general que es XXX también, también pensó que aquí con los abuelos se podía hacer algo se empezó a pensar en eso, en un Centro Especial de Empleo, que teníamos posibilidades, que puesto que teníamos una lavandería grande abajo, por qué no poner una lavandería industrial, Y a partir de ahí, empezamos a mover papeles, que eso fue larguísimo, larguísimo, larguísimo, larguísimo. G1

- La filosofía y cómo evoluciona la filosofía de este tipo de asociaciones con el tiempo, es una cuestión que es digna incluso de estudio y yo creo que en muchos casos se estudia. En los años sesenta, cincuenta, sesenta, se crean las asociaciones buscando el cubrir una necesidad que no estaba cubierta por el Estado, por la sociedad en general, que era la promoción de la atención educativa de las personas con discapacidad. (...) Eso, hace que se promuevan centros de estas características con el tiempo y que se generen estructuras de atención, digamos más...no quiero decir sanitaria..., asistencial es el término, el antiguo término asistencial. (...) Entonces, partiendo de esa filosofía, los centros ocupacionales históricamente evolucionaban a través de promoción de actividades de venta de productos de tal, a que se generaran estructuras de empleo, porque además es una filosofía en la cual se pretendía que la persona, que las asociaciones tenían la responsabilidad de darle un trabajo a la persona con dis-

*capacidad, ya que la sociedad, en ese momento, tampoco se lo facilitaba, y resultaba tremendamente complejo el insertar a una persona con discapacidad, y sobre todo intelectual, a una empresa normalizada, totalmente imposible. (...) Entonces, partiendo de eso se creó un centro ocupacional, que, por cómo iba funcionando, y también con el apoyo, pues puntualmente, de proyectos de promoción de empleo, a nivel europeo, como eran los Horizon, etc., etc., se pretendió, ¿por qué no?, crear una empresa, por qué no crear una empresa y darle un salario a esas personas que, evidentemente, se lo estaban mereciendo, y que era uno, una de las funciones que perseguía este tipo de asociaciones. **G.2***

*- Yo no estuve en el origen pero, vamos sí, fue, bueno, esto al principio, XXX, eran 3 personas con discapacidad que crean, digamos la entidad, la asociación, presentaron un proyecto para crear una residencia universitaria que es ésta, a través de la obra social de Caja de Extremadura. Bueno, fueron concedidas las, tanto por el Ayuntamiento como por la Junta de Extremadura, las partidas, o sea, el terreno, y lo que es la construcción de las instalaciones y entonces, claro, de repente, ellos se encontraron aquí con unas instalaciones muy grandes y para dar servicio a todo lo que necesitaban, pues la mejor idea fue crear el CEE para poder sacar adelante, digamos, lo que es la residencia universitaria, poder contratar a trabajadores y recibir, evidentemente, pues, una subvención y unas bonificaciones por la contratación de trabajadores. **G.3***

*- Pues, fundamentalmente mi profesión, digamos principal, es la formación, tengo cuatro centros de formación en Extremadura y soy órgano de apoyo en prestación de servicios con XXX, que es la empresa hegemónica en empleo y formación de la XXX y, bueno, llevo colaborando desde el año 99 con FUNDOSA. Me hicieron ver esta posibilidad, he dado formación al colectivo de discapacitados y, bueno, también me siento un poco sensibilizado con lo que es el colectivo, y la opción de hacer los Centros Especiales de Empleo, pues bueno, se trata de una empresa, yo creo que, que no hay que hacer un esfuerzo tremendo, es un puesto que se puede adaptar perfectamente a personas con discapacidad y así lo elegí ¿no? Valorando y evaluando a parte de, por supuesto, las ayudas que conllevan, pues vi que esto lo podían regentar pues personas con discapacidad, y bueno estoy sensibilizado con ello y así lo hice. **G.4***

- Vamos a ver, la idea del Centro Especial de Empleo pues surge una vez que ganamos las elecciones aquí, yo tenía conocimientos de... (Interrumpen) yo tenía conocimiento de qué era un Centro Especial de Empleo por la Consejería de Economía y, bueno, con el ADL nos pusimos a ver qué posibilidades había. Mira, en principio aquí hubo, en tiempos, unos invernaderos que estaban ahí completamente dejados, pensamos en la posibilidad de hacer algo en torno a los invernaderos, así se solicitó y nos lo denegaron,

*entonces vimos la posibilidad de hacerlo por otra vía, solicitándolo de otra manera, entonces surgió lo de Mantenedores de Vía Pública, se solicitó así y nos lo concedieron, el por qué, hombre porque para un pueblo que tiene 4.000 habitantes pensar en 5 personas, a las que... que van a acceder a un puesto de trabajo fijo, pues era como muy importante, pero no sólo eran esas cinco personas, la idea que se tuvo en aquel momento y que seguimos manteniendo es la de ampliar, ampliar. Esto al Ayuntamiento le es costoso, es costoso, entre otras cosas porque el 70% prácticamente, entre Seguridad Social y la parte que pone el Ayuntamiento... pero bueno a nosotros nos pareció que aunque fuera costoso era algo... estamos insertando en el mundo laboral a personas que de otra forma tenían muy pocas posibilidades.(...) entonces pues, pues fue más bien con un carácter social, con un... es por lo que tiramos para adelante con el Centro. **G.5***

*- Bueno, la idea era un poco por darle respuesta a las necesidades de las personas en cuanto, pues, a las necesidades y posibilidades de tener un trabajo y bueno, ya se tenía en el servicio del centro ocupacional pues, la experiencia en un taller de marroquinería y entonces ya la siguiente opción era, un poco, dar la posibilidad de hacer algo como empresa partiendo de la base de esa experiencia como centro ocupacional y dando un poco respuesta, también como te digo, a esas necesidades y esas posibilidades de esos chavales. **G.6***

*- Pues porque nosotros hemos estado vinculados siempre al mundo de la discapacidad, por ser, hemos sido monitores de XXX como ceramistas, somos titulados en cerámica por la Escuela de Arte, entonces en nuestros inicios fuimos profesores de un centro ocupacional, y una vez pasada la etapa de monitores, montamos ya nuestra propia empresa, una empresa ordinaria y hubo un momento de nuestra fase de trabajo que, teníamos mucha demanda de nuestros productos, y como ya, anteriormente, habíamos formado a personal en el mundo de la cerámica, con discapacidad o sin discapacidad, en este caso, decidimos con discapacidad porque eran los que más se adaptaban al tipo de tareas que necesitábamos en el taller y eran sabedores del trabajo ya. (...) Llevábamos con nuestros trabajadores, cuando eran alumnos nuestros, llevábamos 8 años enseñándoles y eran los más capacitados para nosotros. **G.7***

- Pues... surge por un compañero que teníamos que entonces llevaba personal, se llamaba, bueno, se llama, vamos no se ha muerto, XXX, pues era una persona que le gustaba mucho leer y bueno, se enteró de que podíamos tener ayudas si se contrataba a personal minusválido... y tal... y entonces lo promovió él un poquito, se empezó a interesar y se lo propuso al gerente que había antes, y bueno pues así surgió más o menos, y eso son los conocimientos más o menos que tengo de eso. (...) como había ayudas, en principio bueno, pues

era bueno por las ayudas y tal. Han visto que funcionaban encima las personas, pues... todo ha sido beneficioso. G.8

Sobre **los objetivos** que deben cumplir los CEE señalar que para todos los entrevistados resulta evidente el beneficio personal y de sociabilidad (aumento de la autoestima y de las relaciones en otros entornos que no son los estrictamente familiares o asistenciales) que supone conseguir un empleo, especialmente, para personas tradicionalmente relegadas del mercado de trabajo debido a la tradicional invisibilidad de su capacidades.

También se evidencia en algunos de estos discursos (G.2, G.4, y G.5) las diferentes formas de entender esta incorporación que nace con el surgimiento de los CEE, es decir, si estos deben limitarse a ser el paso intermedio para el mercado ordinario o, por el contrario si nos encontramos ante la etapa única y definitiva de su vida laboral. Las posiciones discursivas que han adoptado permiten hablar de una línea más integral, en el que, a parte de los objetivos productivos se contemplan otros de tipo social y personal, y otra opción que se autodefine a sí misma desde lo netamente empresarial, aunque se reconozcan motivaciones sociales en la elección de este tipo de actividad.

OBJETIVOS DE LOS CEE	
TIPO INTEGRAL	TIPO EMPRESARIAL
Ajuste psicosocial de la persona	Se definen, en primer lugar, como empresas aunque con la particularidad de tener a trabajadores con discapacidad y el título de CEE
Más apoyos	
Mejor ambiente con sus trabajadores	
Proporcionan inserción de calidad	
Dar oportunidades a las personas que por si el tipo de discapacidad tienen más dificultades para encontrar un empleo.	

Fuente: Elaboración propia

No podemos olvidar, sin embargo, los recursos limitados con que cuentan estas entidades asociativas, y que los CEE suponen tanto un desembolso, sobretudo en los primeros momentos de creación, como unos potenciales o seguros ingresos con los que poder afrontar otras necesidades de la organización tal y como se ha puesto de manifiesto en la respuesta dada por G.3.

Como veremos más adelante, las condiciones de adaptabilidad, no sólo en las herramientas o lugares de trabajo, sino también la flexibilidad de los ritmos de producción y la atención a los trabajadores hacen de estos centros lugares privilegiados y altamente competitivos (en cuanto a estas condiciones laborales) con las empresas del mercado ordinario donde es difícil encontrar la con-

junción de estos aspectos, que en determinados casos, como en las personas con discapacidad de tipo psíquico, resultan indispensables para hacer posible una incorporación laboral sostenida en el tiempo.

- *¿Los objetivos principales?... yo pienso que el trabajador, que se sienta útil, que él vea que puede mantener... que tiene un sueldo, aunque eso es lo secundario pero, quieras o no, que realizan un trabajo, que realizan una función que ellos creen, que ellos pensaban que sólo podía una persona que no tuviera una discapacidad y una responsabilidad de ellos. Es decir, yo ya tengo mi trabajo, tengo mi seguro, tengo mis ingresos, tengo mis... Ellos se ven como una persona normal, entre comillas. Yo pienso que eso es lo más... o por lo menos para mí y para ellos, también ¿no?. (...) Y yo pienso eso, que un Centro Especial de Empleo tiene que eso, enseñar a desarrollar a ser persona, es decir, no, tú tienes una enfermedad pero puedes realizar un trabajo, y puedes vivir incluso tu día a día como una persona normal, con un trabajo, te puedes ir a dar una vuelta, tu paseo, no sé, un montón de cosas, que a lo mejor antes no, no pensaban que eso se podía hacer y a través del Centro Especial de Empleo sí pueden hacerlo. (...) en otros Centros Especiales que yo conozco, pues son chavales de distintos sitios que a partir de ahí se ha creado un vínculo de amistad y ellos salen por su pueblo, y eso es bonito. G.1*

- *¿El objetivo principal?... Pues, aparte que es objetivo principal es dar trabajo, tal y como suena, dar trabajo a una persona con discapacidad, ese es su objetivo, además, figura en los Estatutos como función también de esas sociedades limitadas, la satisfacción de esa persona con discapacidad. No debemos perder de vista que los centros especiales de empleo, son centros, no sólo de inserción laboral, sino son centros especiales, en el sentido de que se requiere de un ajuste psicosocial de la persona. O sea, nosotros insertamos personas con discapacidad, pero las apoyamos, las ayudamos a desarrollar la tarea laboral de una forma, de la forma más adecuada posible, de la mejor forma posible, donde ellos se sientan también pues en ese sentido, satisfechos de su trabajo.¹ (...) Después, si lo que me preguntas es también que si el objetivo de los Centros Especiales de Empleo si son de, digamos, la filosofía es de un centro de inserción transitorio, y con lo cual formativo y preparatorio a nivel profesional, o definitivo, que es la clave... (...) la panacea, que está ahí, y es el debate a nivel nacional, pues eso ha cambiado mucho de unos años para acá, y te hablo ya de filosofía a nivel nacional y de lo que son estructuras nuestras a nivel nacional, de trabajo, de Centros Especiales de Empleo. Siempre se ha pretendido, siempre se ha trabajado el que el Centro Especial de Empleo fuera transitorio para la persona, fuera un centro donde se formaba, se preparaba profesionalmente a una persona con discapacidad, se la capacitaba para acceder a un mercado normalizado. Nos hemos dado cuenta con el tiempo que las inser-*

*ciones no son las que nosotros queremos, a nivel normalizado desde, te hablo de incapacidad intelectual, en discapacidad física es otra cosa. En discapacidad física sí se ha sensibilizado más al empresario, y sí se ha generado más inserción normalizada, o, se ha promocionado también más la generación de centros especiales de empleo que les son rentables al empresario, que es otra, otro debate que estaría por estudiar también. Nosotros entendemos que la persona con discapacidad, porque se nos ha dado también, tiene que estar donde ella está a gusto, también trabajando. No es lo mismo para una persona con discapacidad, y lo digo por experiencia nuestra concreta, el que se le inserte laboralmente en un centro donde no se le atienden determinadas necesidades, cobra básicamente lo mismo, en algunos aspectos, porque el empresario, como es lógico, tiende a exprimir al máximo las capacidades del trabajador, ya no digo de la persona con discapacidad, como es lógico. Tiene que estar la persona donde este más a gusto, y yo creo que en los Centros Especiales de Empleo muchas veces está más a gusto porque tiene más apoyos. Por eso permanece más, por eso permanece más. Muchas veces los Centros Especiales de Empleo, yo creo que van a tender a convertirse en finalistas, muchas veces, y eso, yo creo que dependiendo por donde se mire, es bueno también, siempre y cuando garanticemos esa inserción, evidentemente, con una calidad determinada, que eso es otra cosa, también. **G.2***

*- Los objetivos principales son los mismos que XXX (nombre de la entidad) la inserción eh?, laboral, pero también social porque en la mayoría de los casos van las dos cosas juntas. Es un problema, personas que tienen una discapacidad, bien de origen, bien de nacimiento, o bien sobrevenida y en muchos casos necesitan, como todas las personas, necesitan trabajar, incluso, para subir lo que es la autoestima, para poderse sentir realizados, entonces, para nosotros lo fundamental es eso, y evidentemente, que haya un trabajo a través de un salario digno y que la entidad XXX pueda, pues, mensualmente cubrir esos costes y poder seguir funcionando. Es decir, evidentemente no hay ningún interés lucrativo, el único interés es social y humano. (...) **G.3***

*- Hombre, el objetivo de los Centros Especiales de Empleo es que realmente este tipo de entidades valgan después de puente ¿no? Para, para insertarse en el mercado laboral estándar ¿eh?, y bueno mi objetivo es, inicialmente es darles la opción y posibilidad a personas con esa discapacidad que muchas veces la inserción le es un poco más cruda, de hecho yo tengo otro Centro Especial de Empleo en Cáceres y, bueno, pues, te puedo decir que está trabajando un tetrapléjico, en silla de ruedas, que prácticamente mueve dos dedos de una mano ¿no?, y bueno, pues, es difícil que esas personas encuentren un puesto estándar de trabajo y yo les doy la oportunidad, para mí es una oportunidad que se les da, y bueno, es mi objetivo como empresario. **G.4***

- *Hombre, yo creo que el objetivo debe ser el de buscar la inserción laboral y social de la persona. Yo no sé si el Centro Especial de Empleo es el fin o es un medio para luego conseguir un posterior trabajo. No lo sé, yo creo que ahí debe depender de las características de cada chavales, porque habrá chavales que posiblemente se tengan que quedar en centros de día, otros que se tengan que quedar en centro ocupacional con un nivel de aprendizaje casi continuo y otros chavales pueden pasar al Centro Especial de Empleo y también habrá chavales que deban de pasar a al empleo ordinario. Por tanto, objetivos del Centro Especial de Empleo, bueno quizás, a lo mejor yo le diría un primer objetivo de tener al menos una primera experiencia para chavales con discapacidad, que luego es la experiencia, digamos, que se quede como definitiva, no lo sé, pero yo creo que por lo menos un acercamiento al mundo laboral. G.6*

- *creo que, bueno, que los Centros Especiales de Empleo están para algo ¿no?, sobre todo para crear una empresa, para ser empresa, y para la inserción de los trabajadores. (...) Un Centro Especial de Empleo lo primero que tiene que ser auto..., tiene que financiarse con su producción, ni tenemos que ser la Madre Teresa de Calcuta, tenemos que ser una empresa, una empresa pero que hacemos también, en este caso, hacemos que personas con discapacidad tengan acceso al mercado laboral y yo eso de las etiquetas de discapacidad y tal, yo las personas que tengo en mi taller son suficientemente capaces para realizar su trabajo, o sea, no les veo ni como discapacitados, entonces, simplemente tienen un título o un certificado, pero en mi empresa funcionan como un cual, un artesano normal. G.7*

- *Pues es que si te digo la verdad, no sé, qué función puedan tener. Yo salvo la función que, a lo mejor, puedan dar a la empresa, que son las subvenciones que puedan tener, ¿qué otras funciones?... pues, no sabría qué decirte, qué función, no sé ...(...) claro, quizás promocionarles un poco más... hablar a otras empresas porque... porque sean personas así, no por eso no van a funcionar bien, porque nosotros.... ya te digo, son personas con discapacidad física o sensorial y estupendamente, estupendamente, se han integrado con las personas y las personas con ellos.... y con el trabajo igual, nosotros aquí no tenemos pega ninguna. G.8*

La Ley que los originó, la LISMI, establecía como objetivo principal la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones de mercado. En este sentido, los CEE dependientes de entidades sin ánimo de lucro han querido subrayar también su dimensión empresarial.

- *(...) trabajamos con una filosofía empresarial, como te decía, y hay puestos de rentabilidad digamos, productiva, que los llamo yo de esa manera,*

donde a lo mejor se requiere una persona con discapacidad física, para atender una máquina determinada, que requiere de un proceso pues que va a generar una rentabilidad determinada. Eso a mí me permite tener una filosofía, en la cual contratar a ambas personas con discapacidad intelectual. Esa es una fórmula de trabajo que yo he iniciado hace unos años, porque en nuestro colectivo siempre se entendía que las personas, en los centros especiales de empleo, había que intentar, a toda costa, sólo contratar personas con discapacidad intelectual. ¿Eso que provocaba? Pues debido al perfil de la persona con discapacidad intelectual, que es poco rentable, poco productivo, en algunos casos, se limitaba la capacidad productiva del centro como empresa, con lo cual se limitaba la capacidad de inserción, automáticamente, y se paraban. Entendiendo que los Centros Especiales de Empleo son centros de promoción de la inserción, pues había que cambiar radicalmente esa filosofía. De ahí que se entienda que se insertan personas con cualquier discapacidad, para favorecer al colectivo de la discapacidad, y que haya tipos de inserción, o sea, en algunos casos el perfil de la inserción se requiere que sea de máxima rentabilidad, con lo cual, se contrata a una persona que sea rentable, y no tiene porque ser discapacitado intelectual, que nos permita generar recursos, para sí poder evolucionar en la inserción de personas con discapacidad intelectual, en puestos a lo mejor, en puestos o en perfiles laborales menos exigentes, y siempre contando con que tenemos un centro de formación XXX (nombre de la entidad), que nos está permitiendo formar de forma intensa a personas con discapacidad intelectual. (...) Eso sí, nos está, estamos consiguiendo que la inserción de personas con discapacidad intelectual sea mayor, que es nuestro objetivo principal, después de todo. (...) Se genera más capacidad productiva y con ello más necesidad de inserción laboral porque, evidentemente, crece la empresa, entonces eso nos permite, sin querer, insertar, porque no debemos de perder de vista que el colectivo de personas con discapacidad intelectual, de los colectivos marginados, desde el punto de vista de la inserción, es el más delicado. Entonces, partiendo de eso, hay que luchar a toda costa por su inserción. Ahora, ¿de qué manera luchamos? Esa es la clave. (...) O sea, el histórico de nuestro trabajo, nos ha enseñado que, o lo promocionamos de esa manera, convirtiendo las asociaciones, como ha ocurrido también de forma histórica en empresarias, cosa que no son, pero circunstancialmente se ha provocado esa peculiaridad en las estructuras nuestras, el que tengan que gestionar empresas, sin ser empresarios. Se gestionan servicios, aunque también para gestionar servicios hay que ser empresa, se ha producido eso pero en todo caso, lo que hemos pretendido es garantizar la inserción, y ver como un valor añadido la inserción en el mercado normalizado, siempre como un valor añadido, no como un objetivo, porque nos ha resultado siempre muy difícil, de ahí la clave también de la promoción de actividades empresariales desde el ámbito de los centros especiales de empleo (...) la filosofía nuestra de trabajo con la Administración ha sido no solicitar, nosotros no queremos más que las subvenciones que legalmente están

establecidas. O sea, no queremos dinero sino que lo que queremos es trabajo, para que las personas que tenemos insertadas laboralmente puedan demostrar con una calidad de producto determinado, que son capaces de resolver ese trabajo. Nosotros siempre vamos pidiendo trabajo. G2

- Bueno, de hecho, de hecho hoy en día, como sabrás, los CEE tienen que funcionar como una empresa ordinaria, se te exige funcionar como una empresa ordinaria (...) por lo que te decía, porque se ha ido desvirtuando el origen ¿no? ¿por qué? un poco los motivos es lo que te decía, lo que es, en muchos casos, con los, hay eficacia pero no eficiencia... (...) me explico, la persona desempeña su trabajo pero a lo mejor no con la eficiencia que requiere la empresa privada, y la empresa privada requiere, su eficiencia es: menor tiempo posible mayor producción. G. 3

- tenemos que partir de la idea de que los Centros Especiales de Empleo en el futuro, no pueden seguir dependiendo de los Ayuntamientos, sino que tiene que llegar al punto en el que sean capaces de mantenerse por sí mismos. (...) es hacer que los Centros Especiales de Empleo sean productivos ¿sabes?, pero productivos en base a la ampliación y a la mejora de condiciones, tanto económicas como sociales de las personas que lo integran. G.5

- nosotros en primer lugar tratamos de vender nuestro, digamos nuestro producto, nuestra mercancía no partiendo de la base de que está hecho por personas con discapacidad, es decir, ni siquiera, en un principio, ni con una discriminación positiva, sino que lo vendemos y ofrecemos como un producto normal, como pueda ser el de la calle, que luego además le podemos añadir que tiene un valor añadido porque esté hecho por personas con discapacidad, pues estando (...)nosotros el objetivo por el que queremos que nos evalúen los digamos, nuestros clientes es por objetivos de evaluación del producto y del servicio. G.6

Por último en relación a los objetivos, destacar que en uno de los entrevistados la contradicción generada por no cumplir con el objetivo de insertar en el mercado ordinario, da lugar, en el momento final de la entrevista, a concluir de la siguiente manera: *Lo ideal yo siempre lo digo, lo ideal es que no existieran los CEE y que no existieran las asociaciones de discapacitados, o sea...(...) el objetivo, vamos de XXX, y de todas las asociaciones de discapacitados físicos, es desaparecer, es decir, que las personas con discapacidad estuvieran de tal forma normalizadas que ellos tuvieran su trabajo y no tuvieran que asociarse para poder, digamos, estar protegidos o estar defendidos ante la administración o ante la empresa privada. Lo ideal y el objetivo de toda asociación debería ser desaparecer, igual que no hay una asociación de personas que lleven*

gafas, o una asociación de personas, es eso, lo ideal es que desaparecieran, Que una persona con discapacidad física fuera una persona normalizada, en el sentido de que tuviera su trabajo, tuviera su familia, y tuviera sus problemas como tú y como yo pero no existir las asociaciones. Bueno, eso es ... ojalá algún día se dé pero es difícil, es difícil, y... esa es la cuestión **G.3** Lo que parece querer transmitir con esta aseveración final es lo irreal que resulta, en la práctica, este fin de la inserción ordinaria desde los CEE dado el cúmulo de circunstancias y dificultades que tienen lugar en estos procesos de inserción.

La disolución de los centros es, para alguno de los entrevistados la consecuencia lógica de lo que ocurriría con el paso de los trabajadores al mercado ordinario, bien porque los centros no sean mínimamente productivos, bien porque se queden sin empleados, bien por el desgaste que supondría comenzar continuamente el proceso de aprendizaje con nuevos trabajadores.

- bueno, como tú sabes, imagino, lo que se considera... los CEE están creados para, o sea, el origen de los CEE es preparar a los trabajadores discapacitados para ir a la empresa ordinaria...(...) o sea, el motivo y origen de los CEE era ese, no otro. Realmente los CEE debería desaparecer, los CEE deberían desaparecer en ese sentido, en el sentido de que su origen era que se creaban para formar a personas con discapacidad y una vez formadas...(...) hacer la transferencia a la, a la empresa, a la empresa privada. (...) Eso hoy en día, pues, pues, no se hace, en la mayoría de los casos no se hace, sí ha habido trabajadores aquí que han hecho, se han ido, han intentado, algunos se han hecho autónomos, lo han intentado, pero luego han regresado. Han regresado, los que se han ido, han regresado. **G.3**

- Eso es algo que la verdad es que nos manifiestan casi todas las personas de los Centros Especiales de Empleo, porque nos dicen que, claro, ellos pasan a prestar un servicio, sus trabajadores, y renunciar también a sus trabajadores significa, en este caso como tú me decías que, a lo mejor, no hay ánimo de lucro, puede ser a lo mejor menos, pero cuando hemos hablado con algunos de empresas nos dicen, claro es que yo tengo formados unos trabajadores, los tengo aquí ya capacitados, y ahora los tengo que reinsertar en otra empresa y buscar uno nuevo cuando yo aquí necesito generar también unos ingresos para cubrir esos gastos. **G.5**

¿Cómo prestan sus servicios los CEE? ¿existe algún convenio de colaboración o contratos con entidades públicas o con empresas privadas? Los productos y servicios que ofertan los centros entrevistados comprenden: lavado de ropa, trabajos de imprenta y edición, montaje de goteros, venta de tabaco, mantenimiento de la vía pública, venta de babuchas y lavandería,

fabricación y venta de artesanía, y venta de cerámica. El tipo de acuerdos o convenios que mantiene con sus clientes se caracteriza por su relativa temporalidad: se trata de contratos de corta duración aunque, en muchos casos, la probabilidad de renovarse sea alta. Sobre si estas transacciones se establecen principalmente con el ámbito público, administraciones, o privado, podemos afirmar ambas opciones conviven en varias de las respuestas dadas donde, además, los ingresos provenientes de entidades públicas juegan un papel importante. En el lado contrario, predomina la venta directa al público y la búsqueda particular de potenciales clientes.

- (...) los clientes se nos han ido ofreciendo ellos. (...) y gente del pueblo, pues, ahora ya se están enterando y ya son mucha gente que nos trae edredones, cortinas, mantas. (...) No son contratos, o sea nosotros... vamos, contratos de palabra, contratos de empresa, no. **G.1**

- Mercado. Entramos en competencia de mercado. (...) Pues a veces nos es difícil, es difícil, pero bueno, la verdad es que tenemos la satisfacción de estar apoyados o haber estado apoyados de forma permanente, no por lo que somos, sino yo creo que por la calidad del producto que se genera, pues precisamente, por ejemplo, por uno de nuestros mejores clientes, que es la Junta de Extremadura. La Junta de Extremadura, a través de muchas consejerías, digamos nos garantiza una facturación importante. **G.2**

- Tenemos, uno de los, uno de los proyectos que se desarrolla dentro del CEE es la sala de man, montaje de material sanitario. En ese caso, lo que tenemos es el acuerdo con una entidad, en este caso de ámbito privado, mediante el cual nosotros, ellos, nos suministran el material sanitario para nosotros montarlo en nuestras instalaciones y nosotros se lo, una vez ya, las piezas vienen sueltas, se hace aquí el proceso de, de, de montaje y luego ya se lleva a las instalaciones que ellos tienen para pasar lo que es el control de calidad. (...) luego, los demás casos son todos convenios o contratos de servicios con la administración, ya sean a nivel autonómico, o a nivel estatal.

Pregunta: ¿y de, y de cuánto tiempo son los convenios?

Respuesta: Pu, pues depende hay muy diversos (...) esto es una lucha constante (risas), entonces, más de un año no tenemos, digamos, nada fijo. Más de un año no... **G.3**

- En el caso del estanco... hombre, es un producto muy definido, no obstante mi objetivo en esta entidad por supuesto es, si puedo, incrementar la plantilla porque yo lo que estoy creando, en su caso, también, es un parque de

máquinas externo ¿eh?, pues, para prestar servicios en el exterior, entonces bueno me ofrezco por supuesto como expendeduría a cualquier establecimiento que tenga punto de venta o segundo canal de tabaco y tampoco, digamos, se vende el Centro Especial de Empleo como tal ¿no?. G.4

- (...) directamente con el Ayuntamiento y ahora a través del Patronato. Ten en cuenta de que aquí, por ponerte un ejemplo, la empresa que hace más contratos al año es el Ayuntamiento. No estamos en una zona industrial y entonces, evidentemente, las empresas que hay no tienen la capacidad para acoger este tipo de personas. G.5

- ¿Con los clientes nuestros? Hombre, pues son mundos, pues como todo, por ejemplo, en el sector de la marroquinería pues es un mundo un poco, digamos, no digo cerrado, pero sí conocido y entonces, pues ya, digamos, a nivel nacional se van conociendo quiénes son la gente que producen babuchas, quiénes no, porque es un sector que, bueno, tuvo un boom unos años y ahora ya no lo tiene. Y en lavandería, pues, bueno, poco a poco a nosotros nos conocen como una lavandería a nivel local o regional y con lo cual, pues, acceden a nosotros como a cualquier otra. G.6

- Nosotros, como ya funcionábamos como empresa, más o menos todo viene de antes, tenemos nuestros clientes, funciona como una empresa, con sus altos, con sus bajos, sus curvas de beneficios o de pérdidas, o sea, según como esté el mercado en ese momento, entonces nosotros contratos o compromisos nada, esto es una cosa que trabajas al público, a tus clientes y no tienes ningún contrato cerrado de por vida, es una empresa que de lo que produzca es de lo que vas a comer, tienes que buscarte la vida de forma que cuanto más trabajos te vayan saliendo, mejor vas a funcionar, sino... (...) con la empresa privada la mayoría, pero lo que sí trabajamos también mucho, pero que ya lo hacíamos antes, cuando éramos una empresa ordinaria también, pues trabajamos con Administraciones porque trabajos mucha artesanía de decoración o trabajos con hoteles, con Consejerías para hacer decoraciones y tal, pero que son cosas que ya teníamos de antes, no por ser un Centro Especial de Empleo tenemos preferencia para meternos en vía de la Administración, sino que son cosas que antes las teníamos y ahora, por ser Centro Especial de Empleo, pues tampoco yo veo... yo creo que eso es un... tampoco creo que sea un beneficio la Administración y tal te compre por ser un Centro Especial de Empleo, porque al fin y al cabo es lo que ya te he dicho antes, somos una empresa y lo mismo pueden comprarte a ti que comprarle a otro, o sea que, sean discapacitados o no sean (...) la clientela que tenemos, nosotros trabajamos mucho en ferias de artesanía y desde las ferias de artesanía pues es donde rescatamos nuestro mercado, que son todas tiendas de decoración, tiendas de museos, estamos

*funcionando mucho porque trabajamos cerámica arqueológica, y luego Administraciones también compran, los Ayuntamientos, pero no de Mérida, ayuntamientos de diferentes sitios, o la Junta de Extremadura, son clientes, pero bueno, porque que ya estaban creados. Hay bajas y altas, también hay clientes que a lo mejor ya no se dedican al producto que nosotros elaboramos, pero salen otros, y luego tenemos un punto de referencia de ventas bastante importante y tenemos nuestra propia tienda en una zona turística, entonces, bueno, casi todo el trabajo que hacemos en nuestro taller va saliendo luego en..., por lo menos el 80% del trabajo que hacemos va saliendo en nuestra propia tienda. (...) lo que te decía antes, siempre tienes una, una base de clientes fijos, más o menos fijos, que sabes lo que te van a comprar o lo que te van a demandar durante el año y de esa cartera de clientes fijos, podemos hablar de que sea el 70 u 80% de nuestra clientela, o el 60, y son los clientes que hacen más o menos el ingreso anual, o sea, lo que todos los años vendemos es para ellos, es de ellos (...) **G.7***

*- No, no tenemos ningún acuerdo de esos, por ese motivo no. Nosotros fabricamos como tal, que es como fabricante, independientemente que trabajen personas físicas, vamos, con discapacidad física o no. **G.8***

El **acceso** de los trabajadores a los CEE se ha llevado a cabo por 3 vías diferentes: los centros ocupacionales, bolsas de trabajo de las entidades asociativas y selección mediante convocatoria pública. La elección de una u otra alternativa viene dada por la existencia de recursos propios, en el caso de las asociaciones, muchas cuentan con bolsas de empleo o/y centros ocupacionales, o por la obligatoriedad a que están sujetas si se trata de centros nacidos a iniciativa de un organismo público o con una gran vinculación con estas instituciones.

*- Aquí tenemos gente que no tiene absolutamente a nadie. (...)Discapacitados, a los que nadie quiere, a los que se encuentran por la calle. **G.1***

- El procedimiento que nos marca, que nos marca la Ley es, como bien sabes, a través del SEXPE, en este caso, o del INEM. Nosotros, ahí, bueno, hablando con el SEXPE y con el INEM, siempre hemos planteado, hecho planteamientos de promoción de puestos de trabajo. ¿Qué quiere decir? De acuerdo con ellos, nosotros siempre convocamos. Tenemos un proceso de selección propio porque antiguamente, siempre hemos querido ser muy delicados en todos los procesos de selección, (...) y sobre todo y fundamentalmente, porque estamos en una entidad que funciona a través de subvenciones, en muchos ámbitos, la parte social está totalmente subvencionada por la Consejería de

*Bienestar Social, porque es un ámbito social de atención, y, bueno, en la parte de empleo, evidentemente hay una parte importante de subvenciones. Partiendo de todo eso, hay un esquema de selección pues un poco más estricto que en otras empresas, dentro de nuestras capacidades también. Y hay una comisión de empleo donde, siempre que hay una necesidad de un puesto de trabajo, como en cualquier empresa, se publica en el periódico Hoy la necesidad de ese puesto de trabajo en función de un perfil a demandar, determinado, cumpliendo pues con el 33% de discapacidad, evidentemente. Hay un proceso de selección donde, incluso en nuestra Junta directiva hay una persona con, ehh, en este caso, psicóloga experta en selecciones, que trabaja en el SEXPE, en este caso, y que es madre afectada, con lo cual nos apoya al equipo de trabajo en los procesos selectivos. Hace un proceso selectivo donde se recogen en una semana todos los expedientes, una vez convocada la selección en el periódico Hoy, se da una semana de recepción de expedientes, después se evalúan en base al perfil, por esa comisión, que está formada de seis -siete personas, esa comisión evalúa los perfiles en base a la necesidad y, después hay una fase de entrevistas, donde se entrevistan, dependiendo de las necesidades de inserción a diez, quince personas, o sea, esas diez o quince personas, además participa el Director de industria, participan directivos de la Asociación, participan técnicos en selección. Yo formo parte también de la comisión. Si se encuentra una persona que reúna el perfil con esa discapacidad, se inserta, de acuerdo con el SEXPE. Ese es el procedimiento que nosotros tenemos de inserción.(...) Si la persona viene por formación, también es un caso parecido. (...) Se creó el Centro formativo Aprosuba hace año y medio ya.(...) O sea, es un centro de formación que está constantemente en funcionamiento. Entonces, ese es otro foco, digamos, de, de promoción de empleo (...) de ahí, ha salido gente formada también, que a través de la comisión de empleo, se ha entendido como adecuada para cubrir puestos de trabajo. **G.2***

- acceden, nosotros, como te comentaba antes, tenemos una bolsa de empleo y de esa bolsa de empleo es de donde nosotros sacamos, tenemos, buscamos evidentemente, el perfil. Imagínate que necesitaríamos una cocinera, necesitaríamos una limpiadora, un limpiador o un recepcionista, entonces, pues lo que nosotros hacemos es, de nuestra base de, de nuestra base de usuarios sacamos el perfil adecuado, los convocamos aquí, primero, hablamos por teléfono si estarían interesados, si están interesados los convocamos aquí, hacemos una entrevista y pues se les contrata para el CEE, es decir, digamos que generamos nuestros propios recursos, en el sentido de, para eso tenemos nuestra bolsa de empleo, ¿no?...(...) no, digamos, no hay pertenencia a la asociación. No hay cuota ni hay socios. Aquí toda la persona con discapacidad física que venga aquí se va a entrar en la bolsa de empleo y se le va a informar de todo aquello que se requiera. Aquí también prestamos asistencia, lo que es en

ayudas técnicas, personas, o familiares de personas con discapacidad física (...) **G.3**

- Bueno, ha habido contactos con XXX ¿no?, ha habido contactos con FUNDOSA en su Bolsa de Trabajo, al igual que se me han ofrecido otras gentes que dirigen estos colectivos como puede ser XXX o XXX, pero, bueno, yo como estoy metido en la rueda y he formado a muchas personas con discapacidad pues también tengo conocimiento de los perfiles ¿no? y a la hora de valorar el perfil que tiene que tener una entidad como ésta, pues bueno, pues, una persona que sea comercial, que tenga una buena atención al público y ya digo, con XXX he tratado. **G.4**

- De selección. (...) Sí, claro, hay un proceso de selección. Una vez que sabíamos que teníamos concedido el Centro Especial de Empleo, se abre un período..., se hace público, se publican unas bases, se abre un período de inscripción y hay unos porcentajes que los marca la normativa, más del 33% de incapacidad y todo lo demás. Sabemos que los Centros Especiales de Empleo es el 70%, son aquellas personas que viene de Ley y el resto... pero aquí optamos porque el 100% fueran discapacitados. Entonces se hizo... para... dependiendo del trabajo que iban a realizar, pues bueno, uno se examinó para mantenimiento de maquinarias y tenían que tener carné y saber manejar..., otro de... jardinería, para el tema de la jardinería; entonces se hizo, se hicieron 5 bases diferentes, a las que optó todo el mundo, se hicieron unas pruebas de selección, siempre adaptando esas pruebas de selección a la minusvalía con la que contaban. **G.5**

- Hombre, hasta ahora todos los que han accedido al Centro Especial de Empleo son personas que han estado en el centro ocupacional, lógicamente, porque son personas que nosotros las conocemos y bueno, valoramos ya, tenemos argumentos, como para saber cuáles son las capacidades y también las limitaciones de estas personas y, por tanto, suelen ser personas que, digamos, pertenecen a nuestro colectivo, pero no es por, digamos por ninguna discriminación de que venga otra persona de fuera, no, es decir, bueno, también puede ser el hecho de que una persona que haya venido y haya estado poco tiempo en el centro, a lo mejor luego ha dado la casualidad que se le ha contratado, aquí hay que tener siempre luego una..., bueno, valorar las condiciones personales de cada uno, de que tenga unas ciertas capacidades para el desarrollo del trabajo y unas capacidades personales, también, de relaciones con los chavales, con los compañeros y con los monitores, y ya está, o sea que es un poco lo que, lo que se mide. **G.6**

- nosotros hemos estado vinculados siempre al mundo de la discapaci-

dad, por ser, hemos sido monitores (...) profesores de un centro ocupacional (...) llevábamos con nuestros trabajadores, cuando eran alumnos nuestros, llevábamos 8 años enseñándoles y eran los más capacitados para nosotros. Hubo una baja, hubo una baja y los demás son todos desde el principio. G.7

- Pues no sé si a través de esa información que tenía este compañero, buscó otra vez del INEM o del Ministerio de Trabajo o Seguridad Social, o algo, es que no te lo puedo decir, imposible, porque yo sé que vamos, él se interesó y fue promoviendo todo el tema, y tal, pero exactamente no, porque claro, yo eso lo he vivido pero no...(...) Supongo que pediría información y preguntaría ¿qué hay que hacer...? o si habían... Ah, me acuerdo que una vez a través del INEM, no del INEM no, del CEREM...., como era lo de los minusválidos, se llamaba antes de otra manera, a ver en la Calle Bruselas aquí, en la plaza Bruselas, había un centro de minusválidos (...) pues a través de ese Centro pidieron información y que mandaran personal (...) Bueno pues a través de eso, porque me acuerdo que venían el personal de allí, la gente que tenía cargos allí, para ver todo esto, y fueron los que es verdad, sí, sí.... G.8

Sobre si estos trabajadores contaban o no con **experiencia laboral anterior** a la llegada al CEE, se confirma en los textos transcritos la influencia de varios factores que determinarían esta situación de actividad o inactividad. Por un lado, diferenciamos entre las personas que tienen una discapacidad de tipo psíquico, (como en los casos que representan G.1, G.2, G.6 y G.7) que habitualmente no han tenido ninguna experiencia anterior, con las de tipo físico (G.3. y G.4) También existen diferencias si la discapacidad ha sido sobrevenida, normalmente ya han trabajado, o de nacimiento. Finalmente, otro factor que parece incidir sobre la existencia o no de trayectoria laboral alguna es el tipo de familia, la mayor o menor protección que ejerzan en la persona con discapacidad, y la pervivencia de ciertos tabúes, cada vez menos frecuentes, que tienden a relegar las capacidades de estos trabajadores.

- Ellos, no. (...) Bueno, tenemos a Javier, pero Javier trabajaba con su padre, en un estanco que tenía su padre, y eso (...) tengo a Francisco que es por su enfermedad, y la mayoría es, no ha trabajado por su enfermedad. G.1

Depende. Hay de todo, hay de todo. Hay incluso profesionales que ya tienen una experiencia determinada, porque en discapacidad y en artes gráficas volvemos al esquema de sectores muy concretos. Es muy difícil, incluso con cualquier discapacidad, es muy difícil encontrarte a personas con discapacidad, física, intelectual por supuesto no, o sensorial, u otras discapacidades, que hayan tenido una experiencia ya en artes gráficas, con lo cual, poderles insertar laboralmente. Y eso lo tenemos más que probado a través de las seleccio-

nes que publicamos abiertamente. Entonces, lo que hacemos nosotros es ofrecerle a la persona el formarse primero, y después, si hay un compromiso de empleo, incluso por las acciones formativas, que generalmente lo hay, pues insertarla directamente, según los compromisos con la Administración. Pero claro, con una cualificación ya, con una preparación, con una capacitación determinada. **G.2**

- No, no todos, no todos, no todos. La mayoría, sí ha, ha trabajado (...)...la mayoría ha trabajado, pero no todos tienen experiencia. Sí te puedo decir que aquel que tiene experiencia laboral suele encontrar, bueno, con más facilidad trabajo porque, bueno, el propio empresario o nosotros mismos (...) valoramos que la persona sepa desenvolverse, que tenga también un hábito de, un horario, una disciplina, ¿sabes? De, de trabajo (...) Claro, tiene que ver con, en muchos casos, con otra serie de causas. Como te he comentado antes, en muchos casos, la propia familia durante mucho tiempo, el exceso de protección ha provocado la comodidad en este caso del, de la personas con discapacidad, entonces, se han sentido a gusto, se han sentido cómodos y ya no, son muchos años sin hacer nada, y se presentan aquí un día, a lo mejor con la familia, diciendo, pues mi hijo quiere trabajar. Vale, ¿y qué ha hecho? Pues a lo mejor no ha hecho nada porque se presenta con 30 años, y es que no trae ningún currículum profesional, y en muchos caos, ni siquiera una formación adecuado, entonces pues a lo mejor va a ser, con esa persona tienes que empezar primero a formarla y, y a sacarla un poco del ambiente familiar. Otras personas, sin embargo, tie, tienen una discapacidad, digamos, sobrevenida, por que han tenido un accidente laboral (...) o una enfermedad que se les ha generado de pronto, que ellos trabajaban sin ningún tipo de problemas y de pronto un día, pues han tenido un accidente o un tipo de lesión, o un tipo de enfermedad, y se encuentran, pues imagínate, nos vienen con 40 años, mucha gente, pues que nos vienen con problemas de espalda, tema de hernias, gente que ha trabajado pero que son, digamos, llegan un día que se convierten en personas con discapacidad... **G.3**

- Sí, sí tenían. **G.4**

- Sí. (...) De hecho 4 de ellos habían tenido experiencia, hay algunos que vienen del REAG, del Régimen Especial Agrario, 3 de ellos vienen del Régimen Especial Agrario, habían tenido experiencia, habían estado insertados en el mundo laboral, excepto uno, que es del que estamos hablando de disminución psíquica. **G.5**

- De experiencia laboral no, no tienen, porque lógicamente son personas que, la mayoría, vienen del centro ocupacional nuestro o han estado en otro

centro ocupacional, y experiencia laboral... tienen que ser personas que, claro, recuerdo, estamos hablando de nuestro, un Centro Especial de Empleo que tiene personas con discapacidades intelectuales, no físicas, entonces la experiencia laboral en el mundo de la discapacidad intelectual yo creo que, hasta ahora, han sido limitadas, se están, se están generando ahora. Por tanto debería ser una persona que quizás tuviera experiencia, si es una persona que tiene quizás una discapacidad física y no intelectual, pero en nuestro caso son intelectuales prácticamente la experiencia es nula. G.6

- No. G.7

- que yo sepa no. (...) no, creo que no. Bueno experiencia, ellos desde luego sabían pintar, ahora la experiencia si la habrían cogido en escuelas o... porque es lo que más hicieron al principio, que yo creo que experiencia en cuanto a trabajo, creo que no, porque eran todos también muy jóvenes, entonces. (...) la mayoría de ellos tenían conocimientos de pintura y pintaban muy bien, ¿eh? G.8

Con respecto a **las tareas que desarrollan** en estos centros, se pretendía conocer si alguna de estas personas había podido acceder a puestos de cierta responsabilidad o si por el contrario, como parece ser más habitual, mantenían la condición de personal con escasa cualificación. Las tareas que desempeñaban las personas con discapacidad en estos CEE, han verificado lo dicho anteriormente en la mayor parte de los casos que relataremos a continuación. Algunas excepciones relevantes las encontramos en los casos de G.3 y G.4: en el primero, se trata de un centro en el que predomina el tipo de discapacidad física, la especialización de algunos trabajadores es mayor y cuentan con trabajadores cualificados, en especialidades como fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, personal de administración, y taxidermista; el otro particular, G.4, encontramos que se les ha encomendado la gestión de un estanco, aunque con supervisión, son las más que hemos. Uno de los entrevistados, G.3 proporciona, además, argumentos al hecho de que las personas con discapacidad se perpetúen en puestos de poca especialización.

La LISMI también preveía en su articulado una serie de revisiones periódicas cuyo objeto es “impulsar la promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado”. Preguntamos también si se daba en estos centros este tipo de valoraciones.

- Ellos te hacen todo, nosotros empezamos recogiendo la ropa de los abuelos, de los acogidos de aquí, por la mañana temprano y si tenemos que salir a recoger ropa de fuera pues yo y otros, sobre todo yo, claro, vamos a por

ella, entregamos y recogemos. Yo la traigo, ellos la clasifican, la pesamos, la que hay de pesar, ellos lo pesan, la separamos y a la lavadora (...) selección de ropa, el lavado que lo hacen ellos también, el planchado también lo hacen ellos y el doblaje. (...) El doblar y embolsar la ropa. (...) G.1

- Históricamente, y por eso te digo la filo, el cambio de mentalidad que estamos intentado desarrollar, históricamente siempre se ha pretendido, sobre todo, y fundamentalmente en la persona con discapacidad intelectual, el desarrollo de habilidades manipulativas, cosa que nosotros hemos entendido como un error: el basar única y exclusivamente nuestra tarea en habilidades manipulativas. ¿Qué quiero decirte? Pues casi todas las personas, o muchas de las personas con discapacidad intelectual fundamentalmente que teníamos en el Centro Especial de Empleo XXX, lo que hacían era manipulados de papel. Ahora estamos intentando, precisamente a través de las acciones formativas el fomentar las capacidades de esa persona hacia otros perfiles profesionales. Estamos luchando por cambiar esa filosofía. (...) Otra cosa muy distinta es el Centro Especial de Empleo XXX, que su función es la manipulativa, pero de alto nivel, y de alta cualificación. (...) G.2

- hay de todo, hay desde, pues mira, hay cocineras, limpiadoras, limpiadores, hay cuidadores, hay fisioterapeutas, hay terapeutas ocupacionales, hay montadores de material sanitario, hay mozos de almacén, hay responsable de sala de montaje de material sanitario, personal de administración, hay taxidermista, o sea, hay prácticamente, bueno, una variedad muy... (...) O sea, lo que tienes que potenciar es las capacidades que tú tienes y eso es una cosa que la persona con discapacidad no es capaz de afrontar, el que puedes estar limitado para algo pero puedes ser muy bueno en otra cosa, o no muy bueno, pero sí, prepararte para el mercado laboral, eh? Y esa conciencia, no existe, en las personas con discapacidad, en la mayoría de las personas con discapacidad no existe esa conciencia, de que lo puedes, de que lo puedes... ejercer, eh? De que puede prepararse tan bien como tú, pero claro, para prepararse es lo que decía antes, tienes que estudiar, tienes que sacrificarte, tienes que cumplir un horario, tienes que tener unas ciertas responsabilidades, y eso en muchos casos, en este colectivo no se da, eh?(...) Entonces, acceden, como te decía antes, acceden en la mayoría de los casos, acceden a los puestos profesionales más bajos, aquellos... aquellos empleos que son de rotación, que son muy desagradables para todos, muy mal remunerados, con muy malos horarios, ¿comprendes? Y por eso hay, pues, tanta decepción y la autoestima muy baja, porque dicen, es que no... me cogieron aquí como camarero, como limpiador, estuve quince días, trabajando de mañana, de tarde, fin de semana, y tú le preguntas, vale, mira, ¿quieres trabajar de otra cosa, en qué te has formado? ¿Qué fue...? O sea yo, cuando viene un empresario yo a ti te puedo ofertar de qué,

*si, si es que no tienes formación, a ver de qué, de qué te puedo. Sí, no te gusta, si yo estoy de acuerdo contigo que es un trabajo horroroso, que no te gusta hacerlo, que yo tampoco lo haría, pero qué puedes hacer. Es que son los trabajos que a ellos les van a ofrecer, ¿sabes? Por eso digo que es muy importante le formación, para mí, es el punto de partida. **G.3***

*- Bueno, la tarea que se desarrolla aquí... tengo dos personas, como he comentado, uno, fundamentalmente lleva la gestión directa del estanco con mi supervisión, es la que se encarga de los pedidos del producto, de lo que es la gestión del stock, de lo que es la gestión de clientes, también, y después lo que es la atención pura y dura en mostrador; y la otra persona, lo que es atención al público y también hace labor externa de atención al cliente ¿no?. **G.4***

*- Son mantenedores de vía pública, ellos hacen pues todo el tema de limpieza de las calles, mantenimiento de los jardines, pequeños arreglos de albañilería, porque hay uno que se le pedía pequeños arreglos de albañilería, mantenedores, básicamente. **G.5***

*- Ahora mismo las categorías son todas las mismas, y, bueno, son las que están establecidas en, en el Convenio que nosotros pertenecemos, de Centro de Acción Social, en el además están incluidos los Centros Especiales de Empleo desde el anterior Convenio, ¿no?, no el último que se ha firmado ahora ya con validez para el 2004. Todos tienen la misma categoría y las funciones dependiendo si están en marroquinería, pues bueno son manejos y tareas sencillas de confección de la prenda que están haciendo, y en la lavandería, pues prácticamente de las tareas normales de una lavandería, pero no tienen ellos luego una distinción de categorías. **G.6***

*- La catalogación que tienen como en contrato es Peón de Alfarería y su trabajo es eso, es, realizan lo que en un taller artesano se lleva a cabo a diario ¿no?, lo que son reproducciones de piezas, el contacto con la arcilla es diario, como un peón, un ayudante de alfarería. **G.7***

- Pues depende, depende donde estén, pues, están en serigrafía, hay algunos, otros están en escogidos, seleccionando ya las piezas que están terminadas... otros, por ejemplo están en la pasta, depende.... es que hay varios... es que numerar a todos... otros están, a lo mejor, en un sitio donde se les pone un sello, pero que da igual, porque hay personas con él, normal, que están poniendo la misma función, que no porque sea, por ejemplo, minusválidos está poniendo un sello porque sí. (...) No, hay que poner en el producto, debajo, los sellos como que fabricamos los productos aquí y tal, entonces, pero, vamos, que están en diferentes sitios, quiero decir que da igual el trabajo.... menos en

*máquinas, que ahí sí sé que no hay nadie, por ese motivo, en los demás sitios están funcionando igual: serigrafía, en serigrafía hay varios, es verdad, selección, allí en la elaboración, que es la pasta, que es coger la pasta y poner en un sitio para que luego los corten y....***G.8**

El otro aspecto objeto de descripción se refiere a la **valoración periódica de sus capacidades**, y como veremos a continuación, en una amplia mayoría de los casos, aparte de la evaluación que se lleva a cabo al iniciarse en la tarea que van a desarrollar, no existe un seguimiento de las mismas. La escasez de personal es una de las razones que aducen los entrevistados de los centros con mayor antigüedad mientras que en los más recientes o de menor tamaño, no parece muy probable que lleguen a incorporarlo. Así, se contrata o proporciona formación a estos trabajadores con discapacidad, especialmente si hablamos del tipo psíquico, para el desempeño de una labor concreta y con pocas posibilidades de promoción o diversificación.

- Hombre, a raíz, desde el Centro Especial de Empleo pues no te puedo decir que acabamos de empezar o sea que... (...) Vamos, empezar, que ya hemos empezado...(...) ...ya llevamos unos pocos meses, o sea que, pero me imagino que sí, que esa valoración se hará, creo. **G.1**

- Sí, dentro de lo que, sí, dentro de lo que es, lo que son las empresas, digamos, ya perdemos capacidad, por tener, por perder capacidad económica también, para tener profesional dedicado a evaluar continuamente. (...) Queremos entrar en fases de homologación y certificación. Entonces ahí sí, vamos a entrar en procesos de evaluación y seguimiento de cómo trabajan estas personas con discapacidad. Hasta ahora no hemos tenido capacidad. **G.2**

- Se valora al, al principio sí, cuando se hace, cuando se saca el perfil del trabajador vemos si por su minusvalía, la discapacidad que tiene, vemos su, el dictamen técnico facultativo, vemos el tipo de discapacidad que tiene para ver si puede desempeñar ese trabajo y... establecemos un periodo de prueba, al principio, cuando se contrata hay un periodo de prueba, para ver si puede desempeñar ese trabajo y bueno, posteriormente...(...) si luego se realiza bien, pues no hay ningún problema. **G.3**

- La formación nunca sobra, ahora mismo por circunstancias tenemos una baja y la otra persona que es más reciente en la contratación pues está llevando perfectamente el negocio, e inclusive pues, la gestión del stock y pedidos, hemos estado aquí estos días yo mostrándole cómo lo debería de hacer y perfectamente lo desarrolla, y después luego lo que es la atención al cliente, dentro de la corta experiencia que yo pueda tener, pues yo les asesoro a lo mejor, de la política de empresa que yo quiero llevar ¿eh?. **G.4**

- Sí. Vamos a ver, la capacidad es el día a día, porque son trabajadores que están muy en contacto con nosotros, entonces sabemos lo que hacen todos los días, dónde van, cómo van progresando, pues este os puedo comentar, que en el tema de albañilería vemos cómo van progresando, y cómo van...(…) También te digo que el Centro Especial de Empleo se pone, lleva menos de un año, se pone en marcha en Julio, con lo cual estamos en el proceso de iniciación, básicamente. **G.5**

- Hombre, nosotros tenemos con ellos un programa individual, un programa individual en el que vamos evaluando todas las capacidades, no solamente...(…) La laboral es una más, pero vamos evaluando otras, ¿no? que es lo que ya digo, un programa individual que está basado en la concepción, el paradigma de la discapacidad intelectual de la Asociación americana, y desde ahí tenemos hecho un plan individual que lo vamos valorando en todos los usuarios de nuestros, de los distintos servicios, también del Centro Especial de Empleo. **G.6**

- Sí, bueno, nosotros ya llevamos mucho tiempo con ellos y sabemos cada uno la, el potencial que tienen en una cosa o en otra, y entonces a cada uno le asignamos las tareas ya más relacionadas con su buen hacer, en este caso. Hay algunos que se dedican más a decoración, otros más a la ejecución y otros más al mantenimiento del taller, o sea que cada uno ya les tenemos sus tareas asignadas por sus potenciales, y por su forma de trabajar en cada proceso. **G.7**

- no..... no recuerdo eso. **G.8**

La **incorporación al mercado ordinario** constituían uno de los elementos fundamentales de las entrevistas. En primer lugar, era preciso saber si estos trabajadores estaban o no capacitados para dar ese paso y si los centros habían establecido a lo largo de su existencia algún tipo de contacto con las empresas del entorno cercano para favorecer ese traspaso en los casos que fuera posible. En definitiva, profundizar sobre si existía alguna razón, en el ámbito laboral o de los CEE, que explicara la actual situación de inmovilidad.

A la pregunta de si estos trabajadores podrían incorporarse actualmente a cualquier empresa ordinaria, los entrevistados consideran como variables tanto el tipo de discapacidad, como la edad y la adaptabilidad de estas personas. En el caso de las limitaciones físicas se mencionan también aspectos como las bajas laborales o las asistencias médicas, en algunos, recurrentes, que dificultan esta normalización laboral. Para las limitaciones psíquicas, pasado el periodo de adaptación y aprendizaje a la rutina y ritmos laborales que son

importantes para ellos (ha de tenerse en cuenta que muchas de estas personas no han tenido experiencia laboral) los porcentajes de posibles incorporaciones aumentan e incluso se valora positivamente la capacidad para realizar trabajos repetitivos o la escasa conflictividad que plantean como actitudes beneficiosas para las empresas.

Del total de trabajadores que emplean estos CEE, varios responsables confirman que en todos los casos, y en la peor de las circunstancias observadas, en torno a un 30% de los mismos podrían insertarse en el mercado ordinario llevando a cabo tareas parecidas a las que han aprendido durante este periodo en los centros.

- *Perfectamente, hombre, con sus achaques y sus historias pero sí, sí, se podría. Perfectamente. (...) Sí, yo creo que sí, además te vuelvo a repetir, insisto en eso, son personas que por su enfermedad ellos trabajan a rutina, o sea, si ellos tienen que sacar X de trabajo, ellos te lo van a sacar, porque para ellos es su trabajo diario y de ahí no les saques, o sea que... (...) Es lo bueno que tiene trabajar con esta gente, que trabajan en cadena, en cadena y muy milimetrado.(...) ¿De los que tengo? Tres segurísimo. Javier, Timoteo y Francisco Pavón, seguro, segurísimo. Son los que diariamente están conmigo, las 7 horas, porque ya te he comentado que luego tenemos a otros que bajan cada 2 horas, se suben, vuelven a bajar, que no los tengo allí fijos ¿sabes?, porque no pueden estar allí 7 horas seguidas ¿no? Pero ellos sí, ellos están conmigo desde que yo llego hasta que yo me voy y aparte trabajando codo con codo conmigo. Esos tres hijo. G.1.*

- *En algunas de las, en algunos de los perfiles profesionales que estamos trabajando ahora, donde sí los estamos formando nosotros, a nivel formativo, ya no sólo dentro de la experiencia profesional, creo que totalmente. Es nuestro objetivo y por eso lo que te decía antes, nuestro objetivo a toda costa va a ser normalizar, o sea insertar estas personas en un mercado normalizado, siempre y cuando que ese mercado le garantice lo que nosotros le estamos garantizando ahora también, o sea, que le garantice una calidad determinada de inserción. (...) Sigo pensando, yo sigo pensando y ya es una opinión personal, que la persona con discapacidad intelectual va estar mejor atendida en un Centro Especial de Empleo, incluso en el futuro, va a estar mejor, porque se le va a atender mejor su necesidad y su adaptación al puesto de trabajo. La persona con discapacidad física yo creo que puede acceder perfectamente al mercado normalizado y con esto no quiero decir que la persona con discapacidad intelectual, no se persiga el objetivo de insertarla en un mercado normalizado, incluso te diría por las experiencias que estamos trabajando con la propia Junta, con lo que es todo lo que se ha provocado ahora de Función Pública, con el 5%*

de la reserva de la Función Pública, incluso, pues es difícil para la propia Administración el definir, y para nosotros que hemos trabajado a través del CERMI con la Administración, definiendo la normativa, o trabajando con la Administración en la normativa, definir un puesto de trabajo adecuado para una persona con discapacidad intelectual, o sea hasta de esa manera, y partimos de que la Administración se supone que tiene más capacidad que nadie para eso. (...) Contando con todas las discapacidades, del cien por cien de las personas con discapacidad, no del cien por cien de las personas que trabajan, del cien por cien de las personas con discapacidad, te podría decir que un 40 o un 50% podrían pasar directamente, sin ningún tipo de problema, al mercado normalizado, **G.2**

- Depende, o sea, hay tareas que sí, o sea, hay trabajadores que sí y hay trabajadores que no. Hay trabajadores que no podrían desempeñar en el trabajo ordinario puesto que tienen una serie de limitaciones que difícilmente, digamos, una empresa ordinaria le va a poder ofrecer o va a poder, digamos, soportar, aquí, el tema de las bajas es bastante considerable, o visitas al médico, en muchos casos, algunos no, o sea, hay trabajadores que realmente no, o sea. Más o menos podríamos estar hablando de un 30% podría incorporarse y un 70% probablemente, no, difícilmente se podría incorporar. **G.3**

- Sí, sí, perfectamente, yo creo que sí, hombre, dependiendo del puesto de trabajo, ¿no? ¿eh?, tenemos que tener en cuenta las discapacidades o minusvalías con las que cuenta, esto es un trabajo que perfectamente sí lo pueden desarrollar, por la condición del puesto de trabajo, entonces hay puestos de trabajo, por supuesto, a los que no podrían llegar, por las discapacidades que tienen. Éste, en concreto, pues sí está perfectamente capacitado para sobrellevarlo. (...) Son dos, los dos podrían hacerlo sin problemas (...) Hay puestos que, por supuesto, por las discapacidades que tienen, que en este caso son las dos físicas, no podrían, no podrían. **G.4**

- Sí, perfectamente. (...) Todos. Vamos a ver, yo haría alguna, tendría alguna reticencia con Juan Luis Benítez, Juan Luis Benítez ya he dicho un montón de veces que su disminución es psíquica, pero una vez que lo vemos trabajar, una vez que vemos como trabaja cualquiera, incluso él, podrían perfectamente insertarse en una empresa. **G.5**

- Hombre, quizás alguno pudiera ser, pudiera ser, pero claro tendría..., al menos los que tenemos nosotros, creo que debería ser en unas determinadas circunstancias, y desde luego siempre tienen que tener un apoyo, por lo menos en un inicio, porque son personas que necesitan una supervisión y entonces, bueno, quizás alguno pudiera integrarse en un empleo ordinario. (...)

¿de los que tenemos? pues no sé, a lo mejor... yo te podría decir, 4 o 5, quizás los podríamos integrar. De todas formas, claro, yo es que aquí hablar de números..., hombre, que yo considero que luego depende de los puestos de trabajo porque claro, (...) Yo creo que son personas que sí responden bien a...una vez que aprenden el trabajo... G.6

- Yo creo que sí. (...) porque yo, de mis trabajadores tres son psíquicos y, lo que te decía antes, funcionan como una persona... que no tengo ningún problema, incluso mejor. Pero bueno, yo creo que también depende de los oficios, los trabajos, los centros, a lo mejor un tipo de discapacidad se adapta mejor a un trabajo que a otro. G.7

- Sí. (...) Creo que todos los que están aquí, sí. Sí, porque, de hecho, ya te digo, que les hemos cambiado de puesto de trabajo y están funcionando igual vamos que no, no porque tengan esa discapacidad no van a ...como no les impide... el que no oigan, no les impide hacer ciertos trabajos que son manuales, a lo mejor y el que está... a lo mejor si tiene alguna discapacidad a lo mejor física en una pierna, si está en un puesto de trabajo sentado tampoco le impide, como por ejemplo hay ... que Fernando Silva que es de una pierna, ese está siempre ahí sentado y no le impide realizar ese trabajo y si estuviera aquí en la oficina tampoco le impediría hacerlo por, porque tenga una pierna mal...¿sabes? (...) creo que no, que muchos puestos de trabajo... no estarían... podrían desempeñar muchísimos puestos de trabajo. Creo que sí. G.8

Los problemas para su incorporación ordinaria podrían provenir de las exigencias empresariales o del ambiente laboral y también, en palabras de G.2, de la propia estructura productiva de los centros, ya que los sectores en los que desarrollan su actividad o los puestos para los que prepara a estos trabajadores no son fácilmente encuadrables en el mercado de su entorno.

- (...) nos encontramos, cuando se ha producido una inserción en el mercado normalizado de personas que han estado preparadas por XXX en ese, en el área de empleo, que ha fracasado por la presión del empresario dentro del puesto de trabajo. Aquí no existe tanta presión en la persona con discapacidad intelectual, o con discapacidad física, no hay una exigencia empresarial, sí hay una exigencia empresarial pero hasta aquí. El empresario va a otro nivel a trabajar con ellos, entonces, ha habido fracasos por eso, de esa inserción laboral. (...) Claro, es que está en sectores muy concretos. Además en sectores que impiden, en algunos, casos, la promoción hacia el mercado normalizado, hacia la inserción normalizada, y tú has dado, en ese sentido, totalmente en el clavo. La discapacidad trabaja, o viene trabajando, sobre todo en el sector de las personas con discapacidad intelectual, en, en mercados muy definidos, además,

muy definidos y que, en ocasiones con dificultad, te permiten esa inserción, porque en la lavandería, difícilmente trasladas personas con discapacidad intelectual a una lavandería industrial normalizada. Difícilmente. ¿Por qué? Porque muchas veces, las lavanderías que hay, en algunas, ocasiones, como pasa aquí en Badajoz, son de discapacidad ya. Entonces, difícilmente vas a poder acceder. ¿En el mercado de las artes gráficas? Ocurre algo muy parecido porque las artes gráficas, aunque hay mucha pequeña imprenta, suelen ser perfiles de imprentas, desde el punto de vista empresarial, de negocios familiares. Entonces, la filosofía de contratar a una persona con discapacidad, también dista mucho de lo que es la realidad de esa empresa. G.2

- (...) hoy día, se exige mucho al trabajador y bueno, depende en qué ambiente de trabajo dé, pues puede o no tener éxito ¿no?(...) quizás el mayor handicap, más que en lo laboral en sí, está luego en las relaciones, en el ambiente, por eso digo que a mí más que el trabajo en sí, me preocupa el ambiente y las relaciones, que es donde ellos van teniendo más problemas. G.6

Constatamos, por otro lado, que **el contacto con las empresas del entorno** es prácticamente inexistente, lo cual no es sino consecuencia de una serie de planteamientos: que las incorporaciones al mercado ordinario no han sido adoptadas como un objetivo prioritario en ningún momento y que la percepción, y experiencias, que se ha tenido con las empresas, a partir de los trabajadores que han intentado insertarse en el mercado ordinario, ha sido negativa. Diferenciaremos entre las empresas que llevan menos tiempo funcionando, como G.1, G.4 y G.5, y las de mayor antigüedad, y dentro de éstas, las que dependen de entidades sin ánimo de lucro y las que nacen de una iniciativa empresarial.

Entre las respuestas más significativas destacar que sólo uno de los centros, G.3, reconoce llevar a cabo gestiones con algunas empresas con objeto de propiciar contrataciones, sin embargo, no son los trabajadores del CEE los destinatarios de las mismas sino las personas que integran la bolsa de trabajo de la asociación. Para G.2, que reconoce como positivo el valor de estos contactos, son las gestiones diarias y la limitación de recursos humanos las causas que explicarían esta escasa relación con las empresas. Para G.4 se trata de una elección individual del trabajador ante posibles ofertas que puedan surgir en el mercado, lo que nos permite deducir que las negociaciones por parte del centro en un futuro tampoco se vislumbran. Los centros que se autodefinen como empresas en sentido estricto, G.7 y G.8, nunca han llevado a cabo trámites de este tipo y no encuentran el sentido de hacerlo ya que consideran que ellas mismas personalizarían esa opción.

La pregunta que se les formuló podía variar entre qué tipo de relación mantienen con las empresas del entorno o si han tenido alguna incorporación de tipo ordinaria en los últimos años.

- *Respuesta: Que yo sepa no. G.1*

- *Estamos intentando trabajar, o trabajamos en su momento, y quedó un poco parado un Convenio con COEBA, por ejemplo, con entidades representativas, con la Cámara de Comercio también estamos intentando trabajar algún modelo, pero digamos que nos vemos muchas veces muy limitados por nuestro propio trabajo. Me explico. Hay veces que el día a día de la gestión de estos centros y la limitación de recursos, te impiden dedicarte a planteamientos filosóficos de base de gestión, que es la promoción y el contacto con el entorno de estas personas. Por eso te decía que eso lo están trabajando más los proyectos de inserción a nivel de recursos europeos, donde sí se están dedicando concretamente a eso, a utilizarnos o a acordar con nosotros, a través de nuestros centros especiales de empleo, la promoción y el seguimiento de las personas con acuerdos con empresas. Nosotros estamos muy limitados ya para eso, porque requeriríamos un personal dedicado. (...) En los proyectos europeos, por ejemplo, por eso te hacía referencia a este, este es el PARCAS, es un proyecto que está promocionando este tipo de cuestiones. Entonces, son fondos dirigidos exclusivamente a tener estructuras de personal para acercarse a las empresas y captar la sensibilidad del empresario, y la necesidad del empresario. (...) A mí, en la pregunta que me hacías, ¿Te parece interesante? Me parece fundamental, o sea el acercamiento al empresario me parece fundamental. (...) Desde que yo llevo aquí, en XXX, el área de empleo ha provocado, me parece que son, cinco o seis inserciones en este tiempo. Pero claro, algunas fallidas, algunas, incluso, ha vuelto el trabajador al Centro Especial de Empleo por insatisfacción. (...) con la posibilidad del contacto personal con el trabajador, y ahí sí se ha hecho seguimiento. Ya te digo que, en algunas ocasiones, incluso la confianza del trabajador en nosotros, que ha depositado en nosotros, nos ha permitido el detectar determinadas anomalías y el volver a insertar, reinserir en nuestros centros a una persona que se había insertado en una empresa normalizada. (...) G.2*

- (...) nosotros tenemos con un círculo de empresas con las que trabajamos, vamos, que se conocen aquí en Cáceres, se dirigen a nosotros, nos dicen, oye, pues mira, necesito trabajadores con este perfil a ver que tenéis vosotros en la bolsa de empleo. Vale, entonces hacemos una selección, vemos, hablamos con ellos, les decimos, oye, mira hay una empresa que quiere trabajadores con estas características para este tipo de contrato, con esta jornada laboral, ¿te interesa? Sí, bien. Entonces, lo que hacemos hablamos con el

empresario, oye, tenemos cuatro o cinco trabajadores con estas características que, en principio, están dispuestos a escuchar la oferta que les des. Entonces, sí tenemos empresas en Cáceres y en el entorno de Cáceres que se dirigen a nosotros para poder hacer contrataciones (...) el círculo de empresas con el que nosotros trabajamos es reducido, pero sí son empresas que digamos tienen esa conciencia social de que van a contratar a personas con discapacidad ¿eh? No a cualquier empresa que venga a coger personas con discapacidad, primero, porque la mayoría no lo hacen, ni siquiera se lo plantean, y las empresas que se lo plantean hay, digamos, ya tienen un recorrido con nosotros histórico, que llevan trabajando hace años. Entonces, hay mucha confianza en ellos, en el sentido, de que las personas a las que contratan son personas que luego van a ser bien atendidas y van a tener un contrato, pues, con las mismas obligaciones y los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Sí hay una buena, una buena comunicación con estas empresas, también porque ellas están concienciadas, eh? (...) con 40 sí, sí hay digamos, un intercambio.

Pregunta: *¿Y del CEE no salen hacia las empresas?, o sea, no... esa labor de intermediación*

Respuesta: *Eso hoy en día, pues, pues, no se hace, en la mayoría de los casos no se hace, sí ha habido trabajadores aquí que han hecho, se han ido, han intentado, algunos se han hecho autónomos, lo han intentado, pero luego han regresado. Han regresado, los que se han ido, han regresado. G.3*

- *Sí, pero eso yo no lo elijo, eso lo elige el trabajador ¿eh?. Concretamente en esta empresa, según me transmiten, el grado de satisfacción que tienen es alto, oye, si mañana llega una empresa y le ofrece unas mejores condiciones económicas, por supuesto la elección la van a tener ellos para salir, y por supuesto si están capacitados para el desarrollo de esa actividad, por qué no ¿no? Aquí está la ley de la oferta y la demanda, eso es evidente. G.4*

- *No. Lo que sí hemos tenido han sido bajas por enfermedad que han sido cubiertas con las personas que quedaron en la Bolsa. G.5*

- *Sí, creo..., que yo recuerde sí, 1 ó 2, la verdad, pero les salió mal la experiencia, les salió mal la experiencia y, lógicamente, pues luego perdió el trabajo. (...) G.6*

- *Pues no. No, porque tampoco..., yo creo que nosotros estamos actuando como empresa, al fin y al cabo, o sea, somos una empresa (...) nosotros estamos regulados tal y como una empresa, yo pago mis impuestos igual que una empresa; que, que se puede valorar la idea de decir voy a pasar a ser empresa ordinaria, de momento no lo hemos valorado. G.7*

- siempre han sido los mismos, bueno a excepción de cuando hubo la regulación de empleo, siempre, los mismos, las mismas personas. G.8

Con respecto a la visión que tienen del **mercado de trabajo actual**, los comentarios subrayan una situación difícil. En varias ocasiones, y entre los gestores de centros de diferente tipología, se subraya el profundo desconocimiento que tiene el sector empresarial de la discapacidad, y cómo, a veces, esa imagen distorsionada puede generar actitudes de rechazo, miedo o compasión que no permiten ni la normalización ni la incorporación de las personas con discapacidad al ámbito ordinario. La solución pasa, en opinión los entrevistados, por una mayor información y conocimiento de los tipos de discapacidad, no solo en sus limitaciones sino también en sus potencialidades, así como en los beneficios económicos que existen para fomento de la contratación.

Por otro lado, se reconoce que determinados aspectos, como las bajas médicas o la escasa o nula formación, no son fácilmente encajables en un mercado donde la mano de obra es un excedente y permite elegir a los candidatos por encima, incluso, de las capacidades realmente necesarias para los puestos que se ofertan. En otra línea de argumentación, nos parece destacable la opinión de G.2 sobre la posibilidad de que el tejido empresarial extremeño no tenga capacidad para llevar a cabo la integración que se espera de él por propias deficiencias estructurales.

- No lo hay ni para nosotros, trabajo, más para ellos. La cosa está muy mala. (...) Porque, no sé, a lo mejor, yo es que hablo por, personalmente, yo estoy acostumbrada a ellos, pero a lo mejor ellos se van a ofrecer a una empresa y a lo mejor lo ven y hay mucho reparo a la hora de decidir si esa persona tiene que trabajar o si esa persona no tiene que trabajar, porque lo vean así, porque lo vean con su minusvalía, o porque lo vean..., piensan que no pueden realizar un trabajo como una persona normal, y de hecho sí pueden hacerlo. A lo mejor no con tanta rapidez, a lo mejor no con tanta eficacia, pero sí pueden hacerlo.

- Pregunta: ¿Crees que habría otras alternativas posibles para que fuera más fácil que se incorporaran al mercado ordinario, a las empresas?

Respuesta: *es que yo creo que hoy en día, como está la sociedad, eso es muy difícil, muy, muy, muy difícil. (...) Vamos yo...eso es personal mío ¿no?, pero yo veo que si tú ves a una persona que es discapacitada, tanto física como psicológicamente, hay gente que los miran y es que a mí me da mucha rabia eso de "mira pobrecito", no señor, es que no es pobrecito, él es feliz a lo mejor como está y más feliz que usted, por qué les llamáis pobrecitos, y si la sociedad*

lo rechaza, cómo se van a incorporar a un puesto de trabajo con personas supuestamente normales... (...) si esas personas, claro, si esas personas los van a rechazar, si son esas mismas personas las que te están poniendo el pie para que no sigas adelante en la vida, yo es que lo veo así, será que soy muy negativa en ese aspecto, pero yo según veo la sociedad es lo que veo (...) G.1

- Creo que a Extremadura le queda mucho por avanzar en el desarrollo empresarial, muchísimo, y creo que tiene capacidad para avanzar muchísimo, por otro lado, el fomentar el tejido empresarial. O sea, a lo mejor, uno de los problemas que tenemos es que no tenemos suficientemente, suficiente tejido empresarial para asumir estas necesidades de inserción. G.2

- Hoy en día, el mercado de trabajo, sabes tú, si están cogiendo, si están la gente, a lo mejor, licenciada o diplomada se está presentando a cualquier cosa, como trabajos administrativos, o trabajos que no son de su categoría profesional, entonces, si ya tú vas sin categoría profesional, pues es muy difícil acceder, y si accedes a puestos de trabajo realmente de muy baja cualificación. Suelen ser trabajos que requieren gran esfuerzo físico, limpia, limpiadores o personal de limpieza, personal, pues, a lo mejor que requieren para una obra o vigilante, es decir, trabajos que, digamos, requieren un esfuerzo físico y que digamos están lo que es fuera de lo que una persona con discapacidad puede realizar, porque una persona con discapacidad física uno de los problemas que tiene es los sobreesfuerzos o estar muchas horas realizando una tarea que requiera esfuerzo físico, o que requiera estar mucho tiempo de pié, también depende del tipo de discapacidad. (...) absentismo laboral, determinados hábitos, a lo mejor, en el trabajo, que aquí en muchos casos se pasa porque predomina más el aspecto humano y el aspecto de inserción social que el aspecto puramente económico. Esto no quiere decir que sean malos trabajadores pero que sí que tienen, a lo mejor, unos hábitos que en una empresa privada, no lo iban a poder soportar, o, o allí son mucho más estrictos, en el cumplimiento de los horarios, en lo laboral, ¿sabes? en el tema de ir al médico, prácticamente todos los meses, o algunos, todas las semanas, dificultades a la hora del rendimiento pues porque a lo mejor, problemas, si tienen problemas en la espalda... en la espalda o en las piernas, o en los brazos, es decir, tú aquí eres consciente que ellos tienen una discapacidad y que eso es parte, digamos de, de la persona y de, de , que lo asumes eh? En el ámbito privado, es mucho más complicado. (...) es mucho más complicado. Para determinados puestos de trabajo, es mucho más complicado. (...) Es decir, o la persona con discapacidad trabaja al ritmo y con la eficiencia del resto de los trabajadores, con la mismas exigencias, o si no, es muy difícil que haya esa conciencia social en una empresa privada. Es muy complicado, es muy complicado G.3

- (...) el mercado laboral fácil no está y el empresario es evidente que a la hora de elegir un perfil, quiere un perfil seguro. Yo, inclusive, en el Centro que tengo en Cáceres tengo personas con discapacidades pues muy complicadas, que cursan un número de bajas por ILT muy importantes, y eso para el empresario es difícil ¿no?, es difícil. Yo tengo ahora una persona que lleva 3 meses de baja y no sé cuánto va a tardar, porque tiene una discapacidad complicada (...) Hombre, yo pienso que el empresariado en Extremadura tiende, tiene un profundo desconocimiento del sector de la discapacidad, o sea, muchos empresarios, yo que estoy un poco en la rueda empresarial, le comentas lo que, la actividad de un Centro Especial de Empleo y lo desconocen plenamente. En un principio, cuando les hablas de discapacidad pues se imaginan al tetrapléjico múltiple y pienso... (...) Exactamente y oye, hay muchas discapacidades orgánicas, inorgánicas, sensoriales, físicas, psíquicas que se pueden adaptar perfectamente a puestos de trabajo. **G.4**

- Hoy día, se exige mucho al trabajador y bueno, depende en qué ambiente de trabajo dé, pues puede o no tener éxito. **G.6**

- (...) hay que informar más a las empresas ordinarias de este tipo de funcionamiento de Centros Especiales de Empleo, hombre, también abríles un poco los ojos porque hay bonificaciones, hay ayudas para la inserción de personas con discapacidad. (...) Porque así, los empresarios, se darían cuenta que personas con discapacidad pueden trabajar, y los psíquicos también, o sea, quiero decir, tendrían más conocimiento directo con el mundo de la discapacidad. (...) Creo que la empresa ordinaria conoce poco, claro, conoce poco el mundo de las discapacidades. Nosotros, en este caso, por qué montamos nuestro Centro Especial de Empleo, porque ya conocíamos el mundo de la discapacidad, porque hemos estado vinculados a un centro ocupacional, y porque sabemos que las personas que iban a trabajar con nosotros son totalmente capaces de trabajar, entonces, tú a cualquier empresario le dices, bueno, pero es que vas a traer a una persona con discapacidad, que hombre, que el muchacho, por ejemplo, no sabe contar, o no sabe leer, o no sabe..., claro, si yo tengo una producción y le digo quiero que me hagas 50 piezas y no sabe contar, pues, tendré un gran problema, pero claro, a lo mejor no sabe eso, pero si tú le enseñas cómo lo tiene que hacer, lo va a hacer, entonces, creo que el empresario sí tiene desconocimiento, creo. Esto son cosas muy personales, lo que te estoy, creo que sí desconocen el mundo de la discapacidad, que no tienen por qué conocerlo tampoco, pero que le podía llegar de otra manera. **G.7**

- Yo creo que si no fuera porque a lo mejor tienes...digo yo, egoístamente hablando, si no es porque fuera porque tienes algunas ayudas, creo que las empresas no creo que los cogieran, creo.... Eso es una cosa personal. **G.8**

Por otro lado, **el proceso de adaptación** de estos trabajadores a la rutina laboral no es fácil, especialmente si hablamos de las personas con discapacidad psíquica, las personas sin formación ni experiencia, y adultos de edad avanzada o cercana a la jubilación. Muchos de ellos han de pasar por un ajuste funcional, una toma de hábitos laborales y sociales que lleva aparejada, en muchas ocasiones, la disciplina en los horarios, el trato con los compañeros y el aprendizaje de un ritmo de trabajo que imprima el tono de efectividad y una productividad mínima a las tareas que realizan.

- A ellos les costó un poco más, a los empleados, porque claro era cambiarles de una rutina a otra rutina, y con movimiento, y para ellos fue un cambio enorme. Hoy día ya lo han aceptado, ya saben que su horario de trabajo es éste, éste y éste, que su trabajo..., porque a cada uno yo le tengo asignado cierto tipo de trabajo, según lo que yo crea que puede llegar o no puede llegar, y el que tengo en el rodillo sabe que es rodillo, al que le tengo separando ropa, sabe que es separar ropa, al que le tengo planchando en la plancha de vapor sabe que él tiene que estar ahí... (...) a estas personas tienes que irles dando un margen y venga cada día un poquito más y un poquito más, hasta que ellos vayan cogiendo el hábito, no les puedes meter de golpe y porrazo, esto hay que hacerlo y hay que hacerlo, no, no. (...) son personas que poco a poco tienen que irle adaptando. G.1

- (...) o una enfermedad que se les ha generado de pronto, que ellos bajaban sin ningún tipo de problemas y de pronto un día, pues han tenido un accidente o un tipo de lesión, o un tipo de enfermedad, y se encuentran, pues imagínate, nos vienen con 40 años, mucha gente, pues que nos vienen con problemas de espalda, tema de hernias, gente que ha trabajado pero que son, digamos, llegan un día que se convierten en personas con discapacidad... y hay que hacer un proceso de adaptación porque el mejor trabajo que ellos sabían hacer, en estos momentos no lo pueden realizar porque su discapacidad se lo impide y en, y en, te encuentras con personas que sí tienen una experiencia pero esa experiencia les vale humanamente y personalmente pero profesionalmente tienen que empezar desde cero. G.3

- y luego claro, cambian los hábitos, yo, un Centro Especial de Empleo, es un centro de trabajo, tiene sus horarios, tiene sus reglas y tiene su..., porque al fin y al cabo un Centro Especial de Empleo vive de lo que produce, es mi caso, que soy privado, los públicos no sé cómo funcionarán, entonces muchas veces la familia, los centros de donde vienen, se creen que, bueno, que eso sigue siendo su centro ocupacional, que tú vas allí cuando te parece, que si me tengo que ir al mercadillo con mi madre pues me voy al mercadillo y no voy a trabajar, entonces eso, aunque suene a gracia, eso me ha pasado a mí al prin-

*cipio. Entonces, a un empresario, pues mira, si le vienen esos problemas, pues primero dice mira yo problemas, bastante tengo en llevar mi empresa como para insertar, entonces yo creo que depende mucho de todo eso. Y, bueno, a mí me pasó personalmente casos, casos familiares. (...) Se solucionaron. Yo hablé con Asistentes Sociales, porque yo creía en el proyecto y si creo en el proyecto voy para adelante, mi hermano y yo en este caso, vamos, y yo sabía que (...) conocía mejor a los muchachos que tenía en el taller que su propia familia, porque yo decía, yo veo que ellos aquí están contentos, funcionan, hablan de comprarse ropa, de ir al fútbol, de no sé qué, y ya los ves independientes, los ves más... y sobre todo, sobre todo, que estaban contentos en el trabajo (...) tuvimos reuniones con los padres, y les dijimos esto es una cosa así, o sea, que esto es una empresa ya, o sea, que ellos van a trabajar, que esto no es una cosa de ir al colegio y voy o no voy, y entonces les hicimos ver, les hicimos ver que desde sus casas tienen que inculcarles también que es como un trabajo, entonces, bueno, les dices que tienen sus nóminas, que cobran a final de mes, que tal, tal, y entonces poco a poco se fueron acostumbrando a que su hijo era un trabajador, pero sí que costaba. (...) Pues estuvimos 6/7 meses ahí peleando, como todo también, todo lo nuevo... también nosotros, mi hermano y yo estábamos solos, que siempre hemos estado acostumbrados a funcionar de una manera y ahora también adaptarnos a tener trabajadores y a tener trabajadores así, también, con discapacidad, que es diferente y tal, pues también por nuestra, por nuestra parte también hubo que adaptarse, pero con el problemilla éste de inicio, estuvimos así 6/7 meses. **G.7***

Las posibles diferencias entre la **incorporación de hombres y mujeres** señalan dos posturas, una a favor y otra en contra de esta tesis. Por un lado, se encontrarían los centros de mayor tamaño y antigüedad ligados a su vez al sector asociativo (G.2 y G.3) que reproducen el discurso social sobre género y discapacidad, el cual sostiene que las mujeres con discapacidad sufren lo que se denomina como “doble discriminación” y que hace referencia a la suma de dificultades como consecuencia de su condición de mujer y de persona con discapacidad. También el centro creado por una entidad pública apoya esta tesis en base a su experiencia concreta, aunque desde el punto de vista de las diferencias a nivel formativo o de experiencia laboral. Encontramos también la tesis de que las diferencias observables entre hombres y mujeres no tienen tanto que ver con esta condición como con la especialización (¿natural?) en determinadas áreas del empleo o del ámbito educativo, o con el tipo de discapacidad.

*- Creo que hay más facilidad de incorporar hombres. (...) una doble discriminación, es una realidad (...) Esa doble discriminación es una realidad, totalmente. Vamos, eso es, nosotros lo hemos trabajado mucho, en muchos foros, la, lo que, esa doble discriminación es una realidad, evidentemente. Es una realidad evidente. **G.2***

- sí, hay... yo siempre digo que si ya de por sí en la sociedad, digamos, normalizada entre comillas, el acceso de la mujer al mundo laboral es más complicado, lo tiene más complicado, existe una cierta discriminación que tengamos, que tenemos hoy en día, pues, la mujer discapacitada está doblemente discriminada, por un lado, por ser mujer, y por otro lado, por estar discapacitada. Tiene muchas más dificultades para poder acceder al mundo laboral, como tienen las mujeres, pero además, tiene más dificultades por la discapacidad, y en muchos casos, también, eh, porque se tiene que ocupar del ámbito familiar. Es decir, porque el que esté discapacitada no quiere decir que no tenga responsabilidades familiares, o sea, entonces, sus dificultades sí son, eh, sí son mayores. Más protección, incluso, hacia ellas si es una chica, una mujer joven, la familia la protege más que al chico pero si es, digamos, independiente, que vive con su marido y tiene discapacidad, pues, eh, además tiene que conciliar lo que es su vida laboral y su vida familiar y encima su discapacidad... (...) o sea, que es, digamos, que es el trile, la triple pirueta, es decir, estás discapacitada, poder acceder al mercado laboral siendo discapacitada pero además tener que ocuparse de la familia, entonces, sí tienen muchas mayores dificultades la mujer. (...) sí, bueno, lo que es respecto al CEE nuestro, pues, prácticamente estamos a la par, mujer- hombre, hay 35 trabajadores y estamos más-menos a la par (...) lo que sucede que hay más hombres en la bolsa de empleo porque los hombres salen más a buscar trabajo que las mujeres con discapacidad, por lo que te explicaba antes, muchas, es que ni se lo plantean, dicen, bastante tengo con mi discapacidad y con estar con mi familia como para encima buscar trabajo ¿sabes? Entonces, por eso acceden menos, no es que hayan menos mujeres discapacitadas sino que en el mercado laboral, la mujer discapacitada, al menos en nuestra bolsa de empleo, hay menos demanda, o sea, de mujeres... **G.3**

- No, no, yo en los colectivos que he formado había muchas mujeres y había muchos hombres. Es que ahí debemos de analizar un poquillo, primero, la discapacidad de cada uno y acorde a esa discapacidad lo tenemos que adaptar a ciertos puestos de trabajo, claro. **G.4**

- Sí. (...) A favor de los hombres. También, bueno es que, es cuestión de educación básicamente. Las mujeres que se presentaron tenían ya una edad, alrededor de los 40, que su formación... ellas no son culpables, evidentemente, no es la misma, que una chica con 20 años. Eso en cuanto a preparación, en cuanto a preparación intelectual. En cuanto a preparación física, pues evidentemente Antonio ha estado toda su vida trabajando y trabajando duro, entonces a la hora de realizar esfuerzo físico pues se notaba la diferencia. **G.5**

- **Pregunta:** ¿Hay diferencias aquí entre hombres y mujeres? O sea, por

ejemplo, en el Centro Especial de Empleo hay mayoría de hombres, mayoría de mujeres...

Respuesta: *Mayoría de mujeres. (...) Quizás porque, en algún momento, nuestra mayor población ha sido femenina. Luego por las líneas de trabajo, bueno quizás el de marroquinería posiblemente, a lo mejor, acentúe un poco más, no sé, el que pudiera ser algo más femenino, pero quizás le pondría mayor hincapié en la trayectoria nuestra, es decir, conforme se han ido incorporando también más chavales, han ido siendo más chavales, masculinos. G.6*

- ¿Diferencias? Bueno, las mujeres... nunca han estado a lo mejor...mujeres, a lo mejor....siempre han estado en otra sección como es la selección, seleccionar...nunca han estado, a lo mejor, bueno....selección, ¿serigrafía han estado algunas?, no, siempre las han puesto en selección, ahora el por qué, porque son mujeres o porque son... no te lo podría decir, yo creo que no. Yo creo que no, en parte, porque es un trabajo que es casi más de mujeres, la selección, porque no hay ningún hombre ahí seleccionando pero no ha habido ninguna mujer, como en las máquinas no se pueden poner en ningún... pues no ha habido en otros cargos...(..) pero el motivo yo creo que no es porque hayan sido minusválidos, simplemente ha coincidido ponerlas en selección porque se necesitaban más mujeres ahí .y se acabó. Yo creo que no. (...) La diferencia es esa ponerlos en ciertos puestos para evitar que produzcan, se produzca alguna cosa, pero nada más. No hay diferencia en cuanto a que sean minusválidos, no, porque eso ven que trabajan en cualquier sitio que se les ponga, ya se ha demostrado. G.8

La pertenencia o residencia en núcleos de población de tipo rural podía llegar a ser un condicionante en el ámbito de la Comunidad Autónoma objeto de estudio, por ello se preguntó a los entrevistados si ellos creían que ésta condición podía suponer alguna desventaja añadida para el colectivo de personas con discapacidad. El carácter de las respuestas ha sido unánime: la residencia o el nacimiento en núcleos pequeños determina de forma clara el acceso a determinados recursos materiales como tratamientos personalizados y específicos, apoyo de personal cualificado en los centros educativos, además de menores posibilidades de formación y de inserción laboral.

- Sí, sí, sí por supuesto. (...) Un sí rotundo, por supuesto. (...) Pues no lo sé, no lo sé pero, pero eso pienso que pasa aquí y pasa en cualquier pueblo pequeño ¿no?, porque aquí, bueno, si sale un niño con un Síndrome de Down, aquí no hay un colegio que le, hay colegio y ese niño va al colegio, pero no hay un colegio específico para ese niño, donde el día de mañana se le enseñe su trabajo, se le pueda, no sé, hacer una vida normal, pero aquí no tenemos nada de eso, y entonces menos para que una persona así trabaje. Mucho menos. (...)

Pregunta: *Y el centro de minusválidos que decías antes*

Respuesta: *Eso es privado, ya te he dicho todo. Ellos tienen también sus talleres, señores talleres, claro que al ser privado, es normal, es lo que pasa. Eso son completamente distinto, no es distinto, pero tampoco ninguno sale de allí, van por la mañana a sus talleres, a su fisio, a sus cosas y ya está, pero decir trabajar..., es que aquí ni hay colegios ni hay mentalidad de gente que..., no ve bien o no cree que una persona así pueda trabajar. (...) Solamente Cáceres (...) Cáceres, pues eso, que tenemos..., allí hay centros, de hecho aquí hay un niño que es del pueblo, tiene una parálisis y su madre pues va cada dos días o tres a Cáceres a que le hagan su movilización, a que le hagan su... todo, porque aquí... (...) Nada. Aquí tienen una profesora especializada, pero claro, se queda en eso, en una profesora y ya está, que sí que al niño le puede dar, le puede dar estímulos, le puede hacer..., pero claro no es lo mismo que si hubiera un centro donde ellos pues tuvieran su fisio, tuvieran su terapeuta, que fuera... (...) aquí hay personas con discapacidad, los accesos son apenas nulos, el pueblo es cuesta, no hay accesos para ellos, les cuesta muchísimo ir con una silla de ruedas por el pueblo **G.1***

*- Sí, sí se aprecia. (...) Y después, fundamentalmente, también depende de la capacidad de acercamiento que tenga la entidad cercana a esa familia. O sea, si es una entidad pequeña que no se ha desarrollado todavía, eso promueve el que la familia también tenga menos información, tenga un montón de cosas, que promueve que tenga otra actitud también. **G.2***

*- sí porque han tenido menos posibilidades de formarse y menos posibilidades de acceder al mundo laboral, porque generalmente las poblaciones pequeñas han estado mucho más protegidos por el ambiente familiar y les ha costado mucho trabajo salir o había miedo a que salieran porque parecía que no podía realizar determinadas actividades y sí encontramos, en ese sentido, los problemas de familia. (...) Y sí, nos encontramos que en el ámbito rural tiene más dificultades, más dificultades también para, para el transporte, más dificultades para lo que son las barreras arquitectónicas, sí. En la ciudad hay todavía muchos problemas de eso pero, bueno, ya hay autobuses urbanos que están adaptados, hay... las barreras arquitectónicas en la ciudad parece que se, se toman mucho más en consideración que a lo mejor en las poblaciones pequeñas y es, por ejemplo, mucho más habitual que una persona, en silla de ruedas, por ponerte un ejemplo, pues vaya a un bar o a un pub, o vaya a estudiar al campus universitario ¿no? Es mucho más... más normal, está más normalizado... (...) en el ámbito rural es mucho más complicado. **G.3***

- Totalmente, totalmente. Creo que en la zona rural, bueno, hay otra

mentalidad, por supuesto, y volvemos a lo que he comentado anteriormente, a lo mejor pues hay un mayor encubrimiento hacia el hijo con la discapacidad, y claro, es un atraso importante, un atraso importante que el perjudicado pues es el hijo, evidentemente. G.4

- Hombre, vamos a ver, tenemos que reconocer que en nuestra región no ha estado demasiado potenciado el empleo para personas con discapacidad, es decir, vamos a otras regiones y esto sí que, pues que el empleo ordinario está más adelante que nosotros, los Centros Especiales de Empleo tienen muchísimos trabajadores, quizás también un poco potenciado y ayudado por, a veces, el tejido empresarial que hay, pero claro, en nuestra región, una región, por ejemplo nuestra ciudad, una ciudad de servicios, nosotros aquí no tenemos ninguna ayuda como en otros sitios que pueden crear un Centros Especiales de Empleo y tienen muchas actividades de, de manufacturas, de no sé, de, de tienen otras posibilidades ¿no? Entonces yo creo que todo eso también incide ¿no? G.6

- Yo creo que sí, porque claro cuantas menos ofertas de empresas tengas, eso es como todo, y bueno, en medios rurales yo creo que habrá más complicación a la hora de contratar, creo, por eso, porque habrá menos empresas donde poder contratar. G.7

*Aún a riesgo de repetirnos, se les preguntó por los **aspectos** que ellos consideraban **que dificultaban la inserción laboral** de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, con objeto de establecer una escala de valor sobre los mismos.*

La falta de información y formación de la sociedad, en general, y del empresariado, en particular, así como la influencia de la familia y su capacidad para motivar a la persona con discapacidad han sido los aspectos más mencionados, además, la capacidad de sacrificio de los propios interesados, el nivel formativo, y el papel de las entidades que trabajan con este colectivo a la hora de incentivar e informar sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- La información. (...) la información en general, la sensibilización. La información en general. Hombre, si nos centramos sólo en, en inserción, evidentemente, nos vamos a ir al empresariado, al tejido empresarial. (...) me refiero que la sociedad en sí es una herramienta fundamental, si está adecuadamente informada, y adecuadamente sensibilizada, para promocionar que el propio empresario esté sensibilizado. O sea, yo creo que la discapacidad va más allá del propio empresario, sino es un problema, es una, un problema, mal dicho,

una necesidad que la sociedad conozca una realidad como es ésta, y evidentemente, y fundamentalmente, el empresario por lo que le compete a él como empresario. **G.2**

- entonces no hay porqué limitarle muchos campos que podría realizar, entonces, el exceso de protección de la familia, lo que provoca es que aptitudes que la persona tiene no las pueda desarrollar porque no se lo han permitido, dicen, “no tú estás malito y supuestamente esto no lo puedes hacer”. No, hay muchas cosas que puedes hacer y eso no lo han, no lo han podido ni siquiera realizar, ¿no? (...) y se presentan aquí un día, a lo mejor con la familia, diciendo, pues mi hijo quiere trabajar. Vale, ¿y qué ha hecho? Pues a lo mejor no ha hecho nada porque se presenta con 30 años y es que no trae ningún currículum profesional, y en muchos caos, ni siquiera una formación adecuada, entonces pues a lo mejor va a ser, con esa persona tienes que empezar primero a formarla y, y a sacarla un poco del ambiente familiar (...) las personas con discapacidad, se entendía o se consideraba, que las personas con discapacidad física, pues, pues, no podían hacer muchas otras cosas de la vida, y entre ellas a lo mejor formarse o estudiar. Si no tenía una familia que le incentivaba y le motivaba a formarse, pues esta, como todas las personas somos comodones ¿no? (...) Entonces, el acceso a la formación ha sido mucho más, ha sido mucho más tarde y con más dificultad, aparte de luego ya, digamos, las barreras arquitectónicas, pero eso no es... porque ha habido muchas personas que han estudiado en épocas donde las barreras arquitectónicas eran mucho mayores que hoy en día y las han superado (...) lo que tienes que tener es tú la motivación pero también que te motiven tu a, tu ámbito familiar, tu entorno de amigos ¿no? Que te creen esas expectativas de que tu puedes para que te lo creas porque sí muchas personas salen de ellas mismas pero en otros casos, si la discapacidad también afecta psicológicamente ¿eh?, entonces, si tú no tienes o bien una fuerza digamos, un carácter o una personalidad para pedirlo por ti mismo y no tienes a lo mejor en tu entorno esa motivaciones pues hace que vayas a lo cómodo, que vayas a tu casa, salgas a dar el paseito y bueno, una vez al mes cobras una pensión (...) ese planteamiento hoy en día yo creo que, afortunadamente, en cuanto a las familias, ya no ven a una persona en silla de ruedas, es que, antiguamente, se decía que una persona en silla de ruedas era una persona que estaba mal de la cabeza. Se confundía, todavía hoy, dicen, hay pobrecito, como si, una persona en silla de ruedas pues tendrá la inteligencia que tenga, no tiene que ver nada que esté en una silla de ruedas para que pueda formarse y desarrollarse, como individuo ¿no? Entonces, bueno, pues eso, yo creo que ya por lo menos, en el ámbito urbano, creo que eso ha cambiado bastante pues en el ámbito rural, en sitios más pequeño todavía era más complicado. (...) en muchos caos, como te decía, partimos de la base de la familia, luego también de, de la voluntad y el sacrificio de cada uno. En muchos casos la persona con discapacidad física se, considera que por el hecho de ser discapaci-

tado físico no tiene que tener la misma voluntad y el mismo sacrificio de levantarse a la hora que me levanto yo, o de estudiar igual que estudio yo. **G.3**

- Pues fundamentalmente la falta de, de conocimiento por parte del empresariado, yo creo que hay un desconocimiento muy, muy, muy profundo del mundo de la discapacidad. Ya he comentado anteriormente que cuando a un empresario se le propone una persona con discapacidad, la imagen que se crea pues es la del tetrapléjico, que no sabe hacer nada ¿no?, y yo pienso que es un desconocimiento profundo y a lo mejor también una falta de cultura ¿no? en ese aspecto. (...) el nivel... formativo es muy bajo, muy bajo, muy bajo, y yo creo que también radica mucho pues en los familiares, a hijos con discapacidad, evidentemente la sociedad va evolucionando, pero hace unos años pues esas discapacidades se ocultaban y pienso que eso ha sido un atraso, un atraso importante. **G.4**

- aquí diferenciaría disminución psíquica, física, o disminución psíquica y disminución física, el por qué, y haría, dentro de esa, otra diferencia: empresas públicas y empresas privadas. Se tiene, en algunos casos, la creencia de que no van a desarrollar un trabajo como lo desarrolla una persona normal, y yo creo que eso está equivocado. (...) entonces hay un poquito de incultura en este tema, y después, el tema de lo psíquico, pues bueno, aquí hasta no hace mucho en este país nuestro se les llamaban manicomios, y entonces hay un poquito de todo eso, sobre todo, en la empresa privada, se van buscando los rendimientos y los rendimientos, creen, que no les pueden dar los mismos rendimientos una persona que tenga un 33% de discapacidad, que una persona que no lo tenga. (...) Y por exceso de proteccionismo que tenemos los padres hacia... Pues sí, pero sí, a ciertas edades, pasando de esas edades, no, no. Lo único que pasa es que esto es la pescadilla que se muerde la cola, cuando eres joven porque tus padres te protegen mucho, cuando llegas a cierta edad porque no te han dado la preparación ni laboral, ni... que tenían que haberte dado, y ya te encuentras con que tienes a una persona ahí con cierta edad pero que es muy difícil pero porque no tiene la preparación que tiene, que debería de tener, entonces un poquito de... **G.5**

- Hombre, yo diría que es todo un poco, yo considero que en todo falta un poco de formación, hay un tanto por ciento de la familia que, a veces, son situaciones problemáticas, que, vamos, problemáticas, que necesitan apoyo, necesitan recursos para tener una cierta estabilidad, y luego, pues también por qué no poner la propia concienciación del mundo empresarial ¿no?, es decir, el empresario cuando va a contratar a una persona de éstas, tiene que saber que también puede ser una persona que puede desarrollar un trabajo igual que otra ¿no? **G.6**

- un poco el desconocimiento de la empresa al mundo de discapacitados y bueno, también creo que los centros ocupacionales, los tutores, los centros de día, todo ese tipo de centros deben también, en sus centros, informar más del mundo laboral e inculcar que bueno que, lo que conlleva trabajar en una empresa, tu independencia, tu... Yo creo que depende de diferentes factores, sociales que... Pero, vamos, los centros ocupacionales o centros de día, yo creo que no deben ser aparcamiños o aparcapersonas que estén allí pasando... Yo creo que si hay gente, que todo el mundo tenemos derecho a un trabajo y a un... deben también ser los que incentiven a sus usuarios al mundo laboral, yo es que te lo digo por la experiencia, yo tuve un caso, cuando contraté a los, a las personas que tengo ahora, tres, la familia también sobre todo tiene mucha... (...) Te voy a contar el ejemplo ése. Yo cuando fui a contratar a tres personas que yo sabía, por supuestísimo, lo mismo me equivocaba, pero yo estaba superconvencido y me tiré a la piscina por estos tres muchachos con discapacidad psíquica, con un sesenta y tantos por ciento, sus padres me dijeron que ellos no valían para trabajar, sus padres, y en el centro ocupacional tampoco me vendieron la moto como una cosa... Entonces si tú, un empresario, vas a un centro ocupacional y vas con la desconfianza de que pueda ser tu trabajador y no te lo... pues mal, mal vamos, te digo mi experiencia en ese momento. **G.7**

- Yo creo que la dificultad está en las personas, en nosotros... quiero decir, no en ellos, sino en los demás, que a lo mejor por el hecho de ser como son no les dan trabajo... pero yo creo que ellos, dentro de sus capacidades, bueno, pues algunos tendrás más limitaciones que otros pero vamos...yo creo que no... Es la sociedad. (...) que siempre te corta un poco decir ... jo, es que es mudo, no me sirve para esto, o es que tiene una pierna que cojea y tal.... yo creo que es más la sociedad...que no estamos como mentalizados que esa persona por el hecho de tener eso pueda desempeñar cualquier trabajo.... de hecho no sé ... por ejemplo, a nivel de hostelería... no se ve a ningún minusválidos, sabes? Por qué? Porque a lo mejor físicamente no tienen, tienen que ser como mejor puestos o lo que sea...pues no sé, pero yo creo que es la sociedad la que los rechazamos más que ellos... Las limitaciones están más en nosotros quizá ¿no?. (...) A nivel de empresa, igual, claro. Es lo mismo. Sí, sí. Yo creo que si no fuera porque a lo mejor tienes...digo yo, egoístamente hablando si no es porque fuera porque tienes algunas ayudas, creo que las empresas no creo que los cogieran, creo ... Eso es una cosa personal. **G.8**

Uno de los elementos controvertidos al hablar de la situación laboral de las personas con discapacidad es la percepción de una **pensión** y las consecuencias que pueden derivarse de cara a una mayor o menor motivación laboral. Hemos de destacar que entre los factores anteriormente descritos, de forma espontánea, por los entrevistados éste no se mencionaba, lo que podría indicar varias situaciones posibles, bien que no se trata de un aspecto de gran relevan-

cia numérica para el conjunto, o bien, como parece indicar alguna de las respuestas, se trata de una situación que tuvo su momento álgido pero cuya influencia se ha atenuado.

En las transcripciones que se presentan a continuación se observan diferentes posturas según sea el actor principal, las propias personas con discapacidad, sus familias o la administración. En lo que se refiere a las personas con discapacidad, se indica, por una parte, cómo la paga no contributiva resulta insuficiente para un proyecto de vida independiente (G.1 y G.8), por otro lado, la actitud de conformismo y búsqueda de todo tipo de ayudas de tipo pasivo que conlleva, en ocasiones, un total desinterés por el desarrollo de la actividad laboral. Desde el punto de vista que han reflejado los gerentes, las prácticas de las familias más protectoras inciden en esta desmotivación hacia sus descendientes, en ocasiones, porque los ingresos percibidos por la pensión resultan ser una fuente importante y, sobretodo, estable de la economía familiar (G.2, G.5, G.6 y G.7). Una postura compartida por algunas familias y algunos de los propios interesados será la posibilidad de que un cálculo de los beneficios sobre lo que supondrá un sueldo en la empresa ordinaria, no resulte suficientemente motivador como para optar por la inserción laboral (G.4 y G.7). Las soluciones que se explicitan giran en torno a la educación y a la información del entorno familiar, en primer lugar, y de los propios interesados, que necesariamente ha de pasar por una mayor dedicación de las asociaciones y entidades públicas (G.2 y G.5).

- Yo creo que sí, vamos, tampoco te puedo afirmar esa pregunta. (...) Hombre, tú date cuenta que hay gente, me imagino que será, yo sé que está la paga no contributiva, pero es que con eso no puedes vivir, con una paga no contributiva es que no puedes vivir, y me imagino que ellos tendrán su paga de minusvalía, por supuesto, claro, me imagino que tendrían, claro. G.1

- Afecta, históricamente, ha afectado y además, también, por un proceso de mentalización de la familia. Ahí, la barrera, la barrera históricamente además, también, ha sido la familia y sobre todo a unos niveles culturales más bajos, los niveles culturales más elevados han tenido otras actitudes. Pero a los niveles culturales más bajos, han percibido el hecho, y te digo fundamentalmente el por qué. Porque se daba la circunstancia de que en muchas familias era una parte de los ingresos familiares. Entonces, el tomar la decisión de eliminar ese tipo de ingresos, por otros que ellos no tenían la tranquilidad de su estabilidad, les suponía estrés, les suponía un estrés determinado y, ante la duda, siempre partían de, de no dar el paso hacia delante. Eso ha sido una barrera siempre importante y, además me puedes decir: ¿y la clave entonces no está en la mentalización de la familia? Evidentemente, y es otro proceso con el cual yo te decía, igual que con los empresarios, nosotros tenemos lo que son, pues

gabinetes de atención a familia, digamos programas padre a padre, para sensibilización, para información y tal, pero hay veces que no, no invertimos todo lo necesario incluso en informar a la familia adecuadamente. Eso ha sido una barrera, hasta el punto de que a nivel nacional, no sé si tienes información que se aprobó ya por el Senado la compatibilidad de la pensión no contributiva con, en una medida no superior con el referente al IPREM y todo eso, en relación a un contrato laboral en centro especial de empleo, un contrato protegido. O sea, hasta el punto de que se está haciendo eso, de que sean compatibles dos pensiones, una pensión con un salario, que no lo ha sido en la vida. Entonces, ¿cómo habrá surgido desde la base esa necesidad para que haya subido con tanta fuerza, que se esté promoviendo el que se apruebe una normativa que nos permita compatibilizar las dos cosas? G.2

- En muchos casos, están un poco equivocados, eh? (...) en muchos casos, sí se da eso, se da eso. Hay una idea, digamos, como de vivir siempre sobreprotegido no sólo por la familia si no también digamos por, por el estado o por la Junta, es decir, siempre, en lugar de decir yo ofrezco esto o yo voy a estudiar para esto, siempre están pensando en qué beneficios, qué ayudas tengo, ¿sabes? Esa conciencia no, es también muy generalizada, es decir, que siempre vienen con la idea de, es que soy discapacitado y tengo que tener ayudas o tengo que... No, tú prepárate, fórmate, y luego, exige que se adapte las condiciones a tu puesto de trabajo pero tú tienes que ofrecer algo, o sea, no por el hecho de ser un discapacitado te van a tener que contratar porque ellos, claro, el empresario, el empresario o quien sea, te va a requerir por tus conocimientos... (...) y por tu preparación, entonces, eso en, en, en muchos casos la autoestima la tienen muy baja, muchas cosas a lo mejor que las podrían hacer ni siquiera se han planteado que las pueden realizar... Y luego, bueno, lo que es el mercado laboral, que está mal para, digamos, lo que te decía antes, para un licenciado sin discapacidad está difícil acceder, digamos, a su propia titulación siempre digamos va un poquito por abajo pues, evidentemente, eso hace que un empresario, pues, a lo mejor, contrate antes a un licenciado como auxiliar administrativo, o contrate antes a un Licenciado o un Diplomado en Empresariales si tiene esa posibilidad de contratarlo, que a lo mejor a una persona solamente con FP 1 de administrativo eh? Pero... las dificultades... en muchos casos vienen de la propia, de la propia persona con discapacidad que no se plantea que él tiene que esforzarse tanto como los demás para prepararse y las comodidades que puedas tener, pues, cuando empiezas a trabajar sabes que se acaban... (...) entonces, el hecho de percibir una pensión es también... algo... (...) creo que habría, que la motivación si no la tiene uno, al menos venir desde fuera y decir, vale, yo te voy a pagar pero tú prepárate, tú fórmate, si yo te doy una preparación y una formación y no encuentras, luego la empresa no te quiere dar trabajo, vale, yo te voy a dar una pensión, o te voy a dar unas posibilidades. Es que se crea ya una dependencia, para qué me voy a

*esforzar sí, yo, me levanto, me levanto a una hora buena, tengo mi pensioncita, vivo con mis padres, tengo todo cubierto... A lo mejor todos haríamos lo mismo, eh? Entonces, yo pienso que al final, va en contra de ellos mismos, creo que les perjudica, a la larga les perjudica eh? Porque eso no te saca, eso no se resuelve en la vida, ¿la pensión? no te resuelve la vida, lo que te resuelve la vida es tú ser autosuficiente, ser independiente, y tener autonomía para producir, eso, eso es lo que te, lo que te da la vida ¿eh? Lo otro es realmente, es tener bah...(...) siempre una dependencia si no es del padre, es del Estado. Al final eso, no te hace realizarte como persona. (...) Entonces, yo la verdad es que no estoy, ojo, luego hay otros temas de pensiones respecto de ayudas familiares, ayudas para realizar las cosas, yo digo una persona joven aunque tenga discapacidad, debería exigírsele que se formase pero por él mismo. **G.3***

*- Total, eso lo he visto yo en directo. Se han ofertado puestos de trabajo, tenían una pensión no contributiva y decían, bueno, si dejas la pensión voy a ganar sólo veinte mil pesetas más o treinta mil pesetas más con lo que es mejor que me quedo en casa, eso, total. **G.4***

*- ¿Y si la voy a perder, y si la voy a perder? Claro, falta de información. Yo a eso le llamaría falta de información. Y bueno tengo ahí cuarenta y tantas mil pesetinas de las antiguas y ahí me voy arreglando, a ver si... Eso es falta de información, falta de información que se genera desde los entes públicos, básicamente, porque en todos los pueblos, por pequeños que sean, tenemos los SSB, el servicio social de base, que están para informar de este tipo de cosas, los Ayuntamientos. Pero yo creo que no se ha dado la suficiente información. **G.5***

*- Sí, bueno, el miedo a perder, ese siempre existe ¿no?, pero son temas que luego se los explicas y acaban, un poco, asumiéndolo. De todas formas, yo creo que aquí hay que potenciar también el, con las familias, el tratar de quitar un poco el, digamos, la prioridad de lo económico, aquí de lo que se trata es de la prioridad de la calidad y del desarrollo personal de cada persona ¿no?, entonces yo creo que eso es lo que nosotros tratamos un poco de poner encima de la mesa, al margen de otras medidas como ahora, que ya se puede compatibilizar las ayudas, que siempre es positivo. **G.6***

- También. A ver, mucha gente, claro, yo voy a un centro ocupacional o una base de datos de discapacitados y digo, yo os voy a contratar, necesito una persona, y yo os voy a pagar equis, el salario base o lo que esté estipulado en Convenio o tal, lo primero que te dicen es, pero yo mi paga la pierdo ¿no?, eso es lo primero que te dicen, y claro, que sí la pierden, pero la recuperan en el momento que quieras dejar de trabajar, entonces... Por eso digo que muchas

veces el círculo que rodea al discapacitado también... es como todo en la vida, hay familias de una manera y familias de otra, son muy reacios, dicen mi hijo va a perder la paga y va a trabajar, va a trabajar por sesenta o setenta mil pesetas más y, le merece la pena y tal, entonces hay que ver también, valorar los obstáculos de dónde vienen muchas veces. Lo que está claro es que el que va a comprar, en este caso, el empresario que va a buscar su trabajador tiene que tener todas las facilidades del mundo para poder contratarlo y tiene que adaptarse a lo que él quiere. Es igual que si te vas a comprar un televisor, tú vas a comprar una cosa muy concreta, eso, me cabe en un hueco tal y lo voy a poner ahí porque me da esta utilidad, entonces, si te dicen pero es que el televisor es de 80 x 90, la antena la tienes que poner tú, y entonces dices pues mira, no me compro la tele, y entonces es un poco eso. Yo, si la familia, en este caso, que también hubo casos, cuando nosotros contratamos, nosotros hicimos una preselección de 10 personas, entonces vimos y familias directamente dijeron que no o sea, yo he tenido casos de no insertar porque sus padres me dijeron que no, que ellos tenían su paga y que ellos seguían en APROSUBA o en la Encina, o dónde estuvieran o, entonces, bueno, sí se da el caso ése, de que la gente por lo de la paga esta que les dan... (...) Que ellos, que se merecen ellos ese sueldo por tal y tiene que ser así, pero creo que ya, también, bueno, mucho tipo de familias, yo creo que la gente también, aunque falte información, se da, creo... no estamos ya en..., yo creo que llevamos unos años, porque nosotros llevamos eso 6/7 años y ya también esto funciona de otra manera. Yo cuando empecé pues, claro, éramos los primeros, en este caso, que hacíamos un Centro Especial de Empleo privado, así, la gente ni conocía eso y yo creo que ni se fiaban de nosotros, es decir, y estos, van a coger a un muchacho, les van a dar a ellos una subvención y luego les echarán, te quiero decir, que la desconfianza ésa siempre existía, entonces yo creo que también las cosas van cambiando, ya... Yo, en mi caso, cuando tuve que negociar con los padres para contratar a sus hijos, que en este caso, es al revés ya como se hace ¿no?, pues tuve que dar cuarenta mil explicaciones, entonces y... (...) Yo creo que no, yo creo que ya hay mucha información. Hay proyectos de inserción de... que te están bombardeando todos los días, oye pues mira métete en esta base de datos que te podemos buscar un trabajo en un Centro, que no sé cuántos, yo creo que la gente ya es más consciente de eso y creo que la familia, en este caso, le repercute toda esa información y, claro, ya se fían más, ya cambian un poco el concepto. **G.7**

- Buff...es que habría que ponerse en su piel yo...puedo decirte que a lo mejor habrá gente que sea cómoda que diga bueno por el hecho de que yo ya tengo algo pues no me molesto, pero habrá otra gente que, como todo el mundo, que tenga más aspiraciones y más eso... y que aunque tenga una pensión pueda...o sin son padres de familia no? Porque vamos, yo conozco a gente por ejemplo que trabaja aquí con nosotros que saben hacer chapuzas como

quien dice y bueno se las buscan también, es decir que, que no por el hecho de que sean personas así... no trabajen (...) habrá de todo...habrá gente que tenga más aspiraciones y quiera ganar más y quiera buscarse y habrá gente que diga, bueno, con esto me conformo no busco más... ¿sabes?... eso según el nivel de cada uno... G.8

La consideración de **los centros como vía real de incorporación** al mercado de trabajo no arroja dudas. Para los entrevistados, los CEE son una posibilidad para los trabajadores y para las empresas, los CEE se expanden cada vez más y constituyen una primera toma de contacto para muchas personas, con el ritmo y disciplinas que se les exigiría en el mercado ordinario.

En el conjunto de respuestas, dos de ellas han introducido alguna condición al hecho de que los CEE sean una vía real de incorporación: para G.2, centro que promueve, especialmente, la inserción laboral en las personas con discapacidad de tipo psíquico, se subraya la necesidad de proporcionar ayudas económicas a los centros destinadas a los ajustes psicosociales que estos deben cubrir y que, hasta el momento, por falta de una regulación específica, son satisfechos con los insuficientes recursos económicos y personales de los centros. Para G.7, los CEE no deben depender de otras estructuras, deben ser independientes y funcionar como empresas asimilables a las del entorno ordinario.

- Yo creo que sí, ahora depende luego también de las empresas, mucho depende de las empresas. G.1

- Se está trabajando, a nivel nacional, porque, evidentemente, siempre nos ha preocupado muchísimo y, partiendo del colectivo que representa la persona con discapacidad intelectual, lo que es la inserción laboral. (...) Entonces, se estaba trabajando a nivel nacional el que los centros especiales de empleo, que trabajaran, o ya no los centros sino, donde hubiera una persona con discapacidad intelectual, integrada en un centro especial de empleo, es diferente, hago esa matización porque para mí no es lo mismo un centro especial de empleo que sólo se dedica a personas con discapacidad intelectual, insertarlas, a que yo definiendo a la persona en sí, o sea, esté en un centro especial de empleo de persona con discapacidad intelectual, o esté en otro centro especial de empleo, a fomentarle apoyos económicos de ajuste a esta persona, cosa que no se ha tenido en cuenta hasta la fecha, en lo que es el diseño de los centros especiales de empleo. (...) yo creo que beneficiaría bastante. Eso pretendería además la estabilidad de la persona con discapacidad intelectual en los centros especiales de empleo. G.2

- *Hombre, los Centros Especiales de Empleo, digamos, están eclosionando aquí en Extremadura (...) Entonces, pienso que el tema de los Centros Especiales de Empleo es una oportunidad, es una oportunidad para el empresario y para el trabajador discapacitado y que se puede insertar, y por supuesto, pienso que hay trabajos que están perfectamente capacitados para desarrollarlos. G.4*

- *Sin duda, sin duda, sin duda. (...) Hombre, como filosofía debería ser el Centro una vía; en la práctica, pues creo que están siendo el Centro el medio. Esto exige un esfuerzo económico por parte de la empresa que haya puesto en marcha este, este Centro Especial de Empleo. En concreto aquí exige un esfuerzo económico bastante fuerte para este Ayuntamiento (...) el que ellos puedan pasar a la empresa privada aquí, en este pueblo, con estas características, es prácticamente imposible, y cuando nosotros tiramos para adelante con el Centro Especial de Empleo, tiramos para adelante sabiendo y siendo consecuentes con esto. La idea era crear un Centro Especial de Empleo, pero la filosofía nuestra es ampliación, que no es quedarnos en estos 5 trabajadores, sino ir ampliando, ir ampliando pues, bueno, todos somos conscientes que los Ayuntamientos pues están asumiendo una serie de servicios que no tenían antes, y que esos servicios tienen que ser cubiertos por personal, entonces nosotros pensamos que si ese personal puede ser personas que tienen una disminución de algo, pero no por nada, sino sencillamente porque ellos lo tienen más difícil a la hora de insertarse en el mundo laboral. G.5*

- *Yo creo que sí puede ser una vía de inserción laboral, creo que sí, porque es una primera experiencia en el mundo laboral, las exigencias de horarios, de exigencias de producción, de cumplir las tareas, de establecer unas relaciones personales y de conocer unas funciones, yo creo que puede ser un escalón para muchos ¿no? G.6*

- *Yo creo que sí, lo que pasa es que también hay que ser más arriesgado empresarialmente, creo. Creo que un buen Centro Especial de Empleo también tiene que ser más privado, no, no que centro ocupacional o instituciones y tal tengan su Centro Especial de Empleo, creo que tienen que ser cosas muy independientes. (...) Entonces creo que, bueno, que los Centros Especiales de Empleo están para algo ¿no?, sobre todo para crear una empresa, para ser empresa, y para la inserción de los trabajadores. Luego hay muchos, yo conozco muchos centros ocupacionales que han pasado a ser Centros Especiales de Empleo, pero es una mezcla ahí que no se define muy... para mí ¿eh?, que a lo mejor estoy hablando de cosas que no... Pero no hay una definición empresarial. G.7*

- Yo creo que sí. sí sí. (...) Aquí ya te digo que funciona, vamos, yo creo que sí, y que debería potenciarse un poco también... creo que sí... (...) yo creo que sí, porque la verdad es que son personas que, bueno, que trabajan igual que los demás y encima yo creo que hay que tenerles un poco, hay que tenderles un poco más las manos porque basta que sean así, que a lo mejor tengan más limitados los campos de trabajo... Pues, a lo mejor los centros especiales de empleo podrían hacer algo.... sí. **G.8**

Respecto a las **condiciones laborales** que ofrecen estos centros en comparación con los que de la empresa ordinaria: horarios, horas extras o las vacaciones no contemplan ninguna variación, en opinión del grupo entrevistado. Así, la comparación general con las condiciones del mercado de trabajo existente se resuelve de manera muy positiva para el centro, ya que se considera que posibilita una ocupación para las personas con discapacidad en, prácticamente, las mismas condiciones que la empresa ordinaria pero con un nivel de exigencia menor (G.4, G.5 y G.6) y una preparación y capacitación mayor (G.2).

Sin embargo, la sujeción salarial respecto al valor del salario mínimo profesional constituye uno de sus puntos débiles más importantes y reconocido. Éste se ha intentado mejorar, en los últimos años, en la medida que las posibilidades del centro lo permitían y a través de un sistema que estudia establecer los salarios en función a las diferencias en la capacidad productiva de los trabajadores. Uno de los entrevistados, G.2, ha querido dejar constancia de las dificultades que han tenido que afrontar algunos centros por esta cuestión, indicando que las reivindicaciones por motivos de convenios colectivos o una negociación salarial concreta, ha dado lugar, en ocasiones, en el ámbito nacional, al cierre de los centros por no poder cumplir y competir en términos de igualdad con las empresas. Una menor productividad y una mayor inversión en recursos humanos parecen ser los pilares que explicarían esta especial fragilidad de los CEE.

-No, no yo pienso que están igual, o sea, ellos tienen su seguro, su Seguridad Social, su contrato, su sueldo, y luego lo de riesgos laborales pues también, nosotros estamos también con un... bueno hace poco nos vinieron a dar una charla también de riesgos laborales... **G.1**

- Siempre se ha sabido que los centros especiales de empleo parten de la contratación de personas con discapacidad con carácter indefinido dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores, en base a un salario mínimo interprofesional. Ese es el marco de referencia de cualquier inserción laboral de personas con discapacidad, el marco de referencia, al margen de que tenga una calidad determinada de trabajo, o una cualificación determinada, porque también se ha

*dado el factor inverso, el que haya empresas que inserten laboralmente a personas con discapacidad, simplemente por el hecho de insertar, y eso, desde mi punto de vista, es un error. Es una labor social, es una labor social pero, en algunos casos y con el tiempo, puede ser un perjuicio. Nosotros partimos de insertar profesionalmente a personas con discapacidad, con una cualificación determinada, fomentándole o promoviéndole esas capacitaciones laborales, y con ello, y con el tiempo, promoviéndole un salario adecuado, cosa que también se está produciendo ahora. Yo te digo que llevo seis años aquí, y he llevado un proceso determinado, en el cual pues todos los centros especiales de empleo partían de un salario mínimo y ahora hemos tenido algunas fases donde se ha planteado el que el salario mínimo no sea salario mínimo, sino que haya subidas en función de las capacidades de las personas, como pasa en cualquier empresa, y así se ha ido produciendo. Nosotros lo que hemos intentado es el defender que la persona con discapacidad tenga un puesto de trabajo adecuado y, en función de su perfil profesional, un salario, poco a poco, en la medida de lo posible, pues mejorable. Porque, sin embargo, después te encontrabas problemas, incluso a nivel nacional, de que los centros especiales de empleo, que es de lo que hay que partir, son centros de una delicadeza tremenda, o sea de una fragilidad tremenda. En nuestro movimiento asociativo a nivel nacional y, por problemas de convenios colectivos, etc., etc., y sindicatos, se nos ha dado el que centros especiales de empleo han tenido que cerrar, bastantes, con el perjuicio que eso suponía para todos los trabajadores que estaban trabajando en ese centro especial de empleo. O sea que trabajamos muchas veces en la cuerda floja en ese sentido, en busca de la promoción de la persona con discapacidad, partiendo de sus menos capacidades, a lo mejor, para desarrollar una tarea productiva, garantizando el puesto de trabajo con carácter indefinido pero, sin embargo, teniendo que hacer frente a contingencias de mercado y, con ello, a contingencias sindicales. O sea, la verdad es que con los sindicatos hemos trabajado muy bien, aquí en Extremadura, y en otras comunidades. Pero en determinadas comunidades autónomas, sí se ha dado la circunstancia de que grandes centros especiales de empleo, por una negociación salarial concreta, han tenido que cerrar, porque claro, no eran capaces ya de asumir esa diferencia salarial. (...) cuando competimos en mercado, una imprenta de nuestro nivel productivo, de nuestra capacidad productiva, pues tiene exactamente el cincuenta por ciento mínimo, de menos profesionales que nosotros. O sea, nuestro coste salarial, es el coste fundamental de la empresa. ¿Entonces qué pasa? Que nosotros competimos partiendo de eso. Eso sí, con los apoyos económicos de la Administración. Pero partiendo de que, en comparación con cualquier empresa que compita en igualdad de condiciones con nosotros, tenemos el doble de personal, siempre partiendo de eso. **G.2***

- sí. Aquí depende de los, en muchos casos de los proyectos, a ver los proyectos llevan unas partidas presupuestarias y tú te tienes que adaptar a esas

*partidas presupuestarias...(...) Aquí, hay, existe un convenio colectivo a nivel estatal sobre Centros de diagnóstico, rehabilitación, asistencia, ahí nos conveniamos con las tablas salariales. Nosotros tenemos como referencia ese convenio a nivel estatal y en casi todos los puestos de trabajo vamos por encima del convenio (...) Lo que pasa es que depende de los proyectos, a lo mejor el proyecto de la sala de montaje de goteros, eso es por producción. Como te decía, trabajamos con una empresa privada y a nosotros la empresa privada nos dice, pues, por montar equipos yo os pago tanto dinero...(...) pues nosotros a los trabajadores, evidentemente, le tendremos que pagar en relación a lo que nos paga a nosotros esta empresa ¿eh? Y ahí ya hay mucha oscilación porque depende de la producción que haga cada uno. Hay gente que gana el Salario mínimo interprofesional y hay gente, pues, que gana, a lo mejor, pues, ciento, no sé si hablar en pesetas o en euros, 140-150.000 pesetas. Claro, hay gente que tiene más habilidad que otra. (...) y ahí, sí hay diferencias notables, dentro del mismo trabajo, sí hay diferencias notables pero porque hay gente que produce mucho y hay gente que tiene más dificultades...(...) En los demás, en residencia, los trabajadores que trabajan en la residencia universitaria, como te decía, están con respecto a ese convenio, siempre van por encima del convenio...(...) los trabajadores de administración también, o sea, que es este caso, respecto de lo que es el mercado laboral estamos un poquito por encima de...(...) sí, sí. Y además, teniendo en cuenta su categoría profesional, claro, contando su categoría profesional. Te estoy hablando, a lo mejor, gente sin cualificación profesional que en producción están ganando 140.000 pesetas, que las producen, ojo! que no es que se las regalen, que las producen pero su cualificación profesional es de peón, o sea, es otra, entonces, pues, a lo mejor, fuera de aquí, hay un convenio que tienen pues por montar esto te dan, y a lo mejor tienes un sueldo fijo ¿no? Y ahí, sí, esas personas probablemente vayan por encima de lo que es lo que hay fuera. **G.3***

*- Sí, sí las mismas. Sí, sí, sí, por supuesto, tienen su sueldo igual que si viniese otra persona (...) Su horario de trabajo, todo definido, sus vacaciones e incluso sus días libres, que les doy días libres cuando la producción, o en este caso, el ritmo de negocio, pues afloja. **G.4***

*- Evidentemente yo creo que es mejor... En la empresa... si todo depende del dinero. La empresa privada están, quiere que se genere unos beneficios, unos ingresos hacia esa empresa. En el Centro Especial de Empleo nuestro está gestionado por entidades sin ánimo de lucro, no tienes necesidad de que te generen unos ingresos, tienes necesidad de que mantengan un trabajo para el que han salido y que lo hagan bien... (...) Por otro lado, todo el mundo sabemos que trabajar en entidades públicas, la carga, como que se trabaja más relajado y mejor que para entidades privadas. **G.5***

Pregunta. si por ejemplo lo conoces y tuvieras que comparar dirías que, con respecto a estos chavales, están mejor aquí, en el sentido de condiciones de trabajo, no no hablo de otras condiciones, en sus condiciones de trabajo ¿están mejor aquí que en una lavandería...?

*Respuesta: Hombre, yo te digo rotundamente que sí, te digo rotundamente que sí. Nosotros tratamos de que los trabajadores estén bien, estemos bien, y por supuesto, porque luego el objetivo de nuestra, nuestra organización general, a la que pertenecemos que es FEAPS, y la nuestra en particular, es la de mejorar la calidad de vida de nuestras personas con discapacidad intelectual, con lo cual, es un objetivo que lo mantenemos como meta y como misión, en general, pero que luego tratamos de desarrollarla. Entonces yo, por lo que veo otras lavanderías y otros centros de, talleres de marroquinería, son unas circunstancias muy centradas en la producción y como te he dicho antes, además nosotros no dejamos nunca de hacer esas actividades psicosociales, que son semanales. (...) En el aspecto salarial, si son Centros Especiales de Empleo, no sé, hombre, posiblemente en alguno le tengan unas mejores condiciones salariales, posiblemente. Tampoco conozco, efectivamente, todos los, todas las condiciones salariales, sí que sé ahora mismo que la mayoría de Centros Especiales de Empleo como nosotros, pues yo creo que están como nosotros, tienen que ser ya unos macrocentros especiales de empleo que sí que potencian mucho la producción y sí que les dan... pues bueno, ayudan a tener un mejor sueldo. (...) O sea, que, en principio no tenemos barreras y bueno, pues, en principio sí. (...) Sí, ellos, digamos, aquí están unas 8 horas, pero no, es decir 8 horas con... con las comidas, descansos a mediodía, es decir, de trabajo pueden tener unas seis y algo o, depende en qué momento, siete, no sé si llegan a 7, o sea que ahí le... no hacen casi al completo la jornada laboral. (...) Perdona, y en esa misma jornada también integramos esas actividades de apoyo que te he comentado antes. **G.6***

- Pregunta: ¿el Centro Especial de Empleo funciona como una empresa ordinaria o crees que hay diferencias, ellos si ellos trabajaran en una empresa ordinaria recibirían otro trato, tendrían otras condiciones?

*Respuesta: Pues no lo sé, yo creo que cuando estás en un Centro Especial de Empleo también te adaptas a ese ambiente, quizás en una empresa ordinaria el funcionamiento pueda ser diferente, pero lo que es tema salarios, seguros, prevención, todo ese tipo de cosas, igual, o sea, ellos tienen su salario, sus vacaciones, sus pagas extras, su... horario laboral normal de una empresa normal. **G.7***

- Las mismas. (...) No hay diferencias. Todos ellos cobran como todo el

*mundo...con convenio...el convenio, lo que hay estipulado y ya está. Todo igual. (...) no hay adaptación...porque ya te digo que como a lo mejor si están en serigrafía, no hay ningún no, que yo sepa no han puesto nada de adaptación así... creo que no. (...) entre ellos hablan o hay gente ya...que al cabo de los años ha sabido aprender el idioma por ejemplo de los sordomudos y hay mucha gente de normal de personas que les traducen de momento, en un momento dado cualquier cosa, si no te han entendido pero....vamos...el intérprete sólo en caso de reuniones y cosas de esas es cuando se le necesita, lo demás, ellos aquí perfectamente les entendemos... bien o mal les entendemos...ellos nos entienden y si no por escrito lo que más eso...porque aquí cuando vienen alguno a la oficina y hay alguno que son más negaos (...) Es decir que no.... Que están muy integraos y nosotros lo hemos asumido todos bien...por eso, ya te digo, hay mucha gente que ha empezado a hablar sus signos y... **G.8***

En cuanto a la existencia de **formación en prevención de riesgos laborales** casi todos los centros tienen estos servicios subcontratados e indican que se contempla la adaptación de los contenidos que imparten.

*- (...) de riesgos laborales, tenemos... Vino una chavala de la empresa. Nosotros tenemos, XXX, contratados, ella vino a darles la charla a ellos (...) Sí, estaba perfectamente adaptada, aparte la mayoría de las cosas, claro, ellos ya las habían dado en el curso, (...) Cada equis tiempo vendrá y nos volverán a dar otra charla y nos mirarán otra vez todo. **G.1***

*- Efectivamente, hay un sistema de prevención de riesgos laborales, de vigilancia de la salud, etc., etc., como cualquier otra empresa. (...) nosotros, en base a nuestros convenios con las empresas de prevención, están las partes formativas, que estamos intentando desarrollar al máximo. (...) estamos desarrollando un programa, con FEAPS, de desarrollo, precisamente, de la prevención en centros especiales de empleo, con lo cual, cosa que nos está viniendo magníficamente, porque nos está ajustando. (...) no deja de ser para nosotros un coste añadido, que a nosotros nos vienen costes añadidos constantemente, y es un problema tremendo. Pero, sin embargo, somos conscientes de lo que son las exigencias y la realidad normativa. Entonces, ¿ante eso? Pues hay una planificación, a nivel regional, donde estamos fomentando, nosotros mismos, el que se cumpla con determinados planteamientos, que nos exige la Ley de Prevención. Y no sólo eso, sino intentando, a nivel incluso de investigación, adaptarlo a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual. Estamos fomentando hasta eso. Otra cosa es que está en fase de desarrollo. **G.2***

- (...) en este caso, Iberomutuamur tiene un programa, un calendario

anual de, de cursos y bueno, los cursos que nosotros nos puedan interesar. Además se da la casualidad que los cursos los realizan aquí, en nuestras instalaciones, los cursos que puedan interesar, pues, evidentemente, derivo a esos trabajadores que puedan estar, que digamos, para las tareas que desempeñan el curso venga (...) tenga una cierta relación. G.3

- Pues realmente aún no lo he tocado, pero lo conozco perfectamente, incluso la evaluación de riesgos que tienen que tener las empresas, por supuesto, se impondrá aquí ¿eh? En otras empresas que tengo, sí lo tengo, digamos, descrito y contratado y aquí pues también hay que hacerlo. G.4

- Sí, en ese sentido pues tenemos contratado a una empresa que es la que lleva todo el tema de riesgos laborales, y que hace poco habéis hecho un curso... todos ellos. Pero bueno, ellos, como el resto del personal del Ayuntamiento, yo lo que sí quiero que quede muy claro es que el que ellos tengan una discapacidad a nosotros no nos supone absolutamente nada. (...) No tienen un tratamiento específico, ninguno de ellos, excepto Juan Luis necesitaría, bueno todo el mundo lo necesitamos, pero específicamente tratamiento psíquico, psicológico. Son personas que tienen una disminución, física, y entonces están en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador del Ayuntamiento, goza de los mismos beneficios y tienen las mismas obligaciones que cualquier otro trabajador. G.5

- Sí, en ese sentido no tienen distinción con ningún trabajador, es decir, ellos a todos los efectos legales y para todo lo que queramos, son trabajadores normales y entonces, pues, tienen lógicamente, asisten a la formación que se les dé, por ejemplo, en prevención. Lo único que sí me gusta, por ejemplo, si hemos tenido ahora una charla de lucha contra incendios, es decir, algunas charlas sí que las hemos dado en conjunto, pero en algunas otras sí que las determinamos que sean específicas para ellos. Por ejemplo, ahora hemos tenido, la última que hemos tenido, de lucha contra incendios, la vamos a tener ahora exclusivamente para ellos, porque creo que a veces el lenguaje y todo pues sea un poquito más adaptado para ellos. G.6

- Eso lo ha hecho alguien pero quizás más bien los que... los delegados. G.8

Una de las carencias importantes en el colectivo de personas con discapacidad es la formación, de ahí que la participación en actividades de Formación Continua dentro de los CEE sea especialmente relevante. Definiremos, en primer lugar, lo que se considera como tal "la Formación Profesional Continua es uno de los tres subsistemas que integran el Sistema de

Formación Profesional en España. Tiene por objeto **la formación permanente y el reciclaje de los trabajadores ocupados**, contribuyendo de esta forma a su promoción y a la competitividad de las empresas”¹¹.

Por los testimonios que hemos recogido, podemos afirmar que esta práctica es prácticamente inexistente, salvo en G.6 y G.7. Algunos de ellos confunden o amplían el sentido de formación continua a cualquier tipo de formación que puedan ofrecer incluso con la que los trabajadores han podido recibir en los Centros Ocupacionales de los que proceden o que las asociaciones tienen disponibles. En el caso de los centros de menor antigüedad, G.1, G.4 y G.5 su “juventud” justificaría el que aún no hayan podido emprender este tipo de actividades.

Nos parece destacable, el cuestionamiento que hace G.2, aunque se trate en este caso, de la formación ocupacional y no continua, sobre el fenómeno causa-efecto que se presupone al hablar de formación- empleo, y que, en su opinión, necesita para su efectividad de dos componentes: la definición de unos itinerarios laborales y la colaboración del tejido empresarial.

- Nosotros estamos abiertos a todo, es decir, si se nos presenta un curso, a ese curso vamos a ir, nosotros a todo, y además yo todo lo que leo, todo lo que sea de lavanderías...(…) esperemos, que no se quede solamente en ese curso de dos meses que tuvieron, que sea más. G.1

- Siempre se ha planteado que la formación es fundamental sin embargo, la historia también nos dice que la formación no siempre es, únicamente, por sí misma, la herramienta que promueve esa inserción. Se fomentan muchas actividades formativas que no generan inserción laboral. Pero, sin embargo, creo que sigue siendo fundamental la formación, pero la formación dentro de un itinerario de inserción laboral, o sea, me refiero, y dentro de un marco en el cual, como tu bien me comentabas antes, se analicen las necesidades del mercado laboral. O sea, que sea un itinerario dirigido, o sea, desde mi punto de vista es como funcionan las cosas. O dirigimos el itinerario y eso requiere aunar esfuerzos, el planteamiento en el cual, el tejido empresarial de Extremadura nos transmita sus necesidades, y en base a esas necesidades se definan los itinerarios de inserción, en el cual partiría de definir el perfil, de formar el perfil y de cualificar profesionalmente el perfil para una posterior inserción laboral. Definido ese itinerario, y yo creo que eso va a generar rentabilidad en la inserción, que creo

¹¹ Fuente: Fundación Tripartita para la formación en el Empleo. Disponible en <http://www.fundaciontripartita.org/>

que, hasta ahora, cada cosa se está haciendo por un lado, no coordinada. Se está generando inserción, perdón, formación, además creo que formación de calidad, lo que pasa que no dirigida. ¿Hay compromisos de inserción? Sí. G.2

- No, lo que sí tenemos, lo que sí, dentro de los convenios que tenemos aquí conveniados, tenemos con Ibermutuomur, que es una mutua de, una mutua de accidentes de trabajo ... tenemos un taller, un taller de empleo, aquí, en nuestras instalaciones. G.3

- La formación se las he dado yo directamente y por supuesto en este año, si Dios quiere, cuando tengamos un huequito, ehh pues haremos la formación continua que tiene la empresa, por supuesto, por ley, lo que es la Formación Continua por Créditos, pues por supuesto agotaré el crédito y le intentaré pues dar algún tipo de formación. G.4

- No, de momento no, que lo tenemos previsto, pero lo que estamos hablando no lleva un año de vida todavía el Centro Especial de Empleo. G.5

- nosotros también tratamos de apoyar, digamos, la formación de sus tareas. Tú sabes, o sea que, que los Centros Especiales de Empleo tienen esa doble vía, tienen el trabajo, pero también tienen que realizar esas actividades. (...) porque el aprendizaje de una tarea, ellos la suelen aprender, hombre, dentro de sus capacidades, pero aprenden bien y lo pueden hacer mejor que casi ninguno, pero los demás, sí que necesitan apoyo y luego si necesitan también una formación de su tarea, entonces también hay que dárselo, entonces nosotros sí que les damos esos apoyos que le hacemos. G.6

- Bueno, damos cursos, aparte, a otros colectivos, nosotros, mi hermano y yo, y cuando recibimos cursos nosotros, por ejemplo, nuevas técnicas de cocción, los trabajadores también están en los cursos que nosotros... G.7

- No. Pero ni para ellos ni para nosotros. (...) Aquí hemos ido aprendiendo....y bueno lo que sabemos se va haciendo y no ha habido más formación...No. Algún curso que otro ha habido alguna vez que a lo mejor a nivel de sindicato o alguna empresa de esas, pero no se ha hecho a nivel de empresa... decir ...venga, pago el curso y que lo haga...no... eso a nivel, a lo mejor, particular si alguien se ha querido apuntar o porque a lo mejor era gratuito a ciertos niveles....pero como empresa no...No recuerdo. G.8

El posible incumplimiento de la cuota de reserva por parte tanto de las Administraciones Públicas como de las empresas fue otro de los temas abordados en las entrevistas. En algunos casos, los entrevistados no tenían opinión

sobre el tema puesto que los desconocían (G.1 y G.8), en otros, se responde rotundamente que sí existe este incumplimiento tanto de las empresas privadas como del sector público, es el caso de G.2, G.3 y G.5. Una postura más prudente mantienen G.4, G.7 y G.6 aunque los dos primeros se muestran algo más tendente a que, de alguna manera, por parte de la administración, los puestos reservados se van ocupando y los controles a las empresas se están llevando a cabo. El entrevistado G.6 es más escéptico y aunque no tiene seguridad, cree que se incumplen por falta de control.

Cuando se ha afirmado con rotundidad que sí existía este incumplimiento, se les pidió explicaran los motivos por los que creían se producía este. En lo que se refiere a las empresas: la falta de información, incluso desde las propias asociaciones, la capacidad poco sancionadora de las instituciones, la falta de conciencia social, el desconocimiento y el miedo, fueron algunas de las causas enumeradas. A las Administraciones Públicas se les achaca la no adaptabilidad de las pruebas, especialmente en el caso de las deficiencias psíquicas y la persistencia de barreras físicas que imposibilitan el acceso a los lugares de trabajo y a los centros administrativos de atención pública. A éstas últimas, se les demanda también que como organismo público que son, pongan mayor interés en dar ejemplo con hechos concretos.

Las alternativas para el cumplimiento de la legislación sobre la reserva de puestos surgieron en el caso de G.3 y G.2 con un planteamiento absolutamente divergente que podría tener su explicación en el tipo de discapacidad que representan y las mayores o menores oportunidades para conseguir un empleo lo que puede favorecer una actitud más abierta en G.2, puede interpretarse como “fraude moral” para G.3. Mientras que para la primera, las alternativas que ofrece la Ley para su cumplimiento son valoradas positivamente porque, reconoce, incentivan el acercamiento a los centros, para G.3, se trata, este mismo acto de acercamiento, de una hipocresía ya que si no fuera por esa obligación legal impuesta, no cree que tuvieran ningún interés por la contratación de personas con discapacidad.

- Si es que son preguntas que yo, creo que no estoy muy metida en eso. (...) Claro, yo no, yo mi función de monitora, yo me dedico a ellos, y los papeleos, las historias, lo demás, a mí eso no me... **G.1**

- Yo pienso, yo pienso... en base a la estructura empresarial de Extremadura, al tejido empresarial de Extremadura, y partiendo de, del potencial de inserción, podrían estar en 350 inserciones. Esos son datos que nosotros hemos tomado de las bases de datos generales de empresas que están publicadas en Internet, o sea no, y hemos hecho una estadística en base a eso.

Nada más, un referente, no es más, porque sabemos de antemano que muchas empresas, evidentemente, no cumplen con ello, no sólo no cumplen sino que yo creo que no tienen la información, porque sino, nosotros mismos, como imprenta, hubiéramos tenido demandas importantes de muchos empresarios de Extremadura que no tenemos, sí tenemos de algunos, pero que nos lluevan demandas de cubrir, de certificar las medidas alternativas, incluso de Madrid nos han llovido demandas, y me resulta significativo, pero ¿cómo es posible que tengan que venir de Madrid?, además una empresa que es de fácil certificación y me refiero a una imprenta (...) yo creo que hay un poco de todo, hay un poco de todo, no hay mucha información, no se promueve mucha información, por eso te decía, incluso desde nuestro ámbito, te lo digo, nosotros también somos culpables de eso, no se promueve información ni siquiera desde las entidades, la adecuada, me refiero. Yo ya podía estar trabajando de forma mucho más intensa con COEBA y, sin embargo, por otros motivos, no tengo capacidad para dedicarle todo el tiempo que necesitara a ese planteamiento, y sin embargo, es fundamental, pues, desde ese punto de vista, y después desde el punto de vista sancionador de la Administración, yo no sé si se está ejercitando de forma directa. Ahí, como lo desconozco abiertamente, no puedo opinar en el tema, sólo tengo referentes de empresas que, evidentemente, no tienen conocimiento pero tampoco porque no hay planteamiento sancionador directo por parte de la Administración.

Pregunta: *Y en lo que es la Administración Pública...?*

Respuesta: *Nosotros le dimos muchas vueltas a eso, y las pruebas selectivas, para adaptarlas a personas con discapacidad, y sobre todo intelectual, tienen que pasar por cambiar el esquema de la prueba selectiva. Nosotros siempre hemos defendido que la persona con discapacidad, fundamentalmente intelectual, hay que hacerle la prueba práctica antes que la teórica. Una persona con discapacidad intelectual no se puede pretender insertarla en función pública haciéndole un examen teórico, porque a lo mejor no lo consigue y, sin embargo, está cualificada para desarrollar la tarea. (...) la diferencia está en que esa persona tiene capacidad para desarrollar la tarea físicamente, está cualificada físicamente, pero después le puedes poner un examen y a lo mejor no es capaz de tirar para adelante, o desentrañar un, todas las preguntas que supone el saber de Constitución, el saber de tal o el saber de cual. Y el giro, en primero pasar una prueba práctica y después, si es necesario, una prueba teórica, pero una vez vista la capacidad de esa persona para desarrollar la tarea, pues me parece fundamental. (...) se nos aproximan puntualmente, porque además, y fundamentalmente motivados por lo que es la Ley de Medidas Alternativas, la normativa de medidas alternativas... (...) te hacía referencia a medidas alternativas, a reserva, evidentemente, partiendo de la reserva para las medidas alternativas, del 2% de la de reserva, y después, encima, habiendo salido el nuevo*

Decreto de medidas alternativas, recientemente, el mes pasado. Pues habiendo salido el nuevo Decreto, donde ya hace referencia, y encuadra, enmarca, más adecuadamente todo el tema de enclaves laborales, que para la discapacidad intelectual es una magnífica herramienta de trabajo. G.2

- sí... no se cumple. (...) La empresa privada, no, no, y la empresa pública, tampoco. La empresa, ahora, bueno, ahora ya, se están, sacando las oposiciones que se convocan ya hay, un margen está establecido para que... (...) un cupo ya reservado para las personas con discapacidad, pero... (...) tú vas a la administración, tú vas a la administración, a cualquiera, y vas a un Ayuntamiento, o vas a cualquier administración y ... no, no se cumple, no se está cumpliendo eso, no (...) porque no hay esa conciencia social, de que una persona con discapacidad pueda realizar un trabajo tan bien como, tan bien o tan mal, como otro, no se ha dado esa posibilidad eh? Poquito a poco se van abriendo las, las puertas. La administración central es la primera que tiene que dar ejemplo, la primera que tiene que dar el paso, y a través de estas reservas, pues, se irá poco a poco, este cupo, se irá cumpliendo, poco a poco. Los, los propios, digamos, ayuntamientos, tienen también problemas porque la propia administración, en general, por la accesibilidad, es que, en la mayoría de los casos, son edificios, son instalaciones que no son accesibles, es que en muchos casos, para que esa persona pueda desempeñar el trabajo tendrían que... (...) adaptar el entorno de trabajo y a lo mejor, en esos casos, es que ni se complican la vida, dicen, buh, si tenemos que hacer obras aquí para que una persona, a lo mejor, en silla de ruedas pueda trabajar, olvídate de una persona en silla de ruedas que lo haga otro, ¿sabes? Y a lo mejor una persona en silla de ruedas, pues, la ponen de conserje cuando la persona está más preparada para hacer otras cosas, o sea, que es todo, las propias barreras arquitectónicas hacen que no puedan acceder, en muchos casos, a, los edificios de la administración.

Pregunta: ¿y el hecho de... bueno, la existencia de medidas alternativas...?

Respuesta: no, eso es un fraude (...) eso es para tener la conciencia limpia, seamos sinceros... (...) eso es para que una empresa, es decir, a partir de los 50 trabajadores, es decir, está el cupo, pues, para que una empresa privada, diga, pues yo colaboro con un CEE, o colaboro con una asociación sin ánimo de lucro y ya tengo la conciencia tranquila, me puedo sacar incluso hasta publicidad, de que mi empresa, bueno, no tiene trabajadores discapacitados pero colabora con una asociación de estas características. (...) además, realmente eso no es una colaboración, eso, eso es una hipocresía, es decir, no colaboras porque tú quieras, colaboras porque la Ley te exige, y cómo voy a

*burlar la Ley, la burla así, eso no es colaboración, eso es una, un fraude, una burla a la Ley, o sea, colaboración es cuando tú, sin exigencias, de la Administración, es decir, tú, moralmente, consideras que debes de hacer eso. Eso sí es colaborar, lo otro no es colaborar, lo otro es una forma de burlar, porque lo más fácil es decir, no, si tanta conciencia tienes, y tienes muchos trabajadores por qué no contratas trabajadores discapacitados. Eso, eso es la conciencia y la colaboración, lo otro es fraude, fraude, hipocresía, como tú lo quieres llamar. (...) que está regulado. Es fraude moral, llámale fraude moral (risas). Es una cosa que intentan limpiar la conciencia de algo que deberían de, o sea, es que... yo, no lo entiendo como colaboración, no lo entiendo como colaboración ¿sabes? (...) nosotros, de hecho, no colaboramos en ese sentido con ninguna empresa, o sea, de esas características... aja. Una entidad que quiso colaborar de esa forma, diciendo, bueno que la limpieza, querían que la limpieza de los locales lo, lo realizara el CEE, o sea, contratar nosotros y que... pero no (...) No, en primer lugar, evidentemente, nosotros dimos una partida, un presupuesto para ello y no lo aceptaron, luego la empresa desapareció (risas) (...) Pero yo es que no estoy, no me parece, quiero decir, es que yo no entiendo, eso es realmente para mí, una burla, lo considero una burla. No hay una conciencia real y una colaboración real, eso es una forma, como tú dices, de decir, bueno, la Ley me da esta opción, para mí es la más cómoda, la más fácil, vale. **G.3***

*- Bueno, realmente no sé, el tema de oposiciones, bien agentes como Junta de Extremadura, como Ayuntamiento, como Diputación... tengo oído, por supuesto, que dentro de las Bolsas de Empleo que tienen, tienen un porcentaje reservado, tampoco lo he comprobado, pero me consta que sí hay un porcentaje que de personas de discapacidad que sí se contratan. De hecho mucha gente del colectivo que yo he formado, sé que han trabajado pues en entidades públicas ¿no?. (...) Hombre, intuyo que eso lo tienen que desarrollar las autoridades, ese seguimiento ¿no? si realmente las leyes que se dictan no se cumplen, quién las tienen que supervisar pues son los entes públicos ¿no? **G.4***

- Hasta hace unos años, total. Ahora, mira yo llevo... soy la Presidenta de un grupo de desarrollo rural de, de, que gestiona un PRODER, y te das cuenta como a medida que va pasando el tiempo se van concienciando más, lo que es triste es que se van concienciando a través de las subvenciones, te estoy hablando del ámbito privado, como hay una subvención para... entonces entro y así se va cumpliendo con ese 2%, pero el incumplimiento hasta hace poco... y todavía queda, queda mucho. (...)

Pregunta: ¿Cuál crees que era el motivo?

Respuesta: Mira, desconocimiento y miedo, miedo a que esa persona

que vas a contratar no te genere los beneficios que tú quieras. (...) Es cierto que desde la Junta, desde las entidades públicas, no se penaliza. Yo no estoy de acuerdo para nada con las penalizaciones, pero hay momentos en los que sí tiraría de ellas, sí tiraría de ellas. (...) tengo que decirte que en el Ayuntamiento, desde los dos años que nosotros estamos, todos los Decretos que salen para trabajo a través de la Consejería, te estoy hablando del Decreto 172, en las bases siempre se refleja el tema de la discapacidad y cuando vas a hacer un examen, evidentemente si tienes que hacer un examen a 35 personas no puedes hacer... entonces lo que se hace es darles puntuación a aquellas personas que tienen una minusvalía, que tienes el 33% de minusvalía, que me justificas, pues bueno, partes de 0,50, que tu minusvalía es de..., 0,50 de puntuación, entonces se premia a la persona con discapacidad pues bueno, no es ni más ni menos que un tipo de discriminación positiva, esa discriminación positiva la hemos hecho siempre. **G.5**

- Hombre, con mucha, digamos, con muchas fuentes fidedignas no puedo hablar, pero mi impresión general es que no se respeta. (...) Bueno porque yo creo que como no existe detrás una medida coercitiva, y que luego, pues, realmente, tampoco a lo mejor se tienen, incluso, a veces, posibilidades de cubrir esos puestos, es decir, que a veces también existe poca mano de obra que pueda estar especializada o que pueda atender a las necesidades, también, de los propios empresarios, y a veces, desgraciadamente, los que se cubren son con físicos, entonces, el mundo de la discapacidad intelectual, ahí, a veces, está teniendo poco, no entran en esas, en cubrir esos, ese objetivo ¿no?. (...) Hombre, yo creo que hay un poco de todo. Es decir, vamos a ver, en las últimas ofertas que han salido aquí, de esas que salieron el año pasado aquí en la Comunidad Autónoma de Extremadura, esos exámenes especiales, me parecieron muy bien que se hicieran, y yo creo que esa es una buena línea a desarrollar ¿no?, y yo creo que lo que hay que potenciar también unos trabajos que los puedan ejercer los chavales con esas capacidades o esas limitaciones ¿no? Es que hablar del mundo de la discapacidad, en general, es un abanico muy amplio y entonces, ya te digo, que eso es muy amplio, entonces o especificamos un poco más tanto en la formación como en esas pruebas de acceso, o sino yo creo que no se cumplirá, claro, no se cumplirá. (...) porque, es que claro, cuando hablamos del mundo de la discapacidad, ya te digo, que muchos, la mayoría se cubrirán con discapacitados físicos, y ahí en qué medida estamos potenciando a las personas que tienen discapacidad intelectual u otros, no sé, trastornos o cosas que les lleven a tener esas dificultades. Entonces, yo creo que, que, en general, falta definición, falta poner claro y saber un estudio de las posibilidades y de las necesidades de esos colectivos ¿no? Porque si imagino que si hablas con el mundo de los sordos o de los invidentes, pues, te harán mucho más hincapié en ellos ¿no? **G.6**

- Pues no sé si se cumplirán, pero se deberían cumplir y se deberían regular y se deberían vigilar para que se cumplan, porque, hombre, yo creo que si las leyes están ahí, están para algo y si vamos a, a dar ejemplo, desde las Administraciones también, en este caso, en la contratación a discapacitados también se haga, yo creo que se debe hacer, pero desconozco si, yo creo que sí se está haciendo, creo, pero... (...) De todas formas, en esta vida es como todo, habrá empresarios que sean unos mercenarios y otros que no, y unos trabajadores que sí y otros que no. Desde luego debería estar controlado, porque, hombre, yo creo que todo el mundo vamos en principio de buena fe en todas nuestras acciones y hombre a mí, en este caso, me molestaría mucho que una empresa de al lado esté haciendo cerámicas y sean 200 trabajadores y no estén cumpliendo eso, me parecería muy..., igual que si está, no hace falta que sean 200 trabajadores, que una empresa tenga cuatro personas trabajando y no les tenga dados de alta, o sea... Tanto una cosa como la otra. **G.7**

-Ni lo sabía. (...) No. Ni lo sabía. Es que si te digo la verdad, como también llevo aquí tanto tiempo no...Estás como metida en este sitio, sabes las normas de aquí, las cosas y no te molestas en más, sabes? que a lo mejor a nivel de por ahí la gente lo conoce y tal pero yo no...No sabía que era una obligación. No, no. **G.8**

Como hemos visto hasta el momento, las ayudas a los CEE son una fuente importante de recursos aunque también se ha manifestado ciertas insuficiencias, especialmente en la atención y apoyo para personas con discapacidad, recursos que, como indica G.2, está previsto que existan según la normativa de los centros pero que no especifica ni otorga un respaldo económico a dicho servicio, con los gastos de personal que ello conlleva. Por otro lado, estas ayudas tarda en ocasiones, demasiado tiempo en llegar, hasta seis o siete meses, con los perjuicios que conlleva para estas entidades y sus trabajadores.

Los centros de reciente creación, como G.1 y G.5, reclaman un aumento de estas ayudas, y para G.6 estos ingresos son insuficientes si los comparamos con los que se otorgan a nivel nacional, que no sólo son mayores en cuantía sino que subvencionan otros aspectos como los monitores de actividades de formación complementaria, y los puestos de gerencia. El resto de entrevistados mantiene una actitud más conforme, en este tema.

La intervención de G.4 plantea un punto de vista diferente, en el que se entremezclan criterios económicos y, hasta cierto punto, morales. El entrevistado sostiene que hay que intentar no depender de este tipo de ayudas para el funcionamiento habitual del centro, algo que, los proyectos europeos han querido inculcar y enseñar a, por ejemplo, los agricultores extremeños. Sin embar-

go, esta posición de suficiencia sólo se podría mantener desde proyectos que se autoabastecieran con su producción, algo que no parece ser muy habitual en la generalidad de las iniciativas estudiadas, o que contaran con un respaldo económico anterior a la existencia del mismo centro, por parte de la persona o entidad que lo promoviera.

- Las ayudas siempre son buenas, sean pocas o sean muchas, siempre son buenas, podía ser más, podían ser más, la verdad es que sí, pero no nos vamos a quejar, pero podía ser más, solamente digo eso. G.1

- Te digo la misma respuesta que te comentaba antes: creo que en discapacidad intelectual no son adecuadas todavía, nos queda ese giro del ajuste, del apoyo y del ajuste, que ya te digo que como se está intentando promocionar a nivel nacional, creo que, bueno, que se resolverá. Pero sí es muy interesante si queremos promocionar a una persona con discapacidad intelectual con una cualificación determinada. (...) Más apoyo económico, en definitiva, más apoyo económico que se traduzca en eso, en una adaptación más adecuada al puesto de trabajo de esa persona, y otros ajustes. Te pongo el ejemplo, yo te decía, la normativa nos plantea la necesidad o la peculiaridad de un centro especial de empleo que tenga un ajuste psicosocial. Pero no lo define, te lo deja abierto. A nosotros eso nos parece fundamental, lo del apoyo a la persona, pero en todos los ámbitos, porque una persona con características especiales, nosotros ese ajuste lo hacemos, pero lo hacemos porque tenemos, quizá, una estructura más grande que nos permite el tener psicólogos que intervienen, puntualmente, pero eso no está valorado, me refiero. Eso es un coste añadido de la entidad que no se tiene en cuenta desde el punto de vista laboral, que es lo que se está planteando, que se tenga en cuenta que la necesidad de la persona de recibir determinados apoyos para garantizar su calidad en ese puesto de trabajo, no es otra cosa, y con ello también su competitividad, porque no olvidemos que son empresas y, o las hacemos funcionar, o simplemente, desaparecen. G.2

- Vamos a ver, lo que es las ayudas que dan la Dirección General de Empleo, creo que es el 50% del SMI, más luego la bonificación de las cuotas empresariales, creo que es una buena bonificación, una buena subvención, una buena bonificación o como tú lo quieras llamar. Creo que es buena, es plausible y es que además, si no, no podrían funcionar los CEE. El problema en muchos casos, puede ser lo que es el pago de esas ayudas (...) que puede llegar a retrasarse seis-siete meses, cinco, seis, siete meses. Se pueden retrasar mucho, entonces, los trabajadores tienen que cobrar todos los meses, y en muchos casos, las actividades que se realizan son actividades que tienen, como te he dicho, un carácter social, no un carácter lucrativo, entonces, es muy difícil

*equilibrar ahí las partidas de ingresos, pues porque ya te digo, a lo mejor, estamos en abril, y a lo mejor, tú ahora te pagan en diciembre, eh? Y el problema de, muchos casos, la administración de un CEE es la liquidez, la liquidez del mes a mes, porque tú a final de mes, pues, ya sabes, tienes que pagar la seguridad social y tienes que pagar a los trabajadores, pero a ti a final de mes, claro, sería muy difícil, no? Te, te paguen esas subvenciones. Te las pagan con meses de retraso, entonces, ahí debería buscarse un equilibrio, no voy a decir de mes a mes porque sería imposible, porque claro, tú tienes que traerme para poder justificar, no?, pero que no pasara al menos de tres meses, no? Porque si no es complicado, tienes que andar siempre que los bancos te adelantes con créditos y estas cosas, te vayan adelantando, sí, sabes que te lo van a apagar, pero bueno, siempre tienes que andar... **G.3***

*- Bueno, yo ahora mismo el nivel de subvenciones que puede tener la creación de un Centro Especial de Empleo lo veo bastante positivo, anima, anima a crear iniciativas de esta índole ¿no?. No obstante, yo tengo una política empresarial que siempre diré que cuando llega a una subvención, bueno, cuando llegue, llega, ¿sabes?, intentar no depender de las subvenciones ¿no? (...) Yo no puedo depender de las subvenciones porque no, porque eso es pan para hoy y hambre para mañana. Esa es la educación, muchas veces, que se ha dado a través de numerosos proyectos o fondos europeos, como puede ser el FEOGA Orientación mismamente, pues la educación que se les ha dado a los agricultores extremeños, el día que esto desaparezca pues es cuando van a decir y ahora qué. Entonces, mi política, bueno, las subvenciones por supuesto nunca sobran, pero que tampoco, digamos, se desvive uno por ellas, oye cuando llegan, llegan, perfecto, y a lo mejor cuando lleguen bueno pues para incrementar lo que es nuestro parque de herramientas o nuestras mejoras dentro de los locales; yo aquí, pues con subvenciones que he recibido, les he automatizado las puertas a estos señores, que están trabajando conmigo, les he puesto su aire acondicionado, entonces, perfecto, a nivel de subvenciones yo lo veo óptimo, pero que no tenemos que pensar en el tema subvenciones, yo siempre digo que cuando llega una subvención, oye es que nos ha tocado un cuponcito de la ONCE, bienvenido sea, pero esa mentalidad es complicada, depender de subvenciones es muy complicado, porque el negocio o funciona o no funciona. Oye, si vienen subvenciones estupendo, pero y si no vienen, funciona o no funciona, no funciona, cerramos, estamos dependiendo de subvenciones. Yo dependo poco de subvenciones, no me gusta depender, no me gusta. **G.4***

- No, no, no. Mira te he repetido por lo menos tres o cuatro veces que esto, el 70% lo aporta el Ayuntamiento y que al Ayuntamiento esto, que es una partida especial en los presupuestos. No, no es suficiente, por supuesto que no. Pero que dentro de lo que son las entidades públicas yo considero que el Ayuntamiento... y está para eso, que al Ayuntamiento le está costando, eviden-

temente, qué pasa que por tener un Centro Especial de Empleo hay dos calles menos que se van a arreglar este año, pues mira, aleluya, se van a arreglar dos calles menos, pero hay cinco personas trabajando, y para nosotros eso como filosofía es más importante, pero tenemos que prescindir de arreglar esas dos calles ¿eh? para que ellos estén, porque es un dinero todos los meses, un dinero con respecto a unos proyectos, a un trabajo no productivo. **G.5**

- No es suficiente, porque, ya te digo, es decir, si hablamos, por ejemplo, de la Comunidad Autónoma de Extremadura, date cuenta que estamos cumpliendo, creo, objetivos que se establecían a nivel nacional, mientras que aquí se están dando, por ejemplo, dos millones para ayuda en inversión, por creación de un puesto estable, creo que en Madrid se dan cuatro. Ehh...No sé. En algunas otras Comunidades se dan ayudas para esos otros monitores de actividades de formación complementaria, incluso de ayudas a los gerentes, es decir, yo creo que es un abanico amplio ¿no? Yo creo que ahora mismo las que hay no son suficientes. **G.6**

- Sí, bueno, yo, de principio sí, o sea, porque cuando, cuando montas un Centro Especial de Empleo no lo montas... "quiero montar un Centro Especial de Empleo por lo que me dan y por"... quien haga eso, desde luego, está muy confundido, quien monta su Centro o su empresa, o quiere contar con discapacitados porque realmente su empresa necesita personal y tiene que trabajar y tiene que funcionar, ésta es una opción más que tú beneficias a una serie de personas y tú, a la vez, también te beneficias de una serie de bonificaciones ¿no? Las ayudas que hay yo creo que son normales, tampoco es una cosa, no es una cosa que tu empresa vaya a ir a..., pero bueno, yo creo que están bien, a la larga, porque estas subvenciones se dan a priori, al principio, bien, vale, es el 50% del salario, son las bonificaciones en Seguridad Social y tal, en cuanto tus trabajadores van cumpliendo tiempo, quinquenios y toda esa serie de cosas, ya las nóminas que estás pagando, lo que te da la Junta es un... Yo llevo ya siete años y tengo trabajadores que cobran bastante dinero, vamos, el dinero que se cobra en el Convenio de Artesanos, entonces de lo que te daban al principio que era sobre un salario base la mitad, ya se está quedando en un 20%, pero bueno, el resultado, el final de mi empresa es el resultado que yo tenga, si yo tengo buenos resultados porque tengo trabajadores y tengo un buen producto, yo creo que lo que tengo que mirar es que el resultado vaya bien, si el resultado va mal, vamos todos mal, entonces seas Centro Especial de Empleo o no seas Centro Especial de Empleo, tienes que mirar siempre el resultado de tu empresa y, yo creo, que al principio bien, las bonificaciones llegan muy bien, porque también por la contratación fija yo me acuerdo que también nos dieron unas subvenciones, para activos que luego había que justificar, eso es una contradicción, pero bueno. (...) Porque si yo recibo por la contratación de una persona, yo, ese dinero que recibo lo puedo ir, lo puedo ir invirtien-

*do poco a poco en diferentes acciones de mi taller, de promoción, de lo que sea, de maquinaria, pero ellos te dan un dinero, pero tú anteriormente tienes que justificarlo en un activo, o sea, yo, imagínate que me dan dos millones de pesetas, pero yo antes tengo que comprarme un horno que vale dos millones de pesetas, vale, lo tienes que hacer porque te hace falta, lo tienes que hacer pero quizás creo que debería haber un transcurso de un año, un año y pico para que tú vayas... que lo justifiques, claro porque a mí me parece muy mal que te den dos millones de pesetas y digan bueno dónde habrá metido... que lo justifique tu empresa pero en acciones así de a medio plazo. No decir, antes de darte los dos millones de pesetas, me justificas, porque si en una contratación por, si es una subvención por contratación ya te están subvencionando por contratar no por comprar un activo. Por ejemplo, Promoción Empresarial tiene una subvención que tú contratas a una persona indefinidamente, te dan dinero, tú ese dinero no tienes que justificarlo en nada, simplemente, tú contratas y ese dinero a lo mejor para pagarle la Seguridad Social de ese trabajador durante un año, pero con los Centros Especiales de Empleo, que yo lo he discutido muchas veces con los técnicos de ellos, digo, si tú me das a mí dos millones de pesetas por el trabajador y te tengo que justificar un activo, no es muy lógico, porque tú me estás dando el dinero por contratarlo no por comprar activos, porque sino me voy a Incentivos Económicos, compro un horno y le pido la subvención a Incentivos ¿no? Entonces ahí veo yo una contradicción, pero ellos me la explicaron, me convencieron y, bueno, lo hice. **G.7***

*- Bueno, pues lo hemos asumido así, si son suficientes o no...yo ahí no entro tampoco... Bueno ¿es el 50% no? del salario mínimo interprofesional lo que se recibe como subvención, luego hay bonificaciones de la Seguridad Social...bueno yo creo que está bien...ahora como empresario habría que preguntárselo que a lo mejor nunca es suficiente. Yo...siempre como sé lo que se hace por ellos, bueno pues bastante ayuda, yo veo una buena ayuda a una empresa, claro, no pagas nada de seguridad social porque se bonifica toda y tienes ahí el 50% luego de...yo se le digo muchas veces a mi marido muchas veces porque es empresario en hostelería y siempre le digo muchas veces por qué no cogéis algún minusválido, por lo menos tenéis estas subvenciones y estas ayudas ¿no?... no parece que...es que no se ha puesto nunca a informarse sobre el tema no?...y para mí yo creo que es suficiente...yo lo veo bien...ahora eso ya el empresario debería...**G.8***

El **conocimiento de otros CEE** no es profundo pero en casi todos los casos existen algunas referencias motivadas por la pertenencia a una misma asociación y un contacto esporádico, por acudir a ellos para un asesoramiento puntual con objeto de la creación de un nuevo CEE (tomar ejemplo y ver cómo funcionan) por la prestación de servicios entre CEE, o también, por el encuen-

tro anual del Salón de las Capacidades, que organiza la Consejería de Bienestar Social y que, en palabras de la persona entrevistada, se transforma en el Salón de los Discapacitados.

La imagen general sobre el funcionamiento de los CEE de la región es buena aunque desde las iniciativas privadas se subraye la conveniencia de esta independencia frente a lo que parece predominar en el ámbito de esta Comunidad Autónoma, el tipo asociativo. Sin embargo, estos últimos quieren subrayar su diferencia con lo estrictamente asociativo potenciando su línea empresarial aunque, en definitiva, parte de los beneficios generados por los centros se puedan destinar, como ha quedado evidenciado en otra parte de estos discursos, a otras actividades que se desarrollan en la asociación

*- Hombre, fue porque fuimos a ver... quisimos ver una lavandería antes de empezar y (...) un día decidimos eso, ir a verla, y ver cómo estaban las instalaciones y todo lo demás, y bueno, y (...) claro, o sea que también es un Centro Especial de Empleo a través de una asociación.(...) Vamos, nosotros vamos al Salón del Discapacitado que es en Don Benito una vez al año, donde tienes sus stands, tienes sus cosas, y ese día también nos vamos allí. (...) Bueno, sí tengo otro, por Dios, me matan. Nosotros aquí hacemos carpetas, otra mitad de abuelos hacen carpetas, un taller, un taller de carpetas, y eso lo hace un Centro Especial de Empleo que está en, a ver si te lo digo ahora... en Carrascalejo. (...) Es un Centro Especial de Empleo que se dedica a hacer carpetas, y eso sí que es una pasada cómo trabajan, la organización que hay, todo, todo. (...) sirven a muchísima gente. Ellos hacen lo que es el prototipo de la carpeta, luego ves, a nosotros nos las traen y los que están en el taller pues tienen que poner gomas, doblarlas o pegar solapas, o... Bueno, ellos se llegan a hacer en 3 días, pues 4.000/5.000 carpetas. (...) Al de las carpetas fundamentalmente, es que es el único así que te puedo decir, el trato que tenemos, no el trato, sino que realmente he estado, he visto cómo trabajan, he visto que son máquinas haciendo carpetas, porque es que son auténticas máquinas haciendo carpetas, y la amistad, incluso, que hemos llegado a coger con ellos. (...) Luego de escuchar sí, hemos escuchado que en Cáceres está la XXX, que también...(...) Es la competencia, como yo digo. Es un Centro Especial de Empleo también, y escuchar sí pero de verlo y ver cómo trabajan sólo el de las carpetas y el de Villanueva de la Serena. **G.1***

- Yo te comento por mi experiencia en ese sentido, que también pues he tenido, he llevado la responsabilidad de la gerencia de (...) la Federación nuestra a nivel regional, compartiéndola con ésta. Eso me ha permitido tener una visión de como trabajan los centros especiales de empleo de la discapacidad intelectual en Extremadura y, la tónica general, es que son centros con visión

*social, no visión de promoción empresarial. Entonces eso limita mucho los esquemas de inserción y de desarrollo y potenciación de la industria, y de la empresa dirigida a estas personas, muchísimo. (...) A nivel nacional yo conozco centros especiales de empleo de unas dimensiones tremendas, en Navarra, Cataluña, País Vasco. Por ejemplo Navarra, Tasubinsa, es un Centro de 500, 600 trabajadores con discapacidad, y además, en un porcentaje importantísimo con discapacidad intelectual. O sea, ya son macroempresas, que trabajan productos intermedios, con lo cual dependen de otras empresas. Esas empresas trabajan pues, en algunos casos para la Volkswagen, para grandes factorías, realizando determinados procesos. **G.2***

*- bueno, tenemos, tenemos cierta, cierta referencia porque tenemos dentro de las asociaciones nuestras, hay también CEE, entonces, en Navalmoral, (...) Plasencia tiene un CEE, Trujillo también tiene un CEE, en fin...(...) del resto no hay un contacto. No, no, tenemos... bueno, sí, tenemos con, hay una lavandería industrial que sí, lavandería de CEE, aquí en Cáceres que es la que nosotros, bueno, vienen a recogernos lo que es la ropa de lavandería. Hay sí, digamos, en lugar de llevar la ropa de, de las habitaciones, de las camas, estas cosas, en lugar de llevarlo a una empresa ordinaria, efectivamente lo enviamos a un CEE, digamos. Sí sabemos que existen CEE pero no hay una, la única (...) sí tenemos ese, digamos, esa posibilidad de intercambio, pues bueno, que nos realizan ellos las tareas de limpieza. (...) claro, claro, luego los objetivos son muy distintos, no?, en muchos casos, entonces, eso al final, como te decía, tiende a ser empresa y cada uno va por su cuenta, excepto, los que pertenecen a la asociación, que sí, que tienes más contacto con ellos pues porque bien cuando hay asamblea, o te reúnes con ellos, pues sí tienes un, de cómo funcionan, cómo van, eh? Los problemas que a lo mejor se le originan a uno, oyes, y esto os ha pasado a vosotros alguna vez ya, pues sí, mira, nos pasó esto y lo solucionamos de esta forma. Siempre más porque somos de la misma, de la misma federación de asociaciones. **G.3***

- Yo pienso que vamos un poco atrasados, no sé, en nuestra tierra, Extremadura, que yo la quiero mucho, pues por desgracia siempre vamos un poquito atrás. (...) Está explotando ahora o eclosionando el tema de los Centros Especiales de Empleo y yo creo que va un poco a más ¿no?, pero, reitero, los Centros Especiales que se están montando lo están montando federaciones de discapacitados, asociaciones de discapacitados, digamos, un poco, pues esos estamentos que dirigen y coordinan a los colectivos. El empresario yo creo que sigue siendo mínimo, mínimo, de hecho yo a algún empresario, yo que estoy en la rueda empresarial metido, pues cuando tengo oportunidad, digamos, le explico qué es un Centro Especial de Empleo, qué condiciones tiene, y bueno qué plantilla de discapacitados podría acogerse a esas industrias o a ese tipo de empresas y se lo explico y se lo ofrezco y muchas veces pues

se quedan un poco asombrados, de esta modalidad de empresa que es muy desconocida, muy desconocida. G.4

- Es que no lo conozco, no conozco ningún caso. Yo conozco cómo estamos funcionando aquí, y a mí me parece que aquí estamos empezando, nos queda mucho por andar, y sobre todo, lo que antes comentábamos Ángel y yo, es hacer que los Centros Especiales de Empleo sean productivos ¿sabes?, pero productivos en base a la ampliación y a la mejora de condiciones, tanto económicas como sociales de las personas que lo integran. G.5

- Hombre, yo creo que fuera tienen ya una experiencia más larga que nosotros, entonces, en ese sentido, pues, pues están como mucho más asentados en la dinámica empresarial y yo creo que de ahí pues ya ellos, bueno, pues, ya tienen, son un poco más empresa. Nosotros estamos todavía un poquito en esos inicios, aunque algunos tengan más tiempo, nosotros tenemos pocos años, entonces sí que nos falta un poco esa experiencia y el, bueno, el comportarnos como auténticas empresas ¿no? Es decir, hay algunas empresas de Cataluña que están invirtiendo hasta en desarrollo, es decir, y tienen algunos unas empresas que son, pues, super desarrolladas. Claro, a nosotros todo eso nos falta y yo creo que eso nos hace perder un poco el horizonte de que, claro, de también esa actitud empresarial, de que en el fondo nosotros aquí tenemos que potenciar..., no crear un Centro Especial de Empleo también un poco para, para tener mi dinerito y mi sueldo, no, sino que vamos a crear, vamos a crear puestos de trabajo para que sea todo una mayor ayuda a la riqueza de la Comunidad ¿no? G.6

- Sí bueno, yo de los que conozco de aquí, por aquí por Extremadura, sí, creo que sí funcionan bien, y llevan una buena proyección, lo que pasa es, lo que te decía antes, que casi todos dependen de una madre, de un núcleo que es un centro ocupacional o un, y están ahí muy respaldados... (...) Aquí en Extremadura hay más ya, al menos hay cuatro o cinco que son privados puros y duros, y sí yo creo que éstos sí que funcionan bastante bien, los otros no se le acaba de ver la visión empresarial, empresarial. Es un trasvase de un sitio a otro, pero los que conozco sí, los que he visto yo en plan privado sí, yo creo que todos funcionan. (...) Son sí, pequeños, bueno, hay una encuadernadora que tiene ya 8 o 10 trabajadores, una panadería, una pastelería que tiene 3 ó 4 trabajadores, luego está La Encina que también tiene muchísimos trabajadores y bueno, los que conozco, yo creo que en obreros son todos superiores a los nuestros. Y sí funcionan. G.7

- No. No conozco ninguno. G.8

Las **propuestas para aumentar la ocupación** de las personas con discapacidad se decantan de forma clara por la creación de más CEE, potenciar la formación, en general, y la formación a partir de un itinerario laboral serán otras de las solicitudes más reiteradas por los entrevistados. Conjuntamente hablan de afianzar la autoestima entre las personas con discapacidad para que lleguen pensar en sus potencialidades y, en último término, que su inserción laboral es posible; también se estima necesario la formación de la familia para que fomenten la búsqueda de empleo, que los CEE lleguen a alcanzar su plena independencia, una mayor conciencia social del conjunto de la sociedad, reforzar los sistemas de apoyo, especialmente en las discapacidades que más lo necesitan, como el tipo psíquico y, por último, dar a conocer la labor de los CEE entre las empresas a través de campañas o visitas directas.

*- Haciendo más Centros Especiales de Empleo, por supuesto, creo que es una buena fuente para ellos. (...) Para todo, es que un Centro Especial de Empleo es bien para todo. Ellos tienen ahí algo y... es que yo pienso que una persona porque... vale, tenga su minusvalía no tiene que ser un mueble, que uno simplemente puede mover un dedo y pulsar un botón, ya es útil, por lo menos para mí, ya es útil, pues yo pienso que si hubiera más Centros Especiales de Empleo a lo mejor se podía dar más trabajo a esta gente, pienso. **G.1***

*- Sigue siendo fundamental la formación, pero la formación dentro de un itinerario de inserción laboral, o sea, me refiero, y dentro de un marco en el cual, como tu bien me comentabas antes, se analicen las necesidades del mercado laboral. O sea, que sea un itinerario dirigido, o sea, desde mi punto de vista es como funcionan las cosas. O dirigimos el itinerario y eso requiere aunar esfuerzos, el planteamiento en el cual, el tejido empresarial de Extremadura nos transmita sus necesidades, y en base a esas necesidades se definan los itinerarios de inserción, en el cual partiría de definir el perfil, de formar el perfil y de cualificar profesionalmente el perfil para una posterior inserción laboral. Definido ese itinerario, y yo creo que eso va a generar rentabilidad en la inserción, que creo que, hasta ahora, cada cosa se está haciendo por un lado, no coordinada. **G.2***

- lo primero, lo primero es como te digo, creo que las personas con discapacidad debe de formarse, o sea, como te comentaba al principio, las personas que vienen formadas a esta bolsa de empleo, encuentran trabajo. (...) formación, al menos, básica, FP, o una Diplomatura, o unos estudios, que tengan una cierta, un cierto nivel de preparación, y luego, bueno, también lo que es la, experiencia profesional. En muchos casos, como te decía, la gente tiene la experiencia profesional, pero luego, por esa discapacidad sobrevenida no pueden realizarla. El problema que nos encontramos con esa persona, es que tiene mucha experiencia en un campo profesional pero...(...) parten de cero en la

nueva actividad que van a realizar, entonces, es muy importante lo que es, para mí, la formación, es una de las claves, respecto del punto de vista de lo que son los discapacitados. Y luego, lo que es desde el punto de vista de lo que es el mercado laboral tiene que haber una mayor conciencia social de que una persona discapacitada, que esté preparada, puede realizar el trabajo igual de bien o de mal que otra persona eh? Y no por ser discapacitada lo va a realizar mal desde el principio o va a tener mayor tipo de dificultades. Puede necesitar algún tipo de accesibilidad o apoyo lo que es en el, lo que es en el puesto de trabajo, pero el trabajo lo puede desempeñar perfectamente eh? Y no existe esa conciencia social, todavía se considera, como te decía al principio que una persona con discapacidad tiene problemas... (...) sí efectivamente, confunden todavía en muchos casos, la discapacidad física con la discapacidad psíquica, eh? Y no es así. Una discapacidad, una persona con discapacidad física, una persona que ha tenido un accidente y se ha quedado en silla de ruedas tiene los mismos problemas que podemos tener tú y yo, tiene hipotecas, tiene que pagar el coche, tiene familia, tiene que mantener los mismos recursos que tengamos que mantener tú o yo, lo único que está en una silla de ruedas y tú, no. Pero, como te decía al principio, ella a lo mejor está en una silla de ruedas pero es un perfecto informático y yo, a lo mejor, pues soy un inútil con la informática. O sea, lo que tienes que potenciar es las capacidades que tú tienes y eso es una cosa que la persona con discapacidad no es capaz de afrontar, el que puedes estar limitado para algo pero puedes ser muy bueno en otra cosa, o no muy bueno, pero sí, prepararte para el mercado laboral, eh? (...) pero claro, para prepararse es lo que decía antes, tienes que estudiar, tienes que sacrificarte, tienes que cumplir un horario, tienes que tener unas ciertas responsabilidades, y eso en muchos casos, en este colectivo no, en este colectivo no se da. **G.3**

- Pues, yo incluso tengo hecho un proyecto importante que, en primer lugar, es formar a la familia, partimos de la familia, que la familia muchas veces, digamos, es el obstáculo que tiene el hijo, porque bueno, dependiendo de discapacidades, por supuesto, si tenemos a un discapacitado psíquico, pues la familia si lo tiene arropado y prefiere la paga a la contratación, lo que habrá que mentalizar es a esa familia que algún día, por ley de vida, faltarán esos padres y quedará un hijo sin trabajar y sin estar formado ¿eh? Empezar por la familia y después informar al empresariado de que bueno, hay un colectivo perfectamente capacitado para trabajar, siempre formado, por supuesto. **G.4**

- No sé, lo que yo le he comentado siempre a ella es que tenemos que partir de la idea de que los Centros Especiales de Empleo es el futuro, no pueden seguir dependiendo de los Ayuntamientos, sino que tiene que llegar al punto en el que sean capaces de mantenerse por sí mismos. Generar su propia riqueza. (...) Es cuestión de hacer esos trabajos productivos. ¿Cómo se hacen productivos? Ahí está la madre del cordero. (...) pues bueno, en plan cooperati-

vas, que lo que ellos generen sea para el aumento en puestos de trabajo. Desde luego lo que sí está muy claro es que aquí, y mientras nosotros estemos, el 100% de la plantilla van a tener disminución, a partir del 33%. (...) Que va a estar gestionada, que va a estar apoyada por una empresa pública, que en este caso es el Ayuntamiento, pero que ellos se constituyeran en empresa privada sin que les preocupe a los que están ahora, si me entiendes, si es que, entre otras cosas, el Ayuntamiento los necesita, y los necesitamos para mantenedores y restauradores de vía pública, pero que el Centro fuera creciendo, aquí vivimos en una zona rural, eminentemente agrícola y que tenemos ese factor de la agricultura que es el hortofrutícola que no está explotado. Tenemos una red de huertas moriscas que es impresionante por toda esta zona, y que se... están viviendo sólo para el autoconsumo y para la venta escasita en la calle y se acabó. Ahí hay un potencial muy importante. (...) Infraestructura que desde el Ayuntamiento incluso puede proporcionárseles. Este Ayuntamiento tiene recursos para proporcionarlo, lo que pasa es que tienen que concienciarse ellos y decir es un trabajo que es mío, es para mí, yo voy a seguir teniendo lo mismo que tengo, pero voy a mejorar mis condiciones y voy a ampliar la plantilla **G.5**

- Hombre, yo creo que primero hay que conocer el propio colectivo y luego hay que tratar de formar, de formar. Yo creo que la formación es necesaria, y luego hay que dotar de recursos, pues ya te digo, de unidades hay que sean de servicio que sean de orientación, de asesoramiento, porque es que éste es un mundo en el que no puedes darles una oportunidad y dejarlos, sino que es un mundo que necesita un apoyo continuo, entonces ...pues todo eso, claro, conlleva un coste. Incluso los Centros Especiales de Empleo, tú ten en cuenta que, se potencia por ejemplo o se dan ayudas de subvenciones salariales o de ayudas a creación de empleo estable, cuando tú lo haces con las ayudas que te dan de dos millones de pesetas, pero luego no se da, no se da ninguna ayuda a esas actividades para realizar esas actividades psicosociales que se están haciendo, es decir, cuando es realmente lo especial y la auténtica necesidad de estas personas, entonces yo creo que no nos podemos quedar en meramente en lo laboral de estas personas, sino que ellos son especiales y por tanto necesitan también un seguimiento, un apoyo, y eso, yo creo que hay que potenciarlo también. **G.6**

- Sí... yo pienso que sí que debería haber, sobre todo, información o potenciarlo más a nivel de publicidad o algo, sí, es que yo creo que la mayor parte de la gente no está informada, de las ventajas o de los servicios que puedan dar estas personas, y es lo que decía antes, es una cosa social que tú el hecho de decir ... bueno, es que cojea, o es que tiene este brazo de esta manera, o es que es sordo ya parece que lo rechazas y quizás es por eso porque a lo mejor no tienen la suficiente información de, de lo que pueda desempeñar esa persona...que porque le pase eso no quiere decir que no desempeñe un tra-

*bajo... (...) El otro día mismo estuve viendo un reportaje en televisión, no sé si lo viste, que era sobre la Junta de Extremadura que tenía contratados a chicos de estos... que tienen como, con síndrome de down, pues ahí tenía, fíjate, esos chicos estaban muy integrados también, pero yo pienso que es que no hay información, a nivel así, de a través de las empresas hacer algún tipo de campaña no hay y yo creo que el empresario no sabe. No sabe porque es eso, que es a un nivel social, que dices, ya encasillas a esa persona como en un cierto grupo de personas que dices a lo mejor no hace esto..... no sé creo que debería haber más información. Creo que sí. (...) creo que eso falta en ciertas empresas, ir o a través de publicidad escrita o, a través de lo que tú dices, ir alguien a asesorar. Quizás de esa manera funcionarían más los centros. (...) yo creo que si se les informara yo creo que más de uno contrataría, quizás, a ciertas personas. Yo creo que sí eh? porque yo creo que en ciertos puestos de trabajo.... qué más te da una persona que otra. **G.8***

Con respecto a las **propuestas para mejorar el funcionamiento de los CEE**, los entrevistados han hecho una serie de sugerencias, entre las que destacan: difundir su labor y darse a conocer, también han señalado el necesario apoyo, por parte de las administraciones, para la promoción de los productos que ellos ofertan al mercado y, al mismo tiempo, para que se lleve a efecto las medidas previstas por Ley o en su caso, las alternativas. En este sentido, el discurso de G.2 profundiza algo más sobre nuevas formas de exigir este cumplimiento, como por ejemplo, “que ningún empresario pueda acceder a determinadas subvenciones sin que cumpla una normativa determinada”. Además se solicitan mayores ayudas, formación adaptada para los trabajadores, y si el objetivo es la inserción en el mercado ordinario, que se establezcan unos cauces que regulen esa transición.

*- Falta..., yo creo que falta información, que la gente se dé, bueno, pues se de cuenta que un Centro Especial de Empleo no es un sitio en el que tengas a gente inútil, sino al contrario. El Centro Especial de Empleo es donde se reha-ce una persona, yo creo que es eso, lo que falta es mucha información sobre los Centros Especiales de Empleo o que la gente vea cómo se trabaja en un Centro Especial de Empleo, que a lo mejor se trabaja más que en una oficina de 8 a 3, pienso. (...) Yo te digo, sinceramente, los conocía, pero hasta que no te metes en el mundo, hasta que no ves cómo realmente va esto, tampoco es que tenía mucha información de los Centros Especiales de Empleo. Por eso te digo que falta información. **G.1***

- Pues, desde mi punto de vista, siguen necesitando a la Administración, el que esté a su lado. Yo siempre he planteado la importancia que tiene el tener compañeros de viaje, sobre todo hasta que creces, hasta que te haces adulto y

te puedes desenvolver por ti mismo. Yo creo que los Centros Especiales de Empleo en Extremadura todavía no son adultos. No son adultos y necesitan ayuda para que, cuando sean adultos, puedan desenvolverse por sí mismos. ¿Qué quiere decir? Nosotros necesitamos que es lo que te planteaba antes, más apoyo a la hora de que se fomente, de forma adecuada, la promoción de los productos de los centros especiales de empleo, para que se entiendan como productos de calidad dentro del ámbito empresarial, o dentro de la oferta empresarial de Extremadura y el consumidor, digamos, no quiero decir que los priorice, sino que los tenga en cuenta... (...) la sociedad todavía no asume el que haya empresas que sean, que generen una calidad importante, y que piensen que, bueno, que el hecho de ir a comprar, o pedir un producto a este tipo de empresas, suponga que vas a ayudar a unas personas con discapacidad. No, esa no es la filosofía, usted lo que va a adquirir es un producto de calidad, y que tengamos esa mentalidad, pero eso sí, luchemos por adquirir el producto de calidad. (...) creo que queda todavía, volvemos a la información y a la sensibilización con la información, y defendiendo el producto, y no, y ya me encargaré yo, o la persona en sí, de defenderse a sí misma como persona con discapacidad, pero defender el producto. Entonces, ahí muchas veces sí que necesitamos el que la Administración, por ejemplo, lo que tú me decías, nos de trabajo, por ejemplo, el que la sociedad y las empresas nos den trabajo. Para nosotros las medidas alternativas es una herramienta tremenda que, si te das cuenta, lleva bastante tiempo funcionando y nosotros no entendemos que tengamos que ser los que exijamos a las empresas el cumplirlas, sino una herramienta de ayuda, que es distinto. Pero igual que la Administración. No entendemos que la Administración tenga que ser, a lo mejor, sancionadora al máximo con las empresas, sino ayudar también al empresariado a que promueva una calidad de inserción más adecuada, o, genere determinadas herramientas, como comentamos en algunos casos, por ejemplo, a nivel de subvenciones, que son muy sencillas y se dan en algunas comunidades autónomas, donde ningún empresario pueda acceder a determinadas subvenciones sin que cumpla una normativa determinada. No es más, y a lo mejor eso nos permite fomentar el que esos empresarios tiren de nuestros productos y con ello generemos nosotros riqueza en la inserción. Para nosotros es fundamental el generar más producción para generar más inserción, fundamental, necesitamos desarrollarnos para que eso sea una realidad. Entonces, la Administración, en ese proceso, es fundamental, evidentemente, y no tanto, a lo mejor, en ayudas -nosotros planteamos las ayudas que son necesarias dentro de un ámbito de regulación normal-, sí más trabajo, más apoyo a que se genere trabajo por este tipo de empresas. (...)¿Y a nivel nacional? Pues a nivel nacional yo creo que los centros especiales de empleo están cambiando su filosof, en muchos casos, la filosofía a centros de permanencia, buscando una calidad absoluta en la definición y en el planteamiento del perfil del puesto de trabajo. (...) se nos van muchos recursos en nuestra Comunidad Autónoma, no utilizados y presupuestados para la pro-

moción de la inserción laboral, se nos van muchísimos recursos que no se utilizan. Por eso la política, entiendo, que de la Consejería de Economía es fomentar a toda costa los centros especiales de empleo, también por otro lado. Creo que se crean pocos centros especiales de empleo, también se fomentan muchos centros ocupacionales, no se ha generado el cambio del chip de centro ocupacional a centro especial de empleo, y eso es otra barrera. G.2

- Hombre, si se quieren potenciar este tipo de Centros, pues es la falta de información que hay. Yo pienso que el colectivo de discapacidad sigue teniendo accesos ya sea en Centros Especiales o en no, o en empresas digamos normalizadas, ordinarias, lo que sí es evidente que, en este caso, bien los organismos encargados de estos colectivos, las entidades públicas en general, pues ofrecen este tipo de iniciativas o de perfiles, si es que el mercado laboral es muy grande y muy amplio, lo único que muchas veces, pues, reitero, falta información, y lo que puede faltar, yo creo, es esa falta de información, porque yo pienso que hay aquí pequeñas y medianas empresas o empresas ya, dentro de lo que hay en nuestra región, llamándolas un poquito más grandes, pues que sí pueden absorber pues parte de la demanda de estos colectivos, perfectamente. G.4

- Hace falta mucho. Mira hace falta, empezando por concienciar de lo que es un Centro Especial de Empleo a todos los niveles, pero, ellos mismos, a los mismos trabajadores, hace falta ayuda, evidentemente. Ya yéndonos a lo, a lo pragmático, hacen falta más ayudas, y hace falta que se conozca esto para que pueda... es que es una vía de trabajo, una vía de trabajo de personas que les cuesta mucho insertarse en el mundo laboral, sobre todo conocimiento, y después pues bueno en la parte material, hace falta dinero, eso te lo va a decir todo el mundo. G.5

- Claro, yo creo que tendría que tener entonces establecido unos medios para tratar de potenciar el paso al empleo ordinario, pero claro eso no es decir, tú no puedes decirle tú céntrate ahora en que seas una empresa, en que tú existas por ti mismo, y ahora que encima el trabajador que tienes que sea válido, que se te vaya mañana. Entonces, es decir, que en el fondo yo creo que estamos planteando objetivos y metas contradictorias, porque yo si soy empresario, tengo mi empresa, yo a mi empresa le tengo que dar la mayor estabilidad, yo no puedo invertir en formación, no puedo invertir en preparación y en perseguir unos objetivos, cuando... y ahora yo, mis trabajadores se me vayan. Es decir, son objetivos que quedan muy bien en el papel, pero sinceramente son contradictorios, es decir, si se analiza un poco con rigor, no tiene sentido. G.6

- Bueno, quitar... porque de todas formas la Dirección General de Empleo, la Dirección que lleva los Centros Especiales de Empleo son gente

*muy competente las que están allí y tal y el tema burocrático, que eso es mensualmente, tienes que preparar..., lo que pasa es que tienes mucha ayuda por parte de ellos, te informan muy bien, quizás un poco el engorro ése, el tener que preparar tanta documentación mensual, porque eso es así, tienes que preparar un montón de documentos que tienes que presentarles a ellos para que luego recibas tus bonificaciones y tus cosas, pero de quitar, tampoco, no quitaría. Lo que sí, a lo mejor, haría cosas más puntuales de formación, haría conferencias, charlas, ponencias para los trabajadores, para incentivarlos en su trabajo, bueno, cosas. (...) Creo que empresas ajenas al Centro, Administración o centros ocupacionales o fundaciones que existen de este tipo, o la Federación que agrupa a todos los centros ocupacionales o no sé qué, bueno, pues si trabajan por los discapacitados, que ellos hagan que su discapacidad, que estén bien en sus trabajos, no sé, yo creo que, a lo mejor son chorradas que digo, pero, vamos, que yo creo que la formación y la información es fundamental. (...) lo que pasa que, bueno, nosotros viene una empresa que se dedica a dar cursos para trabajadores, como el otro día, viene una empresa que se ofrece, de éstos en plan FIP, oye tus trabajadores quieren hacer cursos de informática, de tal. Yo, mis trabajadores lo tengo complicado, si cojo la chica de la tienda, bueno puede hacerlo, de hecho ha hecho un curso de inglés, otro de informática, pero los muchachos míos, no, esos cursos no son para ellos, porque no están adaptados a ellos, ellos no saben defenderse en ese ambiente, entonces, pues que haya algo más asequible para ellos. (...) Por eso te digo, que haya más proyectos de éstos, del Plan FIP, cursos para personal con discapacidad, que estén trabajando en empresas o que estén fuera de estas empresas. **G.7***

6.5.2. LOS TRABAJADORES

Las entrevistas a los trabajadores de los centros pretende reconstruir un historia de sus vivencias en el ámbito laboral. El guión de la entrevista comienza con alguno datos como: edad, tipo de discapacidad, tiempo que llevan trabajando en el centro y qué tipo de tareas realiza, si tenían o no experiencia laboral anterior y de qué tipo. Posteriormente, se realizaron preguntas sobre las posibilidades que creían tener ellos o sus compañeros para insertarse laboralmente en cualquier empresa; qué idea tenían del mercado de trabajo ordinario y sobre las condiciones laborales de éste en comparación a las que disfrutaban en estos centros; si ha realizado en el tiempo que lleva en el centro alguna actividad de formación continua; si conocen el convenio laboral que los ampara; si se habían presentado recientemente a alguna selección y cómo había resultado la experiencia, si se había sentido discriminado por su discapacidad en algún momento; su opinión sobre las oportunidades que ofrecen las empresas a los trabajadores con discapacidad y cómo podían mejorarse; qué piensan de la labor que realizan los CEE y cómo podría mejorarse y, finalmente, si piensan que estos centros deberían tener un contacto más estrecho con las empresas o si, por el contrario, estos centros son el mejor entorno laboral para las personas con alguna discapacidad.

En uno de los CEE elegido, identificado en los discursos como **T8**, ha sido determinante la situación de reestructuración que atravesaba la empresa de que dependía. El trabajador entrevistado quiso dejar de manifiesto, durante toda la entrevista, la situación de indefensión y desprotección que sentían al no contar con los medios necesarios para desarrollar su trabajo adecuadamente. En sus inicios, este centro contaba con un espacio físico delimitado y separado del resto de tareas que se desarrollaban en la fábrica pero que, posteriormente, se diluyó. En este proceso, los empleados con discapacidad veían cómo se les asignaban nuevos puestos y tareas sin saber la razón de estos cambios. Sus demandas concretas se referían a la necesidad de un intérprete de signos permanente (9 de las 22 personas con discapacidad del centro eran sordas) y en la adaptación, con señales visuales, de la maquinaria existente en la empresa. A pesar de reconocer la excepcional situación que todo ello podía suponer, no se ha considerado que esté absolutamente fuera de las distintas situaciones que podemos encontrar en los CEE por lo que su discurso se contemplará como uno más, con la precaución que estas especiales circunstancias aconsejan. Señalar, por último, que en transcurso de elaboración de este Informe, este centro así como la empresa que lo lideraba han desaparecido.

A continuación se presenta el perfil de las personas entrevistadas en un cuadro resumen.

Como se puede observar, la experiencia laboral anterior a su llegada a los CEE existía en muchos casos y las tareas que han pasado a desarrollar en estos centros ha tenido poco que ver con esta trayectoria anterior.

DESCRIPCIÓN PERFIL DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS									
CÓDIGO CEE	Sexo	Edad	Tipo discapacidad	Grado de discapacidad	Actividad centro	Tiempo trabajando CEE	Tareas	Experiencia laboral	Tipo experiencia
CEE 1	H	61	Esquizofrenia	46%	Lavandería	8 meses (centro de reciente creación)	Tender, lavar, planchar	Sí	De mozo había estado en Madrid, trabajando en las oficinas de Pegaso y en fin estaba, estuve de profesor de enseñanza primaria. (...) cuanto tenía 26/27 años y estuve poco tiempo, 17/18 meses en Madrid y después me tuve que ir al pueblo... (...) estuve siempre al lado de mi madre, en casa, al lado de mi madre
CEE 2	H	32	Mental	65%	Edición e impresión	3 meses + 3 años en Centro ocupacional dentro de la misma entidad	Mezclar alabastro, resinas, productos químicos, también me encargo de la pigmentación de la piedra.	Sí	En Barcelona 2 meses en una cocina, haciendo cosas de limpieza y mantenimiento pero no con los alimentos.
CEE 3	M	49	Enfermedad cardiovascular	33%	Montaje de goteros	3 años y 6 meses	Sellado de goteros en cadena de montaje	Sí	Estuve trabajando 12 años y medio en una tienda, luego, se cerró la tienda, me quedé en paro, vamos, me fui a Madrid a cuidar unos niños y, luego... vine para acá, estuve trabajando en una empresa de limpieza durante 9 años.
CEE 4	H	35	Física	33%	estanco	3 meses	Atender al público, organización almacén y reparto	Sí	Me dedicaba a la limpieza en general, el mantenimiento de suelos y sobre todo el mantenimiento de edificios y luego ahí fue cuando tuve el problema de las caderas, ahí me concedieron la minusvalía, entonces, tengo una invalidez permanente total, y de ahí pasé a conductor de autobús He trabajado en dos empresas de autobuses, en una, digamos, como trabajador normal y en otra como Centro de Empleo.
CEE 5	H	57	Físico	33%	Limpieza y	10 meses	Limpieza viaria y	Sí	Jornalero del campo. Sí, sí, que de ahí

DESCRIPCIÓN PERFIL DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS									
CÓDIGO CEE	Sexo	Edad	Tipo discapacidad	Grado de discapacidad	Actividad centro	Tiempo trabajando CEE	Tareas	Experiencia laboral	Tipo experiencia
					jardinería		jardines		fue donde me di de baja, porque no podía hacerlo, porque yo no podía salir a ganar un jornal ya como estaba, porque yo no podía coger peso, yo no podía, pero...
CEE 6	M	31	Mental	33%		6 años	Pegar plantas en zapatillas y hacer bordes	NO	
CEE 7	H	39	Física	44%	Artesanía cerámica	5 años	Raspo o preparo, o envejezco, voy envejeciendo las piezas	SI	Un taller de encuadernación He estado en el campo recogiendo fruta, espárragos, en lo que es ahora el Consorcio, en el museo trabajando también
CEE 8	H	31	sensorial	43%	Fabricación cerámica	9 años	Hago pasta	NO	

Fuente: Elaboración propia.

Uno de los primeros temas planteados fue las **posibilidades** que creían tener ellos o sus compañeros para **insertarse laboralmente en una empresa ordinaria**, las respuestas son similares y podrían resumirse en un “sí, siempre y cuando sea compatible con la discapacidad que presentan o se trate de un puesto de trabajo igual al que desarrollan en el CEE”. Destacamos, dos casos en los que se produjeron otro tipo de argumentos, en una de ellas, T.1, el trabajador demandaba el desarrollo de una tarea más especializada que la que estaba realizando y, en el otro caso, T.2, se contradice el discurso más generalizado, al negar el entrevistado su aptitud y la de algunos de sus compañeros para insertarse laboralmente en otra empresa. Esta excepción se justifica, en su caso concreto, probablemente por el cruce de dos importantes variables a tener en cuenta: el tipo de discapacidad, mental, y la edad, 61 años, cercana al periodo de jubilación. Con respecto a sus compañeros será el tipo de discapacidad la causa que, según él, determinaría su no incorporación.

Destacamos también las preferencias ocupacionales que han manifestado varios de los entrevistados: artesanía cualificada, conductor de autobús, mecánica, y lavandería. El riesgo de encasillamiento de los trabajadores ha sido uno de los aspectos cuestionados en la labor de estos centros, produciendo o pudiendo producir a largo plazo, un sentimiento de frustración.

- Pregunta: *¿Crees que estás preparado para trabajar en una empresa, o sea, no en un Centro Especial de Empleo, en este caso, en una empresa normal? ¿podrías realizar las mismas labores que estás realizando...?*

Respuesta: *Pues yo creo, yo creo que no, bueno,...) llegando, llegando el momento, la hora, llegando el momento pues a lo mejor no podría responder.*

Pregunta.- *¿Por qué, por qué crees tú que tendrías dificultades?*

Respuesta.- *Pues no sé, por el cambio de ambiente, simplemente. (...) Me costaría adaptarme, vamos, yo creo que me costaría adaptarme.*

Pregunta.- *Con respecto a tus compañeros ¿crees que ellos podrían trabajar en una empresa normal, crees que se adaptarían a un trabajo...?*

Respuesta.- *Pues no sé, a lo mejor, posiblemente les pasaría lo mismo que a mí. El cambio de ambiente, en fin, yo no sé, yo no sé cómo responderían, o a lo mejor, ellos responderían bien, o alguno de ellos respondería bien. T1*

- *Aquí en el centro me gustaría desarrollar cosas más artísticas como otros compañeros y que fuera un trabajo en equipo.*

Pregunta.- ¿Crees que todos tus compañeros podrían trabajar en otras empresas?

Respuesta.- No todos

Pregunta.- ¿Por qué?

Respuesta.- No sabe aunque los ve capacitados, a lo mejor por su familia. **T2**

- Sí (...) Hombre, yo, siempre que sea una cosa que no sea incompatible con la discapacidad que tengo yo creo que sí estoy preparada, o sea, yo tengo unas limitaciones todas las personas que tienen una discapacidad. (...) Unos las tienen de una manera y otros las tenemos de otra... **T.3**

- Sí. (...) pero bueno todo esto es muy relativo ¿eh?... Es que también depende un poco de a qué tipo de trabajo opte la persona ¿no? (...) Hombre, yo, tanto el de conductor de autobús como el que estoy haciendo ahora mismo, son dos trabajos que me gustan, me he encontrado a gusto, no he tenido problemas, entonces, pues bueno, más o menos en esa línea me encuentro bastante bien. (...) Sí, sí. Exactamente, si tenemos en cuenta eso, el tipo de trabajo, yo creo que sí. **T.4**

- Hombre yo, depende del, del trabajo que sea. (...) Para hacer estos trabajos sí, ahora para coger peso y eso, pues no puedo ya ¿no? (...) Pues no sé, porque ya con la edad mía no es como antes, porque yo mi ilusión ha sido siempre la mecánica, pero ya no tengo ni ilusión por la mecánica ni tengo nada. Ha sido lo único que me ha gustado en toda mi vida. Eso y el campo. **T.5**

- Hombre yo pienso que sí, sí. (...) A mí me gusta mucho la lavandería. **T.6**

- Sí, sí, sí, yo sí. (...) yo lo que he estado trabajando, hombre, el campo es duro, porque se sabe que es duro; en el taller de encuadernación, era artesano, como esto también, era artesanal, era todo hecho a mano, pues muy bien. **T.7**

- (...) pues, hombre, por ejemplo, si hay otra empresa que tienen empleo, pues sí, pero si no hay ninguna empresa que ofrezca trabajo, pues ésta. La que tengo. (...) el caso es buscar, no sé también la economía es importante y el trabajo también, pero depende también del currículum que se tenga, de la afición, los gustos de cada uno. **T.8**

Conocer **la idea que tienen de este mercado laboral no protegido** es importante, y en los casos analizados contábamos además con la ventaja que, en la mayor parte de los casos habían tenido experiencias propias, ya que 6 de las 8 personas entrevistadas habían estado empleadas en el mercado ordinario antes de llegar al CEE.

Destacamos el discurso de una de las personas entrevistadas, mujer con discapacidad y experiencia laboral anterior al CEE, sobre el mercado de trabajo no protegido, concretamente, sobre el esfuerzo continuado que ha invertido para no quedarse fuera del circuito del empleo y para conseguir los mejores empleos, entre otros, éste último, en el CEE. También la percepción de otro de los entrevistados, identificado a continuación como T.8, aunque hemos de señalar que se trata de una persona que no ha tenido más experiencia que la del CEE y, además, ésta no ha sido muy gratificante dado que la empresa que creó el centro estaba próxima a su cierre definitivo, hecho que se ha producido en el transcurso de los trabajos de elaboración de este Informe. Sus argumentos se corresponden con esta situación y recrimina duramente la actitud de las empresas aunque su conocimiento de las mismas sea limitado.

- El mercado de trabajo es una jungla para los que no tienen nada y si encima vamos las personas que estamos discapacidad, pues, más jungla aún, entonces, tienes que dar codazos, en el buen sentido de la palabra. Tu sabes que por un buen trabajo tienes que luchar, no te lo pueden llevar a casa, a mí éste no me lo fueron a llevar a casa, yo lo busqué, y como he buscado éste, he buscado todos mis puestos de trabajo y, dicen, hay es que tú has tenido suerte, no, yo soy una persona muy, que no me quedo en un rincón porque yo, por ejemplo, era una persona que creía ser sana, y de la noche a la mañana, me detectaron un problema de corazón, y yo en vez de meterme en un rincón y cogerme un depresión, lo único que hice fue cuando ya estaba, ya me dieron la total permanente, una baja total permanente fue buscarme un puesto de trabajo que pudiera subsistir y sobrevivir porque con lo que te queda de una discapacidad no puedes vivir, sobretodo, si te queda una total permanente, no te queda una absoluta, ¿no? Entonces, yo, por ejemplo, yo, cada vez que he buscado trabajo no he tenido problemas, sinceramente, si te digo lo contrario... He estado tres o cuatro años parada como mucho, ¿eh? Pero no todo el mundo tenemos la misma capacidad para todo. No lo sé. T.3

- (...) yo pienso que lo mejor es que todos los discapacitados nos insertemos laboralmente como funcionarios, porque es que también la Junta de Extremadura debe apoyar económicamente a las empresas o por ejemplo si nos presentamos a oposiciones, pues que se nos adapten los textos, las cosas, también, porque las empresas privadas son muy sucias, son muy... para mí, es mi opinión ¿sabes? T. 8

Por otro lado, las escasas oportunidades que se han presentado para los trabajadores de estos centros de trabajar en el mercado ordinario no parecen haber resultado positivas. Esta ansiada inserción laboral no parecen sostenerse, en la práctica, con unas buenas condiciones que incentiven y fomenten la búsqueda de empleo fuera del entorno protegido.

- Pregunta: *Algunos parece que, que lo han hecho, también...(insertarse en el mercado ordinario)*

Respuesta: *Y les ha ido mal, o sea, han vuelto otra vez, como dice, como dice mi madre, al redil. Es que, si es que es normal, o sea, además el mercado laboral está muy mal, así que... T.3*

- Pregunta: *¿A tí te gustaría trabajar en la empresa privada o tienes quizás un poco de miedo de decir con qué me voy a encontrar...?*

Respuesta: *Quizás tenga un poco de miedo. (...) Hombre, si salieran algunas personas de aquí también conmigo, pues no tendría tanto miedo, pero yo presentarme a un sitio sola... porque, realmente, el único trabajo que conozco es éste, y llegar a un sitio sola, pues, el paso ese para mí desde luego es muy importante, es muy importante. (...) Sí, un poco de apoyo. T. 6*

La comparación entre el CEE y el mercado ordinario parece haber surgido como tema de conversación entre los trabajadores de uno de los centros y fruto de esas conversaciones se han evidenciado diferencias internas entre los que han trabajado fuera del CEE y para los cuales esta situación se vive como una lotería, y los que no han trabajado fuera y, suponemos por el transcurrir del discurso, demandan algunas mejoras.

- No han tenido contacto con las empresas, que no es lo mismo tener un contacto con una empresa normal que con esto ¿eh? Que cambia como la noche al día, yo te lo digo (...) es que estas empresas a mí no me han permitido, bueno, es que no te dejaban ni, no te digo que no se nos deje ni respirar pero, no sé, yo, hay cosas que no, será que yo vengo de la empresa privada o de trabajador, siendo trabajador, normal, entonces, bueno, para mí esto es como una bicoca, para qué nos vamos a mentir. Estás acostumbrada a trabajar a otro nivel de, con otra gente, que no tienen tantas consideraciones, por muchas circunstancias ¿no? (...) Vamos te lo digo yo y te lo dicen otros compañeros míos que han estado también trabajando en la calle, y saben cómo está el mercado laboral y cómo está todo. (...) Yo, lo reconozco, pero tú se lo preguntas a mis compañeros y te dicen todo lo contrario, cada uno... tal vez, porque ellos no hayan estado acostumbrados a trabajar fuera y no saben lo que es

estar trabajando debajo de un patrón, estar dentro de unos horarios, mantenerte en esos horarios no salirte y aquí, no, al contrario (...) Yo no puedo hablar de estas cosas con mis compañeros porque dicen que soy una, una pelota. T.3

Sobre **las condiciones laborales de estos centros en relación a las existentes en las empresas ordinarias**, el ámbito de análisis se reduce a seis trabajadores puesto que los otros dos, al no tener otra experiencia laboral, han manifestado no saber cómo responder a esta pregunta.

La percepción general es que el CEE ofrece unas condiciones similares al mercado ordinario aunque con diferencias destacables como el entorno de igualdad con el resto de compañeros, también con alguna discapacidad valorada, una mayor flexibilidad en los ritmos de producción y también en los horarios laborales, factores todos reconocidos y apreciados por varios de los entrevistados.

- Yo creo que éstas son mejores, vamos, éstas son mejores, porque entonces, en aquellos tiempos, eran otros regímenes, estaba entonces, el régimen de Franco. T. 1

- Al principio mejor en el CEE pero quizás luego mejor en la empresa ordinaria. Aunque no sé. T.2

Preguntado este mismo entrevistado por diferentes aspectos en relación a la empresa privada, la conclusión parece ser claramente a favor del CEE expresando una contradicción con lo dicho anteriormente que puede reflejar más un deseo, o algo que no ha querido explicitar, que la realidad contrastada.

- Pregunta: ¿relación con los compañeros de trabajo?; Respuesta: Igual

Pregunta: ¿relación con los jefes?; Respuestas: Peor en la empresa aunque cree que si cumple tendría que ser igual

Pregunta: ¿salario?; Respuesta: “prefiero ganar lo justo y tener trabajo seguro”

Pregunta: ¿horario de trabajo?; Respuesta: Peor

Pregunta: ¿horas extras?; Respuesta: Peor

Pregunta: ¿Prevención de riesgos?; Respuesta: No sabe

Pregunta: ¿Adaptación del puesto de trabajo?; **Respuesta:** Peor **T.2**

- *Nosotros tenemos aquí unas condiciones laborales, yo, te voy a hablar por mí, te hablo por mí porque yo he estado trabajando en la empresa, en el mundo laboral ¿no? Y yo he estado trabajando muchísimas horas y trabajar a hinchapellejo y ganar poco más o menos que gano aquí, vamos, eso no se lo puedo decir a mis compañeros, entiéndeme. Nosotros aquí no cobramos el salario mínimo interprofesional, las cosas como son, trabajamos como a producción y cobramos lo que producimos, entonces, no salimos mal... el que trabaja, pero eso es como en todos lados. (...) Los horarios, hacemos jornada intensiva, hacemos de, de siete a dos, de siete a dos y media. Si... te falta algo y quieres producir un poquito más, media hora más, si tú estás capacitada para hacerlo, lo haces. Nadie te obliga a hacerlo pero eso, ya te lo he dicho, como en todos lados ¿no? **T.3***

*En un principio creo que iguales, creo. (...) quizás sí puede haber una pequeña diferencia, digamos a mejor (...) en cuanto, para los compañeros quizás seamos más iguales ¿no?, pero con respecto al empresario o al jefe, quizás, quizás el hecho de que tengas una minusvalía, a la hora de ciertas cosillas sí puedas tener ciertos beneficios, no sé, ahí quizás sí se... (...) flexibilidad, a lo mejor, no sé en el horario o en el puesto de trabajo que, por ejemplo, que realices un trabajo un poquito más cómodo, sí yo creo que sí. **T.4***

- *No, es que no las conozco. (...) Yo creo que aquí tengo muchas oportunidades y estoy mejor, sí. (...) Son más duros y no bien pagado (habla del horario de trabajo en el mercado ordinario). **T.6***

- *Mucho mejor no creo, mucho mejor, mucho mejor, no lo sé, hombre, yo he estado trabajando, como te he dicho antes, en sitios y bueno pues, es diferente totalmente una cosa de otra, en el campo haces muchas horas, en otro a lo mejor no haces tantas y eso, es que, es diferente totalmente. (...) No, aquí el horario es mu, el horario es muy bueno, el horario no tenemos problemas. **T. 7***

El **conocimiento del convenio** que los ampara era una de las cuestiones concretas que se planteaba con objeto de saber si tenían o no conocimiento de sus derechos y deberes como trabajadores. En 3 de los 8 casos, se respondió afirmativamente que sí conocían, sin más profundidad, en otros 3 no tenían ningún tipo de conocimiento, y tan solo 2 de los trabajadores se han expresado con mayor amplitud sobre el conocimiento que tienen de su acuerdo, que es limitado en ambos casos.

*-Pues no, no tengo yo, no tengo conocimiento. **T.1***

- Sí. **T.2**

- No, eso sí que no tenemos conocimiento, es que no tenemos convenio. (...) Como CEE, no, es que, vamos a ver, los CEE no tienen convenio, eso sí lo se yo... (...) A ver nosotros no tenemos convenio, pero no tenemos convenio porque no se ha hecho un convenio porque, no lo sé por qué no se ha hecho porque es que aparte de todo, nosotros, por ejemplo, nosotros la, lo que hacemos nosotros, goteros, yo, no se sabe en qué, en qué esto encuadrarlo, si en servicios, no se sabe, dónde lo, dónde nos van a poner... (...) entonces, el convenio que re, que nos regula a nosotros es el, el convenio que regula el gobierno, que no es un convenio (...) Tanto a nivel de bajas de enfermedad, de baja por... todo, y lo sabes tú, o de subidas, nosotros las subidas son las que, como cobramos el salario, tenemos estipulado el salario mínimo interprofesional, pues lo que, lo que dicta el gobierno, las subidas que dicta el gobierno (...) Nosotros, no como CEE, sino como montadores de goteros, pero para eso había que moverse, a nivel sindical, y a muchas historias. Hombre, yo pienso que los convenios es un logro... pienso yo. Pero tienes que movilizar a mucha gente, bueno, ahí ya es mucho jaleo, es tienes que meterte en mucho, en muchos fregaos, sin necesidad, pienso yo. Quebrarte la cabeza... **T.3**

-Sí, sí, si lo... **T.4**

-Sí. **T.6**

-Ni idea. No. **T.7**

- Hombre, todo, todo, todo, no, hay algunas cosas que sí. Por ejemplo, las tablas que tienen unos precios, que todos los años van, van cambiando o depende de la categoría, depende de las categorías pues tienes unas tablas, pero lo que son temas políticos en profundidad, lo que son así frases de temas políticos no lo entiendo. **T.8**

En una de las entrevistas el trabajador confunde un curso reciente que ha recibido y que él piensa que era sobre el convenio pero que era, realmente, sobre prevención de riesgos. El gerente, que se encontraba presente en la entrevista, trata de explicarle a continuación qué significa conocer el convenio.

- Trabajador: Yo creo que sobre ese particular fue el curso que nos dieron aquí estos días atrás ¿no?

Gerente: No, eso era sobre prevención de riesgos laborales, no. Por ejemplo, la mayoría de los trabajadores de la Administración tienen unos

Convenios con la propia Administración, entonces vosotros, por ejemplo, en este caso también tenéis uno, es decir, trabajadores con minusvalía, ciertos derechos, ciertos deberes, obligaciones y tal.

Entrevistador: Quiero decir, ¿si tú sabes por ejemplo que tienes eso, en el sentido de que tú tienes unos horarios que cumplir, que no se puede pasar de equis tiempo...?

Trabajador: Los horarios sí, pero que yo no sé si lo tenemos o no. T.5

La **formación en prevención de riesgos laborales** es una de las medidas que deben contemplarse en estos centros al igual que en las empresas ordinarias, con las adaptaciones necesarias a las distintas discapacidades de los trabajadores para que reciban con claridad los contenidos que se expresan en la Ley¹². No parece ser una práctica común en los centros entrevistados, el impartir este tipo de formación e información, y a veces, aparecen incluidos como parte de un curso más amplio. En varios casos, estos cursos se contratan con la mutua y son ellos los encargados de programarlos e impartirlos. Preguntados los trabajadores, algunos justifican su escasez o inexistencia por el escaso riesgo que supone las labores que realizan. La subcontratación de estas acciones formativas con mutualidades suele ser habitual y no siempre va acompañada de las adaptaciones precisas.

- Me parece que sí, nos dieron una parte de prevención de riesgos, sí. Sí, sí, sí nos dieron. (...) Nos dieron, además, nos dieron unas fotocopias así con...(...) Estaba claro, estaba bien explicado, sí. T.1

- Sí, hacen cursos. (...) Y hay información de todo, además siempre, tienen detrás unas tablas de todo lo que tenemos que hacer, vienen cada dos por tres de la mutua, a ver cómo estamos de la espalda, a ver cómo estamos... por-

12 El artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, modificada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, dice: "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. En cuanto a la formación, el artículo 19.1 sostiene que: En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

que, normalmente, una persona que está bien va a la mutua y eso, una persona como nosotros quieras que no, no somos personas que tengamos una salud boyante entonces sí, no, en ese aspecto no tenemos problema ¿eh? Y además todos los problemas que tengas, yo, por ejemplo, tengo problemas en los metacarpianos, a mí me dio, me mandaron unas muñequeras para dormir con ellas, a mí me la puso la empresa, todo lo que necesité, no, en ese aspecto, no tengo ningún problema, no. (...) No, no he ido a ningún curso porque no es una, el trabajo nuestro tampoco es una cosa que tengamos que prevenir, tú lo has visto, por ejemplo, yo sé que el encargao que cogen cajas, cogen esto, ellos sí van a cursos de prevención, pero nosotros, estos trabajos, es un trabajo de lo más limpio. No se nos puede caer nada encima, no... (...) Quieras o no, no es lo mismo, también yo pienso que los cursos de prevención depende de los trabajos que hagas, ¿no? creo yo. **T.3**

- **Pregunta:** Prevención de riesgos laborales, o sea, me comentaba XX (Gerente) que todavía no habéis dado ningún curso específico sobre prevención

Respuesta: Hombre yo supongo... no sé exactamente, en un Centro de Empleo... supongo que los riesgos laborales que se le exigen serán los mismos para cualquier otra empresa. **T. 4**

- **Pregunta:** ¿La prevención de riesgos laborales? Más o menos, te explico, es un poco si donde tú estás trabajando ves que las cosas se hacen con cuidado, con las medidas oportunas, que no hay peligro que te pase ningún accidente de algún tipo.

Respuesta: No, no hay peligro. **T.6**

- ¿Aquí, cursos? Por ASEPEYO, por la mutua, me parece que viene e imparte... más que nada explica una vez y ya está, y después hasta que vuelve a venir al cabo del tiempo, lo único que hace es explicar ¿sabes?, lo que es la mutua es la responsable y entonces, pues claro, vienen de vez en cuando y nos explican cosillas.

Pregunta: Porque Delegado de Prevención de Riesgos, no hay ninguna persona con discapacidad que sea Delegado.

Respuesta: Sí, hay dos, hay dos personas, son oyentes. (...) Ah, bueno hay personas a las que se les explica, la información, pero lo que es todo, todo, todo, o sea, ni lo comprenden todo completo o, por ejemplo, hay cosas que se olvidan y se quedan en el tintero, entonces hay detallitos que se escapan. Entonces, por ejemplo, antes siempre estaban los mismos Delegados, lo que

*pasa es que como ahora se están cambiando, pues, hay mucho lío, entonces las personas pues cuentan... tienes que tener cuidado con esto, esto y esto pero o no explican bien o se lo explican sólo a ciertas personas... (...) Hombre, lo hablan, o sea, es explicaciones orales nada más y para nosotros con el intérprete, pero los minusválidos, los que son cojos, deficientes mentales, sordos, hombre, tienen enfermedades y todo, pero por ejemplo los sordos, vamos a ver, que no, para los sordos lo más importante son los ojos, porque lo cogen todo por el canal visual, entonces el oído es como si no lo tuvieran, escuchan poquito ruido o no escuchan, entonces las frases no las entienden, es imposible, entonces por eso mismo nos hace falta el intérprete, para una comunicación visual, por la lengua de signos y así se evitan problemas, o sea una adaptación podría ser el intérprete, que es fundamental, muy, muy importante lo que es el intérprete. **T. 8***

Las actividades de **formación continua** deben contemplarse de igual manera en estos centros ya que sus beneficios son evidentes, desde poder proporcionar habilidades diferentes a estos trabajadores y oportunidades de promoción hasta dotar de nuevas oportunidades de inserción en el mercado ordinario. Ha sido uno de los caballos de batalla dentro de la discapacidad ya que, aunque es un derecho innegable y evidente, su desarrollo conlleva una serie de costes añadidos que no han sido contemplados en los Planes de Formación, principalmente, en lo que se refiere a la adaptación de material didáctico a las diferentes discapacidades, profesores cualificados, intérprete de lenguaje de signos, recursos materiales adaptados etc.

En los discursos analizados encontramos también otras razones ya que se ha posibilitado algún curso en relación a las tareas que desarrollan diariamente pero, para la mayor parte de los trabajadores entrevistados, no ha sido posible acceder a estas actividades formativas, bien porque se desarrollaban en otra localidad y no ofrecían ningún tipo de ayuda económica, bien porque el centro no los promueve, o no están adaptados a su discapacidad.

*- Lavandería y ahora últimamente estuvimos 10 dando el curso aquí, un cursillo que nos dieron desde el 3 de Mayo hasta el 25 de Junio, estuvimos dando el curso, aquí en la Casa. (...) Bueno, era todo de teoría y de práctica, bajábamos a la lavandería y planchábamos, allí doblábamos, pero después teníamos, desde las 9 hasta casi las 11, teníamos aquí la teoría. **T.1***

*- Sí, me enseñaron a colorar la piedra, a pulimentar, a dar dorados, ... **T.2***

- Yo, ahora, estoy apuntada a hacer, quiero hacer unos cursillos de infor-

mática para meterme en la informática, para meterme ya, porque hoy te sale cualquier trabajo, o tienes necesidad, por cualquier circunstancia de buscar otro trabajo, y pienso que una de las cosas básicas, ahora mismo, es la informática. Sabiendo informática puedes abarcar muchos terrenos ¿no? Te puedes meter de telefonista, te puedes meter de muchas cosas ¿no? (...) He estado haciendo un cursillo, ahora, de la... Fundesa o Funteca, yo no sé qué, sobre, para, además, programas para encontrar trabajo, a nivel laboral y eso y nos han estado allí un curso muy bueno, un curso de dos semanas... (...) No, lo promovía la ONCE, lo promovía... (...) Sí, sí. Vamos, no es el que están haciendo ahora del Centro, no, yo he ido fuera, es, pero me han llamado si quería hacerlo, si, que tenía posibilidades, porque era por la tarde. He estado dos semanas y ahora no sé si me llamarán también para hacer un cursillo de informática y cosas de estas (...)

Pregunta: Pero, en relación con el trabajo no hay, no ha habido así...

Respuesta: No, con el trabajo mío, no, porque es un trabajo que no está conocido aquí, me entiendes, esto viene de fuera, entonces, pero bueno, esta empresa te coge tus datos, y si sale algún, alguna posibilidad para colocar, para meterte laboralmente en algún puesto de trabajo. (...) **T.3**

- Hombre, formación pues sí, porque yo el tema de los estancos... no tenía, no había trabajado nunca, yo de esto no tenía ni idea, no sabía absolutamente nada y entonces bueno, pues es cuando yo he entrado aquí, el otro compañero que es el que lleva más tiempo que yo, estaba antes, pues sí, me ha formado, lo poco que sé ahora mismo pues lo sé gracias a mi compañero. **T.4**

- No, porque me avisaron una vez que si quería irme a Cáceres a hacer un curso de fontanería, pero es que, yo como yo les dije, es que yo no lo puedo hacer, porque para ir allí no podía, o sea que no me daban dinero para eso, y luego tampoco daban beca, tampoco daban esto... beca (...) No me pagaban nada, o sea, ni me pagaban transporte, ni me pagaban pensión allí, o sea que eso lo tenía yo que hacer todo, y entonces yo lo que cobraba era treinta y cuatro o treinta y cinco mil pesetas, y no podía hacerlo. (...) **T.5**

- Actividades, nosotros tenemos, vamos, esto escrito, esto de..., escribimos, tenemos clases de apoyo, charlas de riesgos laborales, charlas de mental, tenemos muchas charlas, en fin. **T.6**

- ¿yo, cursos? no, porque lo que era antes... estuve en un taller, bueno, en un curso de FP, estuve allí aprendiendo, estudiando, porque era un curso especial para sordos, también teníamos prácticas de material, cursos de mate-

rial, hacíamos prácticas y después me vine aquí, me cogieron, empecé a trabajar y hasta ahora. (...) pero que no he estudiado gracias a la empresa sino que he estado en Madrid, por ejemplo (...) Después, por ejemplo, te vas a otras autonomías, Comunidad Autónoma y te das cuenta, pues sí, que tienen más riqueza, tienen mucho más desarrollo, que si vas a un curso ya te meten al intérprete, entonces ellos lo tienen más fácil (...) En Madrid, fue en Madrid pero aprendías, después me dedicaba a otro trabajo de manualidades, después cambiabas, te ponían tu trabajo, por ejemplo también había cositas de construcción, después... fue un curso muy interesante, la verdad. T.8

El siguiente tema, trataba de saber si alguna de estas personas se había presentado recientemente a algún **proceso de selección**, motivados por el centro, o por propia iniciativa, teniendo en cuenta, la finalidad establecida en la LISMI para este tipo de empleo protegido y que ya hemos señalado en momentos anteriores de este informe. Sólo en un caso, se había mandado currículos en los últimos meses, a iniciativa propia, el resto, señalaba que hacía tiempo que no habían iniciado ningún tipo de búsqueda activa. Se confirma así el carácter permanente que representan estos centros, no sólo en su estructura sino que se vive igualmente por los trabajadores que no ven la necesidad de seguir buscando una posibilidad en el mercado ordinario.

- No, la última vez fue hace 6 años. T.2

- Tampoco he tenido necesidad, o sea, tengo aquí un trabajo, vivo ahí al lao...T. 3

- He mandado currículum, pero bueno no, hasta ahora, no he tenido respuesta. T. 4

- Que si me he presentado alguna vez, pues le voy a decir que no, bueno yo estuve trabajando en una empresa pero antes de estar así bastante. T.5

- yo no pude, porque es que no tengo lo que es el graduado escolar, así que no pude

Gerente ¿? A las oposiciones que se hicieron el año pasado.

Sí, por eso no, no...T. 6

- Yo me presenté cuando el museo y estábamos tres. (...) No, o sea, de cuando ya estoy aquí trabajando, no, nada, nada, tan solo, pues yo cuando

estaba parado echaba curriculum por todos los sitios, me llamaron de la Encina, pero es de lo único, me preguntaron si estaba trabajando, les dije que sí, que donde estaba trabajando. T. 7

- Que me haya presentado. No. T.8

A la pregunta de si **alguna vez se han sentido discriminados por su discapacidad**, suscita dos tipos de posturas en los entrevistados, por una parte, casi ninguno de ellos declara haberse sentido discriminado abiertamente, por otro, sí conocen a personas que la han padecido por tener una discapacidad más grave, o más visible. El desconocimiento, por parte de los empresarios, sobre los diferentes tipos de discapacidad surge vinculado a estos discursos.

El sentido común sobre el significado de la palabra discriminación nos remite al sentimiento o acto de rechazo abierto, frontal que, sin embargo, es poco frecuente debido, entre otras cosas, a una mayor información y a la valoración negativa que estas actitudes suponen en nuestros días. Sin embargo, cuando sale a relucir la etiqueta de minusválidos, bien en el currículum, bien en alguna entrevista, presienten que les miran y les tratan de forma diferente y que, incluso, esto puede tener repercusiones en la posibilidad de emplearse. Otro ejemplo de esta posible discriminación encubierta lo encontramos en la actitud de, en este caso, el empresario, y al mismo tiempo, gerente de un CEE, que uno de los trabajadores ha manifestado y que consiste en no dar importancia alguna a determinadas cosas para ellos elementales. Este es uno de los casos que describimos y que afecta a una persona sorda que demanda a un intérprete de signos permanente en el CEE para poder participar en un proceso comunicativo completo y no compartimentado y limitado a lo que consiga entender o le consigan transmitir sus compañeros (T.8). Este recurso ha de solicitarlo la mencionada empresa y solo lo hacía en caso de reuniones de trabajo formales pero del todo insuficiente para el desarrollo cotidiano de las tareas.

- ¿Menor que otros, peor...? Ya, ya, no. T.1

- Sí, por que yo creo que las empresas no nos contratan por que tienen miedo de que no seamos capaces de hacer el trabajo, piensan que no estamos capacitados. (...) Las empresas te juzgan por tu minusvalía y no por tus habilidades T.2

- No, no para nada. Aparte de todo, yo comprendo que mi discapacidad no se nota... (...) Que es que esto es totalmente diferente, tú dices, ¿tú, qué eres? Yo soy discapacitada, te miran de arriba abajo, como buscando a ver si

te falta algún brazo o si estás coja... (...) Fíjate, lo que abarcan las discapacidades y es que hay un desconocimiento total de la disc, de las personas discapacitadas ehh... Persona discapacitada se asocia a falta de miembros, cuando una persona discapacitada, hay una chica en la sala que tiene 23 años y tiene una discapacidad porque tiene soriasis y tiene... cuando me acuerde, te lo digo... bueno, es algo relacionado con los huesos, que tú la ves y también está perfecta, ¿me entiendes? y es una discapacitada, también. Sí, sí. (...) Yo no, yo no me siento discriminada porque es que, ya te digo, yo, por donde quiera que voy, a mí nadie me ve y nadie me pregunta si estás discapacitada o no estás discapacitada, ¿me entiendes?... T. 3

- (...) bueno el hecho de ser, de ser minusválido, digamos que automáticamente desechen ese... (...) No, no, no es que crea que puede pasar, es que creo que pasa. (...) Desgraciadamente hoy en día cuando se habla en cuestión laboral, de trabajo, cuando a alguien se le comenta el tema de que una persona tiene una minusvalía, parece que prácticamente como que no sirve para nada, entonces hay mucha gente que automáticamente desecha ese tipo de trabajador.

Pregunta: *¿has notado alguna vez algún tipo de discriminación?*

Respuesta: *No T.4*

- Pues hoy día parece que esto se está reduciendo un poquito más, pero antes sí, antes sí, antes si veían que no rendías lo que otros pues no te cogían. (...) Yo no... Hasta que he podido yo he estado trabajando, porque estuve ahí en la cantera trabajando en una empresa y a mí no me puso nunca pegas la empresa tampoco, o sea que..., pero vamos que yo tampoco me he sentido yo una persona, que yo no haya podido moverme por mi falta de mi pierna, sino que yo he hecho todos mis trabajos y no me ha dado, como aquél que dice, miedo de decir pues fulano va a poder más que yo, yo no, eso no. Entonces a mí, pues, la empresa me acogía, ahora, yo sé que hay personas que a lo mejor estaban un poco más tocados que yo, por lo que sea, y a lo mejor pues le decían no, no, porque este hombre no nos va a rendir, no comprende lo que le digo...? T.5

- Pregunta: *¿has notado alguna vez que hay cierta discriminación, es decir, que te tratan mal, que te tratan de una manera que no se trata a las personas... al resto de personas.*

Respuesta: *Sí*

Pregunta: *¿Lo has notado alguna vez?*

Respuesta: *No, hombre... No, eso no* **T.6**

- *No.* **T.7**

- *Hombre, marginado, discriminado, no, es que el jefe dice uy, es que la comunicación es muy difícil y nos va dejando, nos va dejando, entonces por eso, puede ser lo único, eso es lo que yo pienso que puede ser. (...) Yo le he dicho que llame al intérprete, que venga, dice ay, es que no tengo tiempo, es que tiene que ser para ya, ya, ya, y dice pues bueno es que no podemos esperar que venga el intérprete, pues nada, aguantarse.* **T.8**

Se exploró, también, la opinión que les merecía **las oportunidades que ofrecen las empresas a los trabajadores con discapacidad** y cómo creían que éstas podían mejorarse. El sentir mayoritario es que las empresas deberían dar más oportunidades, con más puestos de trabajo y permitiéndoles demostrar que son capaces de realizar las tareas antes que rechazarlos por mero desconocimiento o prejuicio existente sobre la discapacidad.

- *Pues, no yo creo que no, que son, son pocos los que tienen capacidad para trabajar, son pocos. Los otros hay que no saben.* **T.1** La respuesta de este entrevistado se ha de entender en su contexto, un centro de reciente creación, y por el tipo de discapacidad que presentan él mismo y sus compañeros, de tipo intelectual. Estas personas sienten que la actividad que han comenzado a desarrollar les gusta pero aún no se sienten preparados para independizarse del centro y de la persona que los atiende, a la que conocen y tratan desde hace muchos años.

- *Pienso que deberían dar ayudas durante un periodo de tiempo a la empresa de tal manera que si pasado ese periodo de tiempo el muchacho funciona bien asuman el coste de la contratación.* **T.2**

- *No lo sé, porque yo... cuando dejé la empresa al darme la discapacidad, me vine aquí, tuve una suerte bárbara porque fue venir, y me dicen, había ... iba a hacer un cursillo de ordenadores y eso, que iba a empezar al día siguiente, y me dicen, si quieres trabajar, vente el lunes, que vamos a hacer como una pequeña empresa, entonces, no lo sé, no lo he...* **T.3**

- *Hombre, en la empresa ordinaria, digamos que hay más competencia, entonces es lo que comentábamos antes, digamos que este tipo de trabajador suelen desecharlo. (...) Sí, sí, sí. No sé, es que esto es muy complicado porque*

*es que meter a todas, meter a todo ese tipo de empresas en el mismo saco, es complicaílo ¿no?, porque hay otras que aunque no sean Centros Especiales de Empleo y tal, sí muestran cierta sensibilidad hacia los trabajadores con discapacidad y, bueno, pues intentan, intentan integrar a estas personas en sus empresas, en la medida de sus posibilidades, entonces meterlas a todos en el mismo saco, es complicaílo. Sí hay una gran mayoría ¿no? (...) La obligación, la obligación, la obligación por ley de que hayan más puestos de trabajo en las empresas ordinarias para, para los disminuidos, o sea, para las personas con discapacidad, eso de que, bueno, ahora sean sólo para empresas de más de 50 trabajadores..., pues lo veo mal, porque... (...) Exactamente, porque empresas con más de 50 trabajadores las hay más bien pocas, entonces el mercado laboral para este tipo de personas se reduce bastante. Yo creo que sí, si la cantidad de trabajadores fuese menor o no sé, no sé. Sí, yo creo que habría que empezar por ahí, por reducir el número de trabajadores, en vez de 50, pues no sé a partir de 10, por ejemplo, una cosa así. **T.4***

*- Yo pienso que es porque no se dan oportunidades, porque no sé, se debía de dar más apoyo y decir pues esta persona si tiene capacidad, si tiene capacidad para trabajar en un Centro de Empleo ¿por qué no en la calle? Vamos, digo yo, si desarrolla un, un trabajo... estable, ¿por qué no en la calle? (...) Sí, por qué no **T.6***

*- Pues muy bien, es que si no lo hacen así, entonces de qué vamos a vivir, deberían de dar más. (...) Hay veces que vas a hacer una solicitud y hay un 1%, a lo mejor, una plaza solamente, ¿por qué no pueden dar más?. Que tienen, en algunos empleos tienen menos posibilidad los que son disminuidos psíquicos o físicos que otro cualquiera, deberían de dar más. **T.7***

- Respuesta: *Pues... que todas las personas deberían trabajar*

Pregunta: *¿Pero, en general, en las empresas se ofertan, crees tú, suficientes puestos para personas con discapacidad?*

Respuesta: *¿En Extremadura, en toda Extremadura?, pues no, no hay suficientes, hace falta más, que se creen más, porque ahora los discapacitados, el grupo de discapacitados está creciendo, entonces esto es un problema, pero por ejemplo a mis compañeros de los pueblos o de, que son de fuera, dicen que no tienen trabajo, que no lo encuentran, y a mí me da pena, pero eso es... yo creo que es que las empresas no conocen lo que son los discapacitados, no conocen lo que son Centro Especial de Empleo y entonces lo que les hace falta a las empresas es información, pero, bueno, ahí uno que lo sepa, por ejemplo, que vale, la cerámica, sabe lo que son los discapacitados y todo... Lo que yo no*

sé es si no les interesa contratar a discapacitados o algo, lo que pasa es que yo la historia de los Centros Especiales y de los discapacitados no los conozco. Esto hace ya veinte, 28 años ya que lleva esto aquí y ha habido bastantes discapacitados, unos 45 ó 40, lo que pasa es que se han ido despidiendo porque ha habido situación de quiebra, hemos tenido problemas, mala situación, entonces se han ido despidiendo **T.8**

Respecto a **la labor que realizan los Centros Especiales de Empleo**, los trabajadores nos cuentan cómo valoran su actividad. Todos están de acuerdo en que su existencia es necesaria y valiosa para ellos. Les gustaría que aumentaran en número de plazas, en variedad de actividades y en instalaciones más grandes. Reconocen que el estar aquí les asegura un futuro económico y evita enfrentarse a ese mercado ordinario que se vive como una “selva”. Una de estas personas pone de manifiesto sus dudas sobre si en el mercado ordinario serían “bienvenidos” porque en el CEE se sienten entre iguales.

También se les preguntaba si creían que éstos debían tener un contacto mayor con las empresas del entorno a fin de favorecer la inserción laboral en el mercado ordinario. Prácticamente en todos los casos se apoya esta medida, creen que sí debe existir una relación más fluida con el sector empresarial aunque en algunos casos reconocen el CEE es la mejor salida laboral para según qué tipo de discapacidad. Para uno de los entrevistados, este paso a la normalización laboral, se afirma, ha de producirse en buenas condiciones económicas.

- No, no conozco yo otros centros

Pregunta: *¿Te gustaría trabajar en una empresa ordinaria o preferirías quedarte?*

Respuesta: *Pues, no, yo preferiría quedarme, de momento preferiría quedarme, porque, vamos, por mi ser natural, o mi discapacidad, me impediría trabajar en una empresa, en una empresa normal.* **T.1**

- Pues que es buena pero deberían existir más y con más actividades para hacer. (...) Que tengan más cosas, más grandes. Sus instalaciones. (...) Sí deberían tener más contacto con las empresas ordinarias aunque también es cierto que para muchos el mejor sitio para trabajar es el CEE, depende de la persona. **T.2**

- No, solo conozco este. (...) Sólo conozco este. Sé que hay bastantes, vamos, conozco éste y otro que hay en Naval Moral. (...) Hombre, yo pienso que

son bastante buenos, pienso que sí, son bastante buena, sobretodo, si es como este, por ejemplo, nosotros, que más que un CEE que se entiende como tal, para que sea como tal, un trampolín hacia un mercado laboral, nosotros nos hemos quedado ya como mercado laboral, entonces, pienso que es muy importante. (...) Porque nosotros estamos aquí 16 personas, que estamos, que no tenemos necesidad de salir a... al aborigen de buscar empleo, porque ya lo tenemos ¿no? entonces, pienso que si todos realizaran la labor que se está realizando aquí, sería estupendo. No sé cómo serán los otros, pero aquí está bastante bien.

Pregunta: *¿Crees que sería necesario que hubiese un mayor contacto con las empresas del mercado ordinario?*

Respuesta: *Pienso que sí, que es bueno para todos, incluso, sería bueno, para que la gente viera, se fuera un mes a trabajar fuera y viera lo que es trabajar. T.3*

- Hombre..., buena. (...) Sí hombre, yo creo que sí, si. De hecho en el otro Centro Especial que he trabajado, éramos bastantes más trabajadores y yo tenía compañeros que me comentaban que era su primer empleo y estaban aprendiendo, estaban aprendiendo un oficio que yo entiendo que ese mismo oficio podrían desarrollarlo en cualquier otra empresa, no solamente en un Centro Especial de Empleo. Otra cosa es que esas empresas ordinarias le den la oportunidad.

Pregunta: *¿Crees que los Centros Especiales de Empleo, y sitúate por ejemplo ahora en los que tú has estado, deberían tener un mayor contacto con las empresas a la hora de decir, bueno pues si yo estoy haciendo esta actividad, saber que hay una empresa y que está buscando una persona para trabajar, una persona, no digo una persona con discapacidad, de, de lo mismo que estoy haciendo yo, que directamente se dirijan a nosotros, crees que eso lo hay o verdaderamente no hay apenas conexión entre?*

Respuesta: *Yo creo que no la hay, no. T.4*

- Hombre, pues yo lo veo bien, yo lo veo bien, porque yo con la mijita de paga que me dan por un lado y otra poquita por otro, pues... yo mis hijos los tengo ya criados, que si tuviera que criar tres o cuatro hijos pues a lo mejor le diría pues es poco esto, pero hombre, no es que sea mucho, pero para mi mujer y para mí...(..) Hombre, ahí mismo, entre nosotros, hay personas que nada más que cobran esto, no le dan paga por otro lado, ¿no? T. 5

Sobre la **posibilidad de inserción a través de contactos de los CEE con las empresas** los entrevistados saben que esto brindaría más oportunidades y esperan que sea en buenas condiciones. El Centro Especial de Empleo es ya una realidad y ha funcionado bien y por ello su mayor interés es que estos se multipliquen.

- (...) *Hombre, yo sí, si me dan condiciones, ahora, si me van a decir bueno pues te vas a venir a Mérida, vas a tener que ir todos los días a Mérida y yo me voy a tener que costear mi viaje o gasoil de mi coche o, en fin, lo que sea, de lo que yo gano, o sea, ¿sabes? dándome lo mismo, pues no lo podría hacer.* **T.5**

- *Pues, deberían, las empresas comunicarse más con las otras.(...) La verdad es que es un paso más, aquí, pero la pena es que en la calle, en la calle hay gente que dirían ésta porque tenía un poco de discapacidad, pues no vale, y aquí dentro, dentro de lo que cabe... (...) Este Centro que empezó hace 6 años, bueno hace más tiempo ¿no?, porque realmente yo tengo la nómina desde hace 6 años, empezó, fue un paso muy importante para nosotros, para, para desarrollar nuestro trabajo, y para tener una nómina, para nuestro futuro y para decir, escucha, pues aquí estamos nosotros también que podemos trabajar igual que todo el mundo.*

- *Hombre, muy buena, es que si no fuera por algunas empresas así, de Centros Especiales de Empleo, es lo que decía de antes, que debería haber más también, Centros Especiales de Empleo, porque dan muchas salidas. (...) Hombre, claro, así tenemos trabajo. Estos muchachos salieron de XXX (nombra un CEE) y en XXX hay gente que sabe trabajar también el barro y no sólo el barro, cualquier otra cosa, y si hubiese más empresas, estaría mejor.*

Pregunta: *¿Y Conoces otros Centros Especiales de Empleo, habías acudido a alguno, y a bolsas de trabajo...?*

Respuestas: *No. Había ido a..., había echado la solicitud en XXX como encuadernador, porque entonces yo de barro no tenía ni idea, pero como encuadernador sí, pero no, porque la plaza estaba cogida y me dijeron que iba a ser muy difícil, la verdad es que de hecho no, es que no me han avisado. (...) Sí, estuve en la Encina, estuve también a la Corchera, que también cogían, bueno, no hubo suerte.* **T. 7**

- *Hombre, no lo sé, porque si tienes a chavales en una empresa ordinaria, tienes a chavales que están eso, y encima, no sé, tú les estás dando un empleo y ellos están ganando su dinero, su paga, ellos otra cosa no, pero tie-*

nen que estar orgullosísimos de saber que ellos ganan su dinero todos los meses. Pues ¿Debería de haber más? Pues a lo mejor sí, sí. (...) Para que te contrataran, sí, también, y sabes que la gente que tienes te va a responder, porque esta gente responde, todos. Yo he tratado muy poquito con gente, con estos, les puedes pedir lo que sea que te responden, no tienes problema ninguno, a la hora del trabajo no hay problema. Son buenísimos. T. 7

- De este Centro, pues lleva mucho tiempo, porque aquí hacían falta trabajadores, porque les interesaba, por, yo pienso que era por la Seguridad Social, por las subvenciones o algo, y por eso contrataban discapacitados, es lo que yo pienso, que es lo que le interesaba a la empresa. Yo pienso. (...) Hombre, pues, todo, que si pueden ceder a otra empresa los trabajadores, pero, o sea, que tengan unas condiciones de sueldo, de economía, de todo, que sea bueno; o sea, a ver si me entiendes, hay personas que tienen muchísimas ganas de trabajar, que es que se les nota, pero también se deben crear más empresas para cubrir a todas las personas que están en paro, que no tienen trabajo, porque hay muchísimas personas con muchas ganas de trabajar y no tienen. T.8

Finalmente, se comenta a los entrevistados si creen que habría algo que **mejorar en los CEE**, y como resultado encontramos referencias a las condiciones laborales, que deberían estar más controladas, al aumento en el número de plazas, a la falta de información sobre los trabajos a realizar, mejoras en la relación con los compañeros del CEE, incidir en las adaptaciones dentro de los centros y pedir una colaboración mayor por parte de la Administración Autonómica, en este sentido, para facilitar un mayor acceso al empleo público.

- ¿Que qué se me ocurre? Hombre, pues, no sé, como todo, las condiciones laborales... muchas veces no son las idóneas, pero no solamente en un Centro Especial de Empleo, sino en cualquier otra empresa ¿no?, pero precisamente por eso, por ser un Centro Especial de Empleo donde las condiciones de los trabajadores son un poco especiales, debería haber un poquito de más control, yo creo que sí. T.4

- Bueno, hombre, si se puede entrar a más gente es mejor, porque ahora mismecito hay personas que no han podido entrar porque eran pocas plazas, pero por ejemplo si vienen otras 5 ó 10 más pues mejor ¿no?. T. 5

- Está bien, pero lo que pasa es que a veces nos falta información. (...) Pues a lo mejor, no sé, información a lo mejor del trabajo que, a lo mejor, cuando nos tocan los turnos, a lo mejor, que a lo mejor no tenemos esa información de los turnos, de vacaciones, información de cuándo va a llegar algo. (...) De

algún pedido, que no sea todo apachugado, que digan, pues, no sé, pues esto que digan, mañana hay un pedido de zapatillas y tiene que ser bum, a todo correr. (...) Compañerismo, que tenemos muy poco. (...) Sí más bien vamos cada uno a lo nuestro (...) Hombre, más bien con los amigos. Yo suelo tener un compañerismo con los más del grupo, luego a lo mejor con una persona que necesita a lo mejor un apoyo, pues nosotros nos echamos un poco para atrás y eso no debe ser. T.6

- ¿Mejorar? Hombre, debería adaptar muchas cosas, pero claro, si no hay adaptaciones. (...) Sí, ¿aquí por ejemplo?. Sí. Pues, hombre, el Comité, lo que es la Junta, tiene que buscar soluciones, por ejemplo, lo que es la seguridad del trabajo, entonces debe haber adaptaciones, por ejemplo una sirena o si hay algo de peligro, los sordos no escuchamos la sirena, entonces deberían ser adaptados con luces, mediante luces, o por ejemplo, qué te digo yo..., es que hay muchas adaptaciones que habría que hacer. (...) Lo de obligar a hacer adaptaciones en los Centros Especiales de Empleo, pues a mí me encantaría, sería lo mejor, ojalá, pero yo te digo que aquí no se va a hacer ninguna reforma, ni ninguna adaptación, y además es que..., o sea, si tú quieres, vienes y lo miras y dices, oye, esto no se puede hacer... (...) Nosotros pedimos cosas y después no nos hacen ni caso, se lo decimos al Delegado y tampoco nos atiende, entonces es como un abuso ¿sabes qué te digo? Nos tienen ahí... (...) Ya. Hace mucho tiempo, hace... es que esto lleva muchísimos años y nunca ha habido adaptaciones, y siempre ha sido..., esto nunca ha tenido un dueño fijo, esto va por accionistas, entonces no hay dueño entonces las cosas no se hacen, o sea, para mí,. Yo, por ejemplo, he visto en otras autonomías que hay oposiciones, que permiten los intérpretes entrar a las oposiciones y van muy bien, pero los discapacitados aquí... pues es muy difícil, cómo se le explica esto, ahora la Junta de Extremadura no nos hace caso, entonces pues hay cosas que cuestan, es una lucha constante, entonces es un problema. Deben, por ejemplo, vale sí, supone mucho gasto las adaptaciones, pero eso también es un problema económico, pero, pero, vamos a ver, la prioridad es trabajar, lo que es el trabajador, pero también la persona, el trabajador, puede conseguir o sea necesitar una adaptación muy completa o no tanta, depende de la graduación que tenga, de las necesidades de cada uno, porque, por ejemplo, a un deficiente, a un deficiente mental las formas de explicarle es diferente, a un sordo también es diferente, entonces por eso te digo adaptaciones, adaptaciones. Yo he visto, por ejemplo, en Valencia, en la Comunidad Valenciana, y en Galicia que las situaciones son bastante bonitas porque hay mucha inserción laboral de discapacitados, entonces, pues por ejemplo, un edificio, algo de funcionarios, yo sé que, que, que por ejemplo, hasta para cosas de limpieza debe ser por oposiciones, por concurso, pero claro, después si no se pueden meter los intérpretes, pues ¿entiendes? Por ejemplo en la autoescuela, cómo se adapta la frase, la frase hace falta adaptarla, se necesitan adaptaciones de todo tipo. T.8

Entre **otras cuestiones** que ellos quisieron resaltar al finalizar las entrevistas, se reiteran las dificultades para acceder a determinados lugares de trabajo que solo es posible mediante uso de coche particular, con el que ellos no siempre pueden contar. Además, facilitar la inserción en la empresa ordinaria por medio de la formación a los empresarios en discapacidad para vencer los obstáculos iniciales y animar a las empresas de menos de 50 trabajadores, que suman un número realmente importante en esta Comunidad Autónoma, para la contratación de personas con discapacidad.

- Yo intenté sacarme el carné de conducir pero por mi minusvalía no me dejaron, entonces si tengo que trabajar en un sitio y me tengo que desplazar no puedo ir porque a veces los autobuses no llegan, creo que si quieren que trabajemos en empresas nos deberían de ayudar también en como acceder a ellas porque el empresario no nos va a esperar. T.2

- No, lo que he comentado antes que yo creo que... las condiciones para el acceso a las empresas, sobre todo ordinarias, por parte de los trabajadores con minusvalía, ese tipo de cosas deberían de cambiar, facilitarles todavía más el, la incorporación a las empresas ordinarias. Sigue habiendo mucho, bastante desinformación por parte de los empresarios de las empresas ordinarias, en las que, muchos de ellos, en el momento que ven un currículum donde se pone que esa persona tiene algún tipo de minusvalía, pues, lo descarta por completo, cuando hay muchas personas que aunque tengan una minusvalía pues son capaces de hacer, son válidos para muchísimos, para muchísimos trabajos, y sin embargo pues, a lo mejor no es mi caso, pero otras muchas sí, nos vemos con... me refiero que no tenemos otra oportunidad, por ejemplo nada más que acceder a un puesto de trabajo en un Centro de formación. Entonces ahí yo creo que sí que debe de cambiar, hay que concienciar más al empresario de las empresas normales, para que no sea solamente el ponerle el cupo éste de empresas... Hombre, yo entiendo que una empresa con 50 trabajadores ya es una empresa grandecita ¿no?, entonces una empresa grandecita no se encuentra en cualquier sitio, por lo menos aquí, en el sitio que nos encontramos, en Badajoz, y para las personas con discapacidad pues todo eso se reduce, la búsqueda de empleo. Ya es complicado de por sí, y si encima pues te encuentras con eso, pues todavía, todavía peor. T.4

6.5.3. LOS REPRESENTANTES SINDICALES

El encuentro con los representantes sindicales trataba de profundizar, en las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad dentro de los Centros Especiales de Empleo. También se abordaron otros aspectos como: la percepción que tenían de sus posibilidades de inserción laboral en el mercado ordinario; su opinión sobre la labor desarrollada por estos centros bien como mediadores hacia las empresas no protegidas, bien como empleadores dentro del mercado protegido; los factores que promueven o no su integración laboral, la influencia de las pensiones en su determinación para trabajar; las posibles diferencias existentes para la población con discapacidad que reside en el medio rural con respecto a la que reside en el medio urbano; el incumplimiento de la cuota de reserva; la suficiencia de las ayudas a estos centros; y el conocimiento y valoración de otros CEE de la región o del país.

Las dos personas entrevistadas (R.S.1 y R.S.2) tenían una antigüedad importante, en uno de los casos, llevaba 15 años en el centro y la actividad que se desarrolla en el mismo es de impresión y edición, mientras que en el otro, llevaba empleado los últimos 5 años y tenían como actividad principal el montaje de goteros. Además ambos centros estaban coordinados o gestionados por una asociación. Con todo ellos, la implicación personal con el proyecto de ambos centros es clara, sobretodo en uno de los casos, donde, al hablar sobre los objetivos que deben cumplir los CEE, como veremos más adelante, identificamos la misma línea discursiva que han mantenido los gerentes de los CEE.

En el caso de estos trabajadores y representantes sindicales, la **experiencia laboral anterior**, menos gratificante (R.S.2), y la forma en que han accedido a estos centros, en el nacimiento del CEE (R.S.1), explicaría, al menos, en parte, el sentimiento de “lealtad” que han manifestado.

- sí he estado trabajando, he sido profesor del Plan FIP por una academia, he estado trabajando en, también, para la empresa pública y he estado, bueno, por todas partes. He estado trabajando en todo tipo, en empresa ordinaria, casi siempre, excepto esto último que fue cuando ya me, me metí aquí que ya...(…) sí, siempre he estado de auxiliar administrativo hasta estos últimos años que ya he cambiado a técnico de inserción laboral. He estado... llevo 3 años ya como secretario de XXX (nombre de la entidad), y nada (...) Bueno aquí me encuentro muy bien porque esto es como una familia y... como una familia en el aspecto que no hay tanta presión (...) entonces, luego ya, pues, vimos que la gente seguía accediendo aquí y que se encontraba con la puerta cerrada, entonces, yo, como estaba en paro, estaba ya en paro, yo... tenía, claro, yo tenía costumbre de estar por aquí, venía aquí todos los días, venía a veros, qué

*tal no sé qué y “ah, mira pues que han llamado de esto, a ver si tú lo puedes llamar para decirle que, o le haces la selección” ¿sabes? Porque te ves ahí implicado y pensamos, pensó la, la dirección en este momento, oye, porque no te encargas tú de, de esto? Por qué no te encargas tú de llevarlo? Uhh, yo, por mí sin problemas, yo, mi cargo era de auxiliar administrativo, entonces de ahí ya pasé a técnico de inserción laboral, empecé a, a mover un poco más el empleo, a... más que otra cosa, es que ellos tuvieran una puerta abierta donde se les pudiera orientar, donde se les pudiera derivara otras empresas, o hacerles los perfiles, (...) pues llamaban (se refiere a las empresas) y ya estaba yo aquí, entonces, hacía las ofertas y venga a contratar gente, hemos contratado a muchísimas personas. **R.S. 2***

*- Como quince años (...) Entré cuando se creó, porque yo antes trabajaba aquí en la imprenta, ya estaba en XXX (nombre de la entidad) y luego creamos el Centro Especial de Empleo, entonces entré directamente. Soy anterior al Centro Especial de Empleo. (...) Estaba en el centro ocupacional. **R.S. 1***

Su actividad como representantes sindicales es valorada como fácil, en un caso, y en otro, se reconoce no tener mucho tiempo para desarrollarla debido al desarrollo diario de las tareas en el centro.

*- Pues bueno, la verdad es que no tengo mucho trabajo, porque más o menos no suele haber ningún tipo de problemas, porque más o menos los contratos se cumplen y luego, eso sí, de vez en cuando reivindicamos alguna cosilla, pero en plan de, pues, coger los puentes y cosas de éstas, pero muchos problemas no tenemos. Fácil. **R.S.1***

*- Me dijeron, se hicieron la elecciones, yo, bueno, pues no, no tenía previsto de presentarme pero, bueno, dijeron, bueno, pues, por Comisiones quién se presenta, venga yo mismo, yo pensaba que nadie, porque no había mucho, mucho interés por parte de la gente, venga, pues yo mismo, y un compañero se presentó por UGT (...) no es que sea un gran representante porque tengo una masa de trabajo alucinante entonces, no me puedo dedicar a muchas cosas, no solamente esto, si no, hay que echar una mano para que la empresa no, ¿sabes? La empresa tiene que... (...) Claro, tenemos que hacer de todo. **R.S.2***

Los **objetivos** que debe cumplir un Centro Especial de Empleo, da lugar a un primer posicionamiento sobre la definición de estos centros. En los entrevistados encontramos dos posturas, un planteamiento más pegado al discurso oficial, a lo que se establecía en la LISMI, y una argumentación más práctica donde el centro especial de empleo no se presenta como un intermediario para con el mercado ordinario sino como una empresa con diferentes tipos de traba-

jadores y en la que lo que se persigue es la integración laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que cualquiera de sus compañeros.

- *Pues que sean exactamente los muchachos, como los llamamos aquí, que sean exactamente igual que nosotros, los mismos derechos y las mismas obligaciones, o sea tienen las mismas vacaciones y todo esto, que se sientan uno más, y en ese sentido funciona (...)* **R.S.1**

- *La finalidad de un CEE es que personas con problemas de inserción laboral reciban una actividad dentro del CEE para poder integrarlos dentro de lo que son empleo ordinario... ¿el fin?, pues, personas con problemáticas, personas con bajo nivel formativo que, personas que tienen una complicada labor de inserción en el mercado ordinario... tengan aquí su propia, tengan aquí, pues, la forma de ganarse un dinero.* **R.S.2**

Sin embargo, la postura más formal entra luego también en la consideración del CEE como empresa. El paso de una a otra definición se explica como un proceso natural producido por la apreciación de los beneficios económicos que se generaban en estos centros, al mismo tiempo que por la necesidad perentoria de sus trabajadores. La postura anterior se presenta ahora en pasado.

- *Un CEE, ya te digo, la finalidad era, crear, como una especie de intermediario, entre la empresa ordinaria y esto, prepararlos un poco para el salto a la empresa ordinaria pero viendo que los CEE tienen un beneficio, no se pueden dejar, dejar de irse a un trabajador ... muy productivo, entonces...(...) y más cuando estas personas tienen un tipo de atadura, digamos, emocional de cargas familiares, entonces no pueden esperar, ¿sabes? No pueden decir, bueno, y... pues ya estás preparado, ya estás para realizar este trabajo, no, ... porque mucha gente, no... Es que, claro, esa es la finalidad, pero otra cosa es cómo se ejecute.* **R.S.2**

La idea que subyace coincide, en parte, con la expresada por los gerentes, de que si el CEE actuara de esta manera, delegando trabajadores a la empresa ordinaria, por una parte, perdería su potencial productivo, y por otra, se entiende como cierto abandono hacia personas que necesitan un salario con inmediatez. El Centro especial de empleo se ha convertido en un empleador privilegiado.

- *“... pero ya te digo que esa normalización es muy complicada porque tanto para el CEE como para la emp, para el trabajador, a los dos les es, necesita, necesitan eso, necesitan, uno, un trabajador que rinda, y otro, una empre-*

sa que le pueda..., claro, que tenga solvencia para poder al final de mes pagar sus cuotas...” (...) hay mucha lista de espera para trabajar aquí en XXX de, que la gente está contenta aquí, sí, si no, estaría todo el mundo, rotando gente, entonces...R.S.2

Sobre el parecer de **si sus compañeros estaban o no preparados para integrarse en el mercado ordinario**, la respuesta es unánime y coincide con lo expresado por trabajadores y gerentes, “sí”, aunque en ambos casos se supedita esta incorporación al desarrollo de actividades similares a las que se vienen desarrollando en el centro.

- Hombre, si desarrolla funciones así, digamos, fáciles, entre comillas, pues sí. De hecho muchos muchachos de aquí, del Centro Especial de Empleo, se han ido a otras imprentas privadas, los han contratado en otras empresas. (...) Sí, y siguen funcionando en esas imprentas más grandes o cosas así. Las labores que desempeñaban aquí las desempeñan allí y, vamos, sin problemas. R.S.1

- Mira, dependiendo, porque nosotros tenemos aquí, por ejemplo, el tema de goteros sanitarios, montador de goteros, esa actividad sólo se está realizando aquí, en Cáceres, bueno, aquí, en este caso, dentro del CEE, es decir, eso no podría... (...) no hay otros puestos ¿sabes? que se puedan, puedan beneficiar. R.S.2

La **acceso de personas con discapacidad a otras empresas** es meramente simbólica, no propiciada por el centro sino a través de contactos personales u oportunidades que surgieron en un momento determinado. Además en el discurso de R.S.2 se establece una diferencia entre los trabajadores del CEE, dedicados a una actividad exclusiva y con pocas posibilidades de insertarse fuera del centro, y los alumnos de los talleres de empleo, formados “a propósito” y que se espera no tengan ningún problema en su inserción laboral ordinaria.

- Y que se hayan ido de aquí, se han ido por lo menos 3 que yo conozca, se han ido (...) en 10, 8 ó 10 años, 7 años. (...) Sí, les han llamado, o sea directamente de gente que les conocían, conocían cómo funcionaban aquí y les han llamado R.S.1

- Mira, dependiendo, porque nosotros tenemos aquí, por ejemplo, el tema de goteros sanitarios, montador de goteros, esa actividad sólo se está realizando aquí, en Cáceres, bueno, aquí, en este caso, dentro del CEE, es decir, eso no podría...(.) Por otros temas sí, es decir, tenemos varios del taller de

empleo, que esos, todos. Desde el momento que terminen el ciclo formativo y experiencia laboral, es decir, las prácticas de empleo, pues, todos se pueden integrar en la empresa ordinaria tranquilamente porque han sido formados a propósito, ¿entiendes? Entonces, el objetivo principal es ese, la, la normalización. R.S.2

Las **diferencias entre hombres y mujeres** que se incorporan al mercado laboral plantea dos posturas encontradas, una se hace eco del discurso social sobre género y reconoce diferencias en la ocupación aunque termina achacándolas a diferencias formativas, que, en definitiva, también tienen que ver con las imágenes sociales que manejamos sobre “lo propio” de hombres y mujeres. Por otro lado, el discurso de R.S.1 resta importancia y achaca las posibles diferencias al carácter de la persona concreta.

- No, no lo que hay es diferencias de carácter, y eso, pero no tiene que ver, no tiende a hombre y mujer. Hay gente que funciona, que es más tranquila y hay gente más nerviosa, pero vamos, pero de eso no atiende a sexo.

Pregunta: *¿Los que se han ido han sido chicos, han sido chicas?*

Respuesta: *Se ha ido una chica y tres chicos, creo, dos o tres chicos.*
R.S.1

- Bueno, pues, hombre, es como todo, poco a poco se va consiguiendo que las mujeres también tengan un sitio, es decir, incluso ahora, en muchos sitios... es que depende, dependiendo también de la labor, por ejemplo en un taller de diseño de página web solamente hay dos chicas, es decir, porque quizás, esa labor está más especialmente dedicada a hombres, o porque la informática incluso, bueno, aquí, en Cáceres, en la, en la UEX, la politécnica solo, la mayoría son todos hombres... (...) Sí, entonces, es, es complicado pero hay otras. Por ejemplo, en la otra que hay son casi todas mujeres, es decir, que no hay problemática, nosotros aquí, incluso, trabajamos para la bolsa de empleo, trabajamos, con empresas tanto ordinarias como CEE, y, es decir, que por parte de los empresarios les da igual hombre que mujer. Hay alguno todavía un poco reticente por ciertos aspectos de cargos, hijos, ¿me entiendes, no? Lo que te quiero decir. R.S.2

El CEE como vía real de incorporación laboral se acepta, en uno de los casos, como la posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo tras una preparación dentro del empleo protegido, mientras que en el otro, se acepta el cuestionamiento desde el planteamiento inicial que los inspiró y se justifica el estado actual como la confluencia de intereses mutuos entre el centro y los trabajadores.

- Yo creo que sí, que es una forma de preparar..., aunque de entrada quizás tengas que tener un poco más de paciencia hasta que formas a los chavales, pero una vez que están formados yo los considero compañeros, o sea, funcionan como yo, dentro de su capacidad, pero la labor que desempeñan, funcionan muy bien. **R.S.1**

- Es mu complicado, es mu complicaao porque, como sabes, los, los CEE, en nuestro caso, somos la, una ONG, XXX, pues, claro, está pendiente de subvenciones, está pendiente de todo y... entonces, también entra ahí un poco, otra vez, volvemos a lo mismo, a reiterar la productividad ¿sabes? El CEE necesita una persona, un CEE necesita una persona que tenga una producción, que haga, que tenga una cierta productividad, que sea una persona que interese, es decir, que tenga rapidez en hacer un, en ejecutar cualquier tarea, por mínima que sea, es decir, y... Entonces, para ellos también resulta, claro, tú no puedes dejarlos colgados en mitad de... pues ya sabes hacer esto, venga, entra otro. No, eso no puedes hacerlo, entonces, incluso ya, cuando están dentro y ven una empresa de inserción les da como miedo, es decir, y hay, hay veces que alguno salta, pero muy poquitos. Se ven cómodos, se acomodan a una situación, que eso ya lo hacemos todos...(...) se acomodan a una situación determinada, dicen, yo tengo aquí pago tal, pago cual, yo aquí tengo mis ganancias, me sobra tanto, y yo para qué me voy a arriesgar a meterme en una empresa ordinaria. (...) Y es la finalidad, la empresa ordinaria, pero, claro, porque, porque así está. **R.S.2**

Pero, aparte de la actitud acomodaticia, aparecen otros argumentos que explican la escasa inserción laboral de los trabajadores del centro: el temor a un mercado de trabajo inseguro y a la relación entre los compañeros.

- (...) incluso, ven que están más protegidos (...) en el aspecto de decir, son todos mis compañeros iguales, entonces, no sé, ya la dinámica de grupo también, ¿sabes? Ya a uno le cuesta salir un poco fuera de lo común, es decir, saltar atreverte a dar un paso, y no está protegido ¿me entiendes? Luego, aquí tengo un contrato y... fuera a ver qué me pasa, qué no me pasa. Podrá tener la formación o tener la experiencia para desarrollar el mismo empleo de un sitio a otro pero cuesta, por parte del trabajador, decir esto, y por parte de la empresa también, porque la empresa, dice, que se me va, hombre, la empresa no pone ningún pego pero el trabajador ya sabe que se dispone a lo que se dispone... (...) se dispone a saltar (...) **R.S.2**

Uno de los representantes sindicales cuenta la experiencia de haber desarrollado algunos de los programas europeos destinados a la inserción en el mercado ordinario, y recuerda cómo se llevó a cabo ese primer acercamiento a

estas empresas ya que los contactos con los que la entidad contaba en su base de datos eran, en su mayoría, otros CEE.

- (...) *un programa de inserción experimental de formación y empleo, que ahí es donde se reiteraba que, vamos a buscar empleo de más de seis meses, dirigido a empresas ordinarias, y era complicado, era complicado porque también el número de empresarios con el que contactábamos la mayoría eran, eran CEE y tuvimos que abrirnos, tuvimos que ir a la empresa ordinaria, venderla, vender que teníamos un colectivo preparadísimo para trabajar, para trabajar en el sector ese, pues, mira, para este tenemos 5 personas que son fantásticas te podríamos, claro, nosotros lo vendemos (...)* **R.S.2**

La **relación con las empresas** del entorno pretendía averiguar si estos se habían producido y si el objeto del mismo fue presentar posibles candidatos para puestos vacantes en dichas sociedades. Dado que los centros no cumplían con esta labor, estos intercambios se refieren a los productos que pudieran ofertarles, o en el caso del centro que gestiona también una bolsa de trabajo, para ofrecerles a estos posibles trabajadores.

Bien, funcionamos más o menos como una empresa privada, o sea, hay veces que les encargamos papel nosotros o les pedimos papel o les pedimos que nos hagan algún, no sé algún trabajo que no tengamos máquina y viceversa, ellos también nos encargan a nosotros. **R.S. 1**

sí, bueno, contactan muchísimo, lo que es empresa ordinaria. Contactan muchas y cada vez más ... **R.S.2**

En cuanto a las **condiciones laborales** de estos centros, los entrevistados centran su intervención en relación a los tipos de contrato, la contratación indefinida es algo difícil de conseguir, y en los salarios, más bajos que en las empresas ordinarias dedicadas a la misma actividad, en su caso, imprentas. Los CEE parecen ofrecer mayor seguridad en el empleo aunque con peor nivel salarial.

- (...) *quizás lo que ocurre es que aquí no cobramos mucho ¿no?, quizás en una empresa privada se cobre más, pero por lo demás nos exigen los clientes lo mismo, tenemos los mismos medios y funcionamos igual. (...) Sí, el sueldo es inferior al de una imprenta. (...) porque es así, cuando entramos aquí era así. Si es verdad que se ha hecho mucha gente de aquí ya formada, profesionales, compañeros se han ido a han montado una imprentas, eso depende ya de cada uno. A mí me llaman algunas veces para trabajar en empresas, entonces si te interesa o no, te vas. Aquí se trabaja bien y tienes seguridad, en otros sitios ganas más pero a lo mejor no te da seguridad.* **R.S.1**

- claro, luego ya, si son trabajadores de XXX (nombre de la asociación que promueve el CEE), es decir, trabajadores que llevan mucho tiempo, que llevan pues servicios de ayudas, de pensiones y demás, como son mis compañeros, o como somos nosotros, pues ya son contratos indefinidos pero ya porque somos trabajadores de continuo. (...) Que yo todavía no soy indefinido, llevo seis años aquí pero todavía no lo soy, pero espero que un día salga porque me gusta mucho trabajar en este, en este mundo, porque yo también soy, soy discapacitado, bueno, la mayoría aquí somos discapacitados, al menos, como por Ley está, que creo que es el 70%. **R.S.2**

En relación a las medidas sobre **prevención de riesgos**, uno de los aspectos que interesaba conocer, por su relativa novedad dentro de las empresas al mismo tiempo que por su innegable importancia, y que, en el caso de las personas con discapacidad, requeriría de determinadas adaptaciones en la forma de transmitir estos conocimientos.

Pregunta- ¿Existe un Delegado en prevención de riesgos laborales?

Respuesta- Delegado no, estamos dos delegados sindicales y luego lo que sí recibimos son cursillos, vienen de vez en cuando vienen a vernos, si te refieres a eso, vienen de vez en cuando y nos dan charlas sobre eso. **R.S. 1**

Pregunta- ¿Adaptadas a la discapacidad?

Respuesta- Sí, porque hacemos varias reuniones. Primero hacemos también una nosotros y luego se quedan más tiempo con los muchachos, con ellos y les explican más cosas (...) **R.S.1**

Otro de los temas sobre los que se preguntaba a los entrevistados fue sobre los posibles **factores que ayudan o no a la integración** laboral en las personas con discapacidad. Para uno de los representantes se conseguiría un aumento de la ocupación, en los CEE, si la actividad a desarrollar por estos fuera menos especializada que la que en su centro desempeñan (trabajos de impresión y edición). Para el otro representante, sin embargo, se trataría de concienciar a los empresarios y de cambiar la actitud complaciente de los trabajadores de los centros que, por otra parte, justifica sobradamente por las condiciones de cordialidad y flexibilidad horaria de que gozan en su centro.

- Hombre, lo que ocurre aquí es que quizás aquí sea un poco específico para ellos, de entrada en un Centro Especial de Empleo no puede entrar cualquier muchacho, quiero decir, debe ser discapacitado pero no mucho, entonces si hubiese un factor que pudiera influir para captar a más gente, sería

otro tipo de empresa que fuese más cómoda para ellos, más fácil de desarrollar, es que esto es muy específico y entonces requiere un poco de atención. Entonces, la gente que está aquí funciona bien, pero son, ya te digo, son menos discapacitados". (...) ya te digo que éste es un trabajo de especialización, entonces tú tienes cinco pasos que no tienes más remedio que colocar profesionales, pero entre esos pasos luego hay ayudantes que son los que actúan ellos, los que te ayudan, que quizás haya aquí más que en otras imprentas (...) Cualquier tipo de trabajo, por ejemplo como en distribución o algo de esto que siempre fuese lo mismo más o menos, que no tuviesen la urgencia que hay aquí, que es lo que da lugar al fallo, a que cometas fallos, pero no solamente los muchachos, nosotros también. Por la urgencia. **R.S.1**

- socializar un poco a la, es decir, concienciar al empresario que le va a ofrecer la, es decir, que eso mucha gente es todavía un poco reacia. Uhh!, discapacitado, silla de ruedas, es lo primero que piensan, esta persona no va a poder hacer lo que quiero. Es decir, eso es un poco, el primer problema que encontramos, luego, otro problema es la comodidad, la comodidad del mismo trabajador que están en el CEE, que dice, yo, yo estoy aquí ya, a mí ya que... no quiero saber más ná. Es que la gente se queda donde está, es decir, no hay, a nadie le interesa avanzar"...

Pregunta- pero por alguna razón ...

Respuesta- "bueno, porque tienen un problema familiar, un, una carga familiar, que necesite su dinero, no tenga tiempo para esperar una oferta de empleo ordinario, o... si se le presenta, ¿sabes? que aquí, los CEE, en este caso, de XXX (nombre entidad asociativa que lidera este CEE), no por decir el nuestro pero aquí cada uno está, se trabaja muy bien, se trabaja muy bien en el aspecto de que no hay presiones horarias, no hay presiones de ningún tipo, es decir, aquí trabajas, aquí cada uno en lo suyo, por ejemplo, los de los goteros, entra uno a las 8 de la mañana, se va a tomar café, o sea, que no hay una, no hay como en una gran empresa donde hay in control de firmas, de fichas, de... No, aquí la gente trabaja, sabe cuáles son sus deberes y sus tareas y, claro, que si quieren llegar a, hombre, en este caso, es por la producción que se consigan ¿no? Entonces, ellos saben, oye, yo me puedo tomar un café pero luego me tengo que poner a toda máquina a hacerlo" (...) **R.S.2**

La percepción de una **pensión**, se convierte a veces en un complemento a un salario bajo o en falta de motivación para encontrar un empleo, en ocasiones, impulsado por la sobreprotección familiar.

- Lo que ya te digo, que sí es verdad que los sueldos son más bajos

aquí, entonces ellos lo compensan en parte con la pensión de invalidez; aquí el problema que tenemos es que los sueldos son bajos, pero bueno, dentro de lo que es el gremio de artes gráficas. En una empresa privada pues se suele ganar más (...) **R.S.1**

- Hay personas que no han hecho nada, entonces, tienen miedo de perder esa pensión porque tampoco, ¿sabes? Es gente que, por el efecto burbuja familiar, de que lo meten en una burbuja y tú no te quieres bajar, es decir, o lo hacen... desde pequeño lo van moldeando de tal forma, es decir, o protegen tanto, tanto, tanto que luego ya no... (...) hay gente que no, que no está interesada, que está interesada en hacer los cursos del Plan FIP, que tienen una bequilla y con eso y la paga, pero, claro, porque tampoco tienen necesidades reales. (...) Entonces, pienso que hay gente que sí está dispuesta a abandonar la pensión con tal de trabajar porque es que dependiendo de dónde se encuentre, si se encuentra con familia, si tiene cargos, es que eso ya depende, luego, si, personas que están con sus padres, gente joven, bah, yo... le da igual. **R.S.2**

La **ascendencia rural** de las personas con discapacidad no ha sido un problema, en uno de los casos concretos, en el que han asumido como parte del trabajo la labor de traer y llevar a los trabajadores a sus localidades de residencia. En cuanto al otro caso, se indican diferencias en la formación, más escasa, y, por tanto, en las menores posibilidades de empleo, en la insuficiente oferta de empleos diversificados, y en la manera de afrontar la discapacidad.

- En este caso, aquí los coches... no tenemos problemas, quizás necesitamos un poquito de más organización, porque tenemos que venimos en coches en grupo y, pero vamos, se soluciona, vamos, puede ser una poquita traba, pero tampoco es importante. (...) Entre nosotros nos organizamos, les traemos y les llevamos, entonces, bueno, es así, es como parte del trabajo y no hay problema. **R.S.1**

- Son personas que no se han dedicado a la formación, se han dedicado más, pues, a trabajar desde pequeños porque en el aspecto rural, casi todos, o la mayoría de todos, viven del PER, viven de subvenciones agrarias, entonces... (...) entonces, muchas veces, y casi todo el trabajo es a través de, del, empleo pero agrario. (...) Llevo 3 años aquí, sólo, de encargado del servicio de intermediación laboral. Entonces, bueno, pues las personas de la zona más, las personas, como decirte, de la gran ciudad, viven de otra forma, viven, la forma de vivir, te digo desde otra perspectiva, no tienen ese, ese gancho del campo, como tienen estos de... se buscan, es que ya, no sé, cada uno, cada persona es diferente pero sí te podría decir eso que... pues... (...) es lo que te comentaba, que la zona rural es más complicada (...) Nosotros durante los proyectos sí

*nos hemos desplazado a zonas del norte de Cáceres, hemos visto a gente de pueblos y, es eso, el tema agrario es lo que más prima por allí. Y luego, aquí la gente está más abierta a más cosas, y allí, por ejemplo, personas, personas por ponerte un ejemplo, personas que han tenido un accidente laboral y demás, y se le dice, bueno, pues, ahora vais a trabajar, vamos a buscar algo formativo para que abráis un poco el campo, como ya, por ejemplo, sois albañiles y ya nos vais a poder ser albañiles. Claro, hay gente más reacia, dice, buh, hay gente que se viene más abajo, la gente del campo se suele venir, coge depresiones y demás. Que te digo, que si es de niño, no, si es de niño, que no ha podido realizar nunca las labores del campo, pero personas que han tenido una incapacidad, así, que se ven ahora que no han podido entrar en el campo, que no pueden hacer las labores, se vienen abajo...(…) sin embargo, la gente de aquí, pues, no sé se abre un poquito más, ¿me entiendes? En ese aspecto, lo consigue. Hay gente como todo, de aquí de Cáceres que dice, yo paso de estudiar, yo lo que necesito es trabajar. **R.S.2***

El incumplimiento en la cuota de reserva por parte de la administración y de las empresas de 50 y más trabajadores es un tema que ha suscitado en uno de los casos, importantes recelos y que finalmente no produjeron ninguna respuesta. Para el otro representante sindical, el incumplimiento por parte de las administraciones locales es claro y la causa aducida parece ser la falta de control. Con respecto a la empresa privada, desde su entidad, que gestiona también una bolsa de trabajo, se han percibido cambios positivos, propiciados por un mayor control de la Administración, traducido en la mayor demanda de trabajadores. Finalmente la medida legal que prevé el aumento en la reserva de puestos destinados al empleo público, del 3% al 5%, causa ciertas reservas con respecto a los criterios para su aplicación proporcional según los diferentes grupos dentro de la discapacidad.

Pregunta: *¿Crees que se puede hablar de incumplimiento de la cuota de reserva por parte de la empresa privada y de la empresa pública?*

Respuesta: *No sé que decirte. ¿La podemos dejar para el final? **R.S.1***

- *En el caso de la administración pública, es cierto, ehh, pienso que no se cumple al menos en lo que son las administraciones locales como ayuntamientos y demás, aquí, hay muchos que, aquí, al menos en el de Cáceres, no se cumple. (...) sí, un control, un control de, de esto para que se... la diputación, administraciones locales, pequeñas, comunidades y demás, es decir, que esto, que tuvieran una lucha para que se cumpliera. **R.S 2***

- *Porque un 5% ten, primero hay que hacer una diferenciación del dis-*

*capacitado, en este caso, esta asociación, entonces, esta federación es de discapacitados físicos y, aunque en la bolsa de empleo movemos todo, físicos, psíquicos, y sensoriales, enfermos mentales y demás, pero claro, no se puede tratar, sin conocer, como se reparte ese empleo público. Es complicado. (...) por ejemplo, se ve, que el mayor número de discapacitados es físicos, luego están, están los sensoriales y, perdón, físicos, psíquicos y sensoriales. Pues, debe, se deberá hacer un reparto...(...) proporcional, porque lo que no puede ser es que destinen de ese 5%, un 3% a personas con, con problemas psíquicos, haciéndoles un test de personalidad pequeñito para entrar a ocupar, pues, 10 plazas en un sitio, es decir, eso me parece injusto, es decir, yo pienso que todos tienen que insertarse y, y ellos tienen mayor problemática que ninguno de los, los psíquicos, pero, porque pienso que una persona física puede integrarse tanto en administración como en CEE, como empleo ordinario, pero una persona con enfermedad psíquica, necesita más empleo con apoyo y lo que son, pues, talleres y demás, es decir, CEE. Es, es la finalidad porque luego se le plantean cosas que no, entonces, se hace así pero pienso, para mí, que está mal. **R.S.2***

Las **propuestas para aumentar la ocupación** de las personas con discapacidad se limitan en un caso, a la creación de más puestos de trabajo, y en otro, se amplía a una mayor sensibilización entre familiares, empresas y los propios discapacitados y al cumplimiento de la leyes existentes, tanto en el ámbito público como privado.

*- Pues generando más trabajo, la verdad es que el trabajo está un poco fastidiado, entonces sería..., no sé, porque yo, para mí, ya te digo, en cualquier tipo, si funciona en ésta, en muchísimas, quizás no en todas, pero en cualquier tipo de empresas podrían funcionar, sería, pues que trabajasen en cualquier sitio sin tener que ser un Centro Especial de Empleo o algo de esto, formándolos y ya está, con más trabajo. **R.S.1***

- Uff, muchas, muchas. Medidas? Pues más sensibilizar al empresario, a la empresa ordinaria, un programa de sensibilización, estaría bien, luego, sensibilizar, primero hay que sensibilizar a, al propio discapacitado para que cambie de forma de actuar, en el aspecto de que, o no está dispuesto a realizar cursos, a hacer tal, entonces, lo primero es conseguir un buen currículum a través de, de, de un, claro, el tema formativo, hay que hacer formación, hay que luchar. Ya es complicado el, el empleo para personas sin discapacidad que para personas con discapacidad ya tiene sus limitaciones, hay que sobresaltar las capacidades, no la limitaciones, pero...(...) tienen que, tienen que realizar un esfuerzo, y este esfuerzo, claro, es eso, un buen nivel formativo, también, una campaña de sensibilización para los padres, que desde ahí empieza el tema. (...) hay que intentar que sean personas, personas válidas, que, que no le pongan

*ellos (las familias) las trabas, que se las ponga ya la vida, directamente, porque lo que pasa que la burbuja donde están, cuando se, se termina rompiendo y cuando se, se rompe, te encuentras que estas personas tienen una edad determinada y no saben nada de la vida ¿sabes?(...) luego, hay que hacer el cumplimiento de las leyes que hay, y no crear nuevas leyes, es decir, cumplir las que hay, es decir, cumplir la Ley del 50, del 2% en empresas de más de 50 trabajadores, y, y luego, claro, que el empleo público sea también, sea así, que se, también cumpla... (...) es que ese es el tema, podían ser, eso debería, se podía modificar esa Ley, pero bueno, claro, el empresario también, busca también, claro, si no quiere discapacitados paga una sanción y punto, y... a lo mejor, dice, prefiero pagar, prefiero pagar una sanción a no tener que contratar a ninguna persona con discapacidad pero es por eso, también, por la falta de conocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad, yo pienso que es eso... **R.S.2***

La valoración de **las ayudas** existentes para estos centros es unánime y positiva en cualquiera de los casos.

*- Sí, no, no creo que sean muy eficientes, pero vamos siempre vienen bien, cuanto más mejor, pero vamos creo que están bien. **R.S.1***

*- Sí, yo pienso que sí, vamos, pienso que están bastante bien, tanto al empleo ordinario, tanto a las empresas ordinarias como a CEE. **R.S.2***

Para finalizar las entrevistas se les pregunta por su conocimiento sobre el funcionamiento de **otros centros especiales de empleo** en la región o de ámbito nacional así como por las cosas que cambiarían del estado actual de los CEE.

Pregunta: ¿qué te gustaría introducir o qué te gustaría...?

Respuesta: *rapidez en la ejecución, con eso te digo que la solvencia sea rápida, es decir, en el aspecto de que tarden menos en, en pagar, en devolver ese dinero que ya nosotros contamos con eso también, lo del 50% del, del salario del empleado, es decir, nosotros estamos esperando eso para poder salir, es decir, somos ONG's, entonces, por ejemplo, en esta empresa no tenemos otros recursos...(..) Bueno ahora ya, yo pienso que es lo más importante que... que muchas veces nos vemos en el aire, con créditos puentes y demás, porque ellos no, ellos tardan mucho, por ejemplo, la administración paga, tardan muchísimo. Y tenemos conciertos con muchas, con la administración, y tardan mucho en liberar ese dinero, es decir, en devolverlo y eso se necesita, se necesita, necesitamos una rapidez en ese aspecto, grande, y es lo, es lo único que*

veo, es decir, porque ayudar, ayudan, lo único es que, claro, más el tema de la rapidez en que, que nos devuelvan el...**R.S.2**

Pregunta: ¿Conoces otros CEE? y... ¿cómo los valorarías?

Respuesta: No, la verdad es que no, la verdad es que han venido a visitarnos a nosotros, pero yo nunca he ido..., como siempre estoy aquí metido, pero me imagino que funcionarán bien. **R.S.1**

- Hay de todo, hay de todo. Hay CEE que se aprovechan, bueno, no es que se aprovechen sino que, que miran por otra forma, es decir, miran por los intereses del propia persona que crea el CEE. No miran por el colectivo de esas personas que trabajan allí, miran por su propio bien, le da igual que esa persona haga diez que veinte horas, ehh, da igual que cobre cien que cincuenta, es decir, eso...**R.S.2**

Pregunta: ¿eso existe, en Extremadura?

Respuesta: sí, en las pequeñas, en los pequeños CEE, sí, en los pequeños, sí. Por conocer, se conocen algunos, es decir, por ejemplo, hubo uno en YYY, de calzado, que es que, el hombre se hizo de un montón de dinero, se llamaba XXX...(...) curso del Plan Fip le pagaban porque tenían compromiso de contratación, un montón de dinero, y los, los empleados estaban sin cobrar tres meses, cuatro, cinco, y si decías algo, a la calle. Y al final, se terminó por cerrar y eso es... (...) dependiendo el gestor, del que lo lleve.. **R.S.2**