

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos

TRABAJO FIN DE GRADO GRADO EN TRABAJO SOCIAL

**PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES
DE EMPLEO.**

AUTOR: Elma María Álvarez Fernández.

Gijón, 20 de Mayo de 2021

RESUMEN.

Las personas con discapacidad son un colectivo en riesgo de exclusión, esto se debe, entre otros motivos, a que existe una brecha educativa respecto a las personas sin discapacidad y una mayor dificultad a la hora de acceder al mercado laboral, teniendo problemas de empleabilidad.

Un mecanismo existente para fomentar el acceso al empleo de las personas con discapacidad es el empleo protegido, donde destacan los centros especiales de empleo (CEE). Uno de sus objetivos es fomentar la contratación de personas con discapacidad, lo que aumenta la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Para conocer realidad de las personas con discapacidad en un centro especial de empleo se realizan entrevistas a dos trabajadores de un CEE de Asturias, con el fin de comparar lo indicado en la literatura existente, con lo que ellos viven como trabajadores con discapacidad. Las conclusiones extraídas tras las entrevistas respecto a la inclusión de las personas con discapacidad es que ser trabajador del mercado de trabajo protegido consigue que la persona tenga una inclusión laboral, pero no consigue una inclusión social.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que una persona con discapacidad participe en el mercado de trabajo no implica automáticamente que sea una persona incluida socialmente.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	1
2	LA DISCAPACIDAD.....	2
2.1	¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?	2
2.2	PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO	3
2.3	LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA LITERATURA	9
3	OTROS ASPECTOS DE LA ESTRATEGIA 2020.	11
3.1	EL NIVEL FORMATIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	13
3.2	OPORTUNIDAD DE ACCESO AL EMPLEO.	15
4	LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.	16
4.1	¿QUÉ SON LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO?	16
4.2	RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CEE.	19
5	ANÁLISIS CUALITATIVO: ENTREVISTAS	20
5.1	ENTREVISTAS A TRABAJADORES DE CEE.....	21
5.2	ENTREVISTA A TRABAJADORA SOCIAL CEE.....	24
6	CONCLUSIONES.....	27
	BIBLIOGRAFÍA.....	29
	ANEXO I: ENTREVISTAS.....	31

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 2.1: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad no severa.	5
Tabla 2.2: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad severa	6
Tabla 2.3: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad no severa.	7
Tabla 2.4: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad severa	7
Tabla 2.5: Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en España, en el año 2019.	9
Gráfico 3.1: Población con y sin discapacidad de 16 a 64 años por nivel de formación..	14
Gráfico 3.2: Evolución de la población con discapacidad de 16 a 64 años por nivel educativo.	15
Gráfico 4.1: Distribución por edad de los trabajadores en CEE (2019).	18

1 INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad forman un colectivo vulnerable y en riesgo de exclusión, con limitaciones en sus derechos y libertades, siendo evidente su limitación a la hora de acceder al mercado laboral. El presente trabajo busca ampliar el conocimiento existente sobre el empleo de las personas con discapacidad, más concretamente en los centros especiales de empleo, puesto que existe poca literatura sobre el tema.

El trabajo nace de la necesidad de conocer más sobre la situación laboral de las personas con discapacidad y de una forma más específica en el empleo protegido, dándoles voz a los propios trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo, conociendo su opinión sobre sus condiciones de trabajo, ya que nadie conoce mejor la realidad vivida en el empleo protegido que los propios trabajadores que desempeñan su labor en él desde hace años.

El objetivo de la investigación realizada es analizar la realidad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, haciendo hincapié en los siguientes aspectos:

- Estudiar si el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad implica su integración social.
- Analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.
- Conocer si desde los centros especiales de empleo se fomenta el paso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo ordinario.

El método utilizado para la realización del trabajo ha sido cuantitativo-cualitativo, a través de la revisión bibliográfica existente, con datos extraídos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, y, por último, contrastando la información en entrevistas realizadas a dos trabajadores con discapacidad y una trabajadora social de un centro especial de empleo de Asturias.

El trabajo comienza desarrollando la definición de la discapacidad, poniendo en contexto a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En el tercer capítulo se realiza un análisis de algunos aspectos de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 ya que sus metas de crecimiento se centran en aspectos relevantes vinculados a la educación y al empleo.

En el siguiente capítulo se presentan las principales características del trabajo protegido, en concreto de los centros especiales de empleo, qué son, cuál es su régimen jurídico y la situación de las personas con discapacidad en dichos centros.

En el quinto capítulo, y con el objetivo de conocer la opinión de trabajadores de un centro especial de empleo, se presentan los resultados de las entrevistas a dos trabajadores de un CEE de Asturias. También se ha entrevistado a la trabajadora social del centro especial de empleo para tener la visión de una trabajadora sin discapacidad y conocer su función como servicio de apoyo para los trabajadores con discapacidad.

El trabajo se cierra con las conclusiones, donde se remarcan los aspectos más relevantes obtenidos de la investigación.

2 LA DISCAPACIDAD

2.1 ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

Existen diversidad de definiciones de discapacidad. Según la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es una condición del ser humano que engloba las deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de participación de una persona.

Se entiende deficiencia como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Pudiendo ser temporal o permanente.

Las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (OMS, 1980).

Desde un modelo biopsicosocial, la discapacidad es un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social, que integra los diversos factores de funcionamiento y discapacidad junto a los factores ambientales que interactúan con ellos (OMS 2001,).

Cuando hablamos de personas con discapacidad, incluimos a personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, art. 1)

La discapacidad alude a la singularidad de la persona, ya que cada individuo posee unas habilidades y unas capacidades propias.

Se dan diferentes tipologías de la discapacidad según sea el tipo de deficiencia que la persona presente (Castillero, 2019):

- Discapacidad física: la limitación se genera por la disminución o la supresión de capacidades motoras o físicas.

- Discapacidad sensorial: existencia de deficiencias en alguno de los sentidos.
- Discapacidad intelectual: provocada por una limitación en el funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos, en este caso nos centraremos en el ámbito laboral.
- Discapacidad psíquica: referida a personas con alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo.
- Discapacidad visceral: personas que padecen alguna deficiencia en alguno de sus órganos, lo que genera limitaciones en su vida y en su participación en la sociedad.
- Discapacidad múltiple: este tipo de discapacidad es la que se genera por una combinación de limitaciones.
- Entendiendo limitaciones en la actividad como dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades.

Es importante tener en cuenta que no es lo mismo una persona con discapacidad que una persona en posesión del certificado de discapacidad, debido a que hay muchas personas que tienen alguna discapacidad, pero no poseen el certificado que acredite su grado de discapacidad. Este certificado acredita la discapacidad desde el punto de vista administrativo y su posesión es un requisito necesario para ser beneficiario de las medidas de fomento del empleo creadas para las personas con discapacidad, en este caso, para acceder a un centro especial de empleo.

En este sentido, en España, el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, entiende por persona con discapacidad aquella cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentran disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Este trabajo se centra en las personas en posesión del certificado de discapacidad puesto que, por definición, los trabajadores de un centro especial de empleo (CEE) deben tenerlo, por lo tanto, cada vez que se haga referencia a “persona con discapacidad” a lo largo del trabajo, salvo que se indique lo contrario, estaremos hablando de persona en posesión del certificado de discapacidad.

2.2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las personas con discapacidad pueden desempeñar su trabajo a través de diferentes tipos de empleo (artículo 37, RD Ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba

el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), en concreto:

1. En el empleo ordinario, empresas y administraciones públicas, incluyendo aquí servicios de empleo con apoyo y los enclaves laborales.

Los empresarios tienen la obligación de adoptar las medidas adecuadas para que el puesto de trabajo y la empresa sea accesible en función de las necesidades de la persona con discapacidad, con el fin de permitir el acceso de la persona con discapacidad al empleo, la posibilidad de desempeñar su trabajo, progresar en el ámbito profesional y acceder a formación.

Además, las empresas del mercado ordinario de trabajo con más de 50 trabajadores tienen la obligación de que un 2% de sus trabajadores sean personas con discapacidad. Esto se implementa a través de la cuota de reserva, que fue establecida en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, en su artículo 38. Actualmente la cuota de reserva se regula en el RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en el artículo 42, donde se determina que *“las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”*. En el mismo artículo también se indica que en las ofertas de empleo público debe reservarse un cupo que cubrirán las personas con discapacidad.

Respecto a los servicios de empleo con apoyo, consiste en un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado para cada trabajador con discapacidad en su puesto de trabajo, con el fin de facilitar la adaptación social y laboral de la persona trabajadora con discapacidad que tiene dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de trabajadores en puestos semejantes (artículo 41, RD Ley 1/2013).

Los enclaves laborales se crean para facilitar el paso de la persona con discapacidad al empleo ordinario. Se entiende por enclave laboral los contratos entre una empresa del mercado ordinario de trabajo y un CEE para realizar obras o servicios que tengan relación con la actividad desempeñada por la persona con discapacidad en el CEE, quien se desplaza de forma temporal a una empresa del mercado ordinario.

2. En el empleo autónomo, fomentado por los poderes público a través de políticas que desarrollen iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social.
3. En el empleo protegido, donde encontramos los centros especiales de empleo, el objeto central de este trabajo.

Los centros especiales de empleo son aquellos que tienen como objetivo realizar una actividad productiva de bienes o servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad.

Un aspecto importante a tener en cuenta a la hora de hablar de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, son las políticas de empleo, las medidas adoptadas con el objetivo de fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Estas medidas se pueden clasificar en tres grupos:

El **primer grupo** formado por las medidas destinadas a fomentar que las personas con discapacidad sean contratadas en el mercado de trabajo ordinario. Dentro de este grupo, podemos distinguir dos subgrupos:

- *Medidas orientadas a promover la contratación indefinida:* la norma que regula esta contratación es la Ley 3/2012, de 6 de julio, la cual ofrece bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social y subvenciones a la empresa por la contratación indefinida de la persona con discapacidad.

Por cada contrato indefinido a jornada completa, la empresa recibirá una subvención de 3.907 €

En cuanto a las bonificaciones a la Seguridad Social (Tablas 1.1. y 1.2.), son mayores las bonificaciones a la cuota empresarial de la seguridad social en caso de discapacidad severa, siendo las más altas para hombres y mujeres de 45 años o más.

Tabla 2.1: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad no severa.

Bonificación general	Menores 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500 €/año	5.700€/año
Mujeres	5.350€/año	5.700 €/año

Fuente: Servicio público de empleo, 2021.

Tabla 2.2: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad severa¹

Bonificación general	Menores 45 años	Con 45 años o más
Hombres	5.100€/año	6.300€/año
Mujeres	5.950€/año	6.300€/año

Fuente: Servicio público de empleo, 2021.

Dentro de las medidas de la contratación indefinida destacan los enclaves laborales. Se establece que la empresa del mercado ordinario que contratase de forma indefinida al trabajador con discapacidad por medio de un enclave laboral tendría acceso a una serie de ayudas y bonificaciones económicas a la cuota empresarial de la seguridad social. La cuantía de la ayuda es una subvención de 7.814€ para la empresa si contrata de forma indefinida a trabajadores con discapacidad severa, las cuantías de las bonificaciones a la cuota empresarial de la seguridad social coinciden con las indicadas para fomentar la contratación indefinida de las personas con discapacidad (Tabla 2.1 y Tabla 2.2).

- *Medidas creadas con el fin de promover la contratación temporal:* la Ley de referencia para las medidas de contratación temporal es la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. Cabe destacar que la duración del contrato para las personas con discapacidad es de entre un año y 3 años.

Las medidas que se promueven son bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, ayudas destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de un máximo de 901,52€. Respecto a las bonificaciones a la Seguridad Social (Tabla 2.3 y Tabla 2.4), las mayores bonificaciones a la cuota empresarial de la seguridad social se dan para las mujeres con una discapacidad severa, siendo la bonificación más alta la de las mujeres de 45 años o más. Mientras que en el caso de los contratos indefinidos no hay diferencias entre hombres y mujeres, en los contratos temporales sí las hay.

¹ Tiene discapacidad severa las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, y las personas con discapacidad física o sensorial superior al 65%.

Tabla 2.3: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad no severa.

Bonificación general	Menores 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500 €	4.100 €
Mujeres	4.100 €	4.700 €

Fuente: Servicio público de empleo, 2021.

Tabla 2.4: Bonificaciones a la cuota empresarial de la Seguridad Social en caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.100 €	4.700 €
Mujeres	4.700 €	5.300 €

Fuente: Servicio público de empleo, 2021.

El **segundo grupo**, compuesto por las medidas que buscan que las personas con discapacidad trabajen de forma autónoma: se establecen subvenciones para inversiones en capital fijo para personas con discapacidad que se establezcan como autónomos, por el establecimiento de trabajador autónomo, hasta un máximo de 10.000€.

Otra medida es la capitalización de la prestación por desempleo, es decir, si la persona con discapacidad se encuentra en desempleo y percibe la prestación por desempleo, puede solicitar un único pago de esa cuantía o solicitar la subvención de la cotización a la Seguridad Social.

Por último, el **tercer grupo**, contiene las medidas que fomentan la contratación en centros especiales de empleo. Son dos tipos de ayudas las que se ofrecen: ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE y ayudas a los proyectos generadores de empleo.

Las subvenciones que se dan para el mantenimiento del empleo incluyen bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, compensaciones del salario mínimo interprofesional por puesto de trabajo, subvenciones para adaptar el puesto de trabajo (1.803,04 €), subvención para sanear de forma financiera el CEE, y subvención para equilibrar el presupuesto de los CEE que carezcan de ánimo de lucro.

Las ayudas que se proporcionan para el mantenimiento de los puestos de trabajo son:

- Bonificación del 100 % de la cuota empresarial por todas las contingencias a la Seguridad Social por contrato indefinido y temporal
- Subvención del coste salarial (hasta un máximo del 50 % del salario mínimo interprofesional)
- Subvención del coste salarial en el caso de discapacidad severa (serán por un importe del 55 % del salario mínimo interprofesional)

Por otro lado, están las subvenciones proporcionadas a proyectos que generan empleo, aquí se incluyen subvenciones para asistencia técnica, para sufragar la inversión fija en proyectos de interés social y subvención parcial de intereses de préstamos. La cuantía de las subvenciones para los proyectos generadores de empleo son:

- 12.020,24 € por puesto creado, si el número de trabajadores con discapacidad en plantilla supera el 90 %
- 9.015,18 € por puesto creado, si el número de trabajadores en plantilla está entre el 70 % y el 90 %.

Además de los tres grupos de medidas mencionados anteriormente, encontramos otro grupo formado por ayudas para la creación y el mantenimiento de unidades de apoyo, las cuales surgen en 2007 relacionadas con el empleo con apoyo.

Estas medidas consisten en ayudas económicas a la empresa por el trabajador con discapacidad, tanto en empresas del mercado de trabajo ordinario como en CEE.

Sin embargo, a pesar de todas las medidas creadas para su inclusión en el mercado de trabajo, se observa que las personas con discapacidad en edad laboral presentan tasas de ocupación inferiores que el resto de la población, la duración de su desempleo es más larga y, una vez que encuentran un trabajo, el puesto que ocupan es de inferior categoría que el de la población sin discapacidad (Rodríguez, 2010).

A partir de los datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008)², se observa que, en 2008, la tasa de paro de las personas con discapacidad duplicaba la de la población en general, mientras que las tasas de actividad y empleo eran menores que las de las personas sin discapacidad.

Estas diferencias se mantienen en el tiempo. Con datos de 2019 (Tabla 2.5) y haciendo referencia únicamente a personas con certificado de discapacidad, la tasa de actividad y la tasa de empleo es mayor en las personas sin discapacidad, mientras que las personas con discapacidad son quienes tienen una mayor tasa de paro.

² La encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia identifica las personas que tienen discapacidad de forma más amplia, no solo se tiene en cuenta a personas con certificado de discapacidad.

Tabla 2.5: Tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad en España, en el año 2019.

	TASA ACTIVIDAD	TASA EMPLEO	TASA PARO
P. CON DISCAPACIDAD	34,0	25,9	23,9
P. SIN DISCAPACIDAD	77,7	66,9	13,9

Fuente: Encuesta sobre el empleo de las personas con discapacidad, 2019.

2.3 LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA LITERATURA

Las personas con discapacidad se encuentran a lo largo de su vida laboral con mayor número de barreras que el resto de la población, lo que genera una mayor exclusión social del colectivo. Esto requiere que la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo sea un objetivo primordial, ya que para las personas con discapacidad el empleo no es solo obtener una remuneración por un trabajo realizado, es reforzar su identidad personal, un medio para generar nuevos contactos sociales, responsabilidades y una participación productiva (Shepherd, 1989 en Gelashvili. et al., 2016).

La “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras” indica que la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa en el 50%, lo que quiere decir que, para conseguir las metas de crecimiento propuestas en la Comisión Europea³, se requiere que un mayor número de trabajadores con discapacidad se integren en el mercado de trabajo ordinario.

La inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario es limitada. El RD 1542/2011, de 31 de octubre, manifiesta que las barreras de acceso y participación para las personas con discapacidad en el mercado de trabajo aún están presentes y quedan muchos obstáculos por derribar.

Se busca fomentar el paso al mercado de trabajo ordinario a través de medidas como los enclaves laborales, pero la realidad es que en muy pocas ocasiones esto funciona verdaderamente como un puente hacia el empleo ordinario. Las tasas de transición se sitúan entre un 1 y un 5 por ciento (Malo y Rodríguez, 2000, en Rodríguez, 2010).

³ Entre las metas de crecimiento encontramos las siguientes: mejorar el entorno empresarial y de los consumidores, garantizar el pleno funcionamiento del mercado interior; aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad; conseguir una población activa cualificada que sea capaz de responder a las necesidades existentes en el mercado laboral, y promover el aprendizaje permanente; mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles, e incrementar la participación en estudios superiores; promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

Un factor importante a tener en cuenta en las bajas tasas de actividad de las personas con discapacidad es su nivel formativo, existiendo una desigualdad entre la educación de las personas con discapacidad y las que no tienen. Dávila (2003) en Rodríguez (2017) manifiesta la existencia de una brecha entre los niveles educativos de la población joven con discapacidad y el resto de población joven, aunque actualmente se ha reducido.

Respecto a los salarios, la Estrategia Global de Acción para las personas con discapacidad 2008-2012 menciona los bajos salarios de los trabajadores con discapacidad posiblemente causados por unos prejuicios por parte del empleador, quien cree que las personas con discapacidad son menos productivas, por lo que merecen un menor sueldo.

Según Rodríguez et. al (2012) diferentes trabajos hacen referencia a los menores salarios de los trabajadores con discapacidad (Deleire, 2000; Zwinkels, 2001; Jones et al., 2006; Humer et al., 2007 y Brown y Emery, 2008). En su estudio, Brown y Emery (2008) exponen que los trabajadores con discapacidad leve tienen ingresos un 21% menores y que cuando la discapacidad es severa la diferencia aumenta a un 50%.

Casi el 60% de la diferencia salarial entre trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y los trabajadores en CEE, no puede explicarse por diferencias en las características (Rodríguez et al. 2012)

Analizando el índice de desigualdad salarial⁴ entre las personas con discapacidad, observamos que la desigualdad salarial se reduce entre los que trabajan a tiempo completo frente a los que lo hacen de forma parcial, que, a mayor edad, mayor desigualdad salarial. Sin embargo, la desigualdad salarial es mayor en las personas con ocupaciones de mayor cualificación, pudiendo ser consecuencia de que muchas personas con una alta formación están desarrollando trabajos menos cualificados (Odismet, 2018)

La brecha salarial es menor entre personas con discapacidad intelectual ya que sus salarios generalmente son más bajos, por lo que las diferencias entre los que más y los que menos cobran son menores. Se puede decir que a medida que el grado de discapacidad es mayor, la brecha salarial disminuye (Odismet, 2018).

⁴ Este indicador es el resultado de dividir el salario medio del 10% de las personas con los salarios más bajos entre el salario del 10% de las personas con un salario mayor y representa la desigualdad salarial existente entre el 10% que menos ganas y el 10% que más cobra (Odismet, 2018)

Como afirma Rodríguez (2017), se ha producido una transformación del enfoque institucional hacia las personas con discapacidad, se pasa de un sistema paternalista en el que subsistían gracias a rentas, a un sistema en el que el empleo es la principal herramienta para la integración de las personas con discapacidad.

Se va haciendo menos uso de las pensiones no contributivas (PNC), las personas con discapacidad se integran en el mercado laboral, obteniendo sus ingresos del salario que perciben por desempeñar su trabajo, sin valorar muchas veces si son trabajos de calidad o no. A partir de los datos registrados por el Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, en una comparativa realizada desde 1998 a 2018 de la evolución del número de personas beneficiarias de prestaciones económicas para personas con discapacidad por cada 1.000 habitantes de 14 a 64 años, se obtiene que se pasa de 3,62 (1998) a 0,43 personas beneficiaras por cada mil habitantes en 2018 (Odismet, 2019c).

Debe plantearse la cuestión de que se pretende que las personas con discapacidad realicen menos uso de las PNC y tengan un empleo por el obtengan un salario, dejando de acceder esas prestaciones, sin valorar que los empleos a los que acceden en muchas ocasiones no sean trabajos de calidad, percibiendo un sueldo más o menos adecuado al trabajo desempeñado.

Se ha de mencionar que en numerosos estudios se muestra que los centros especiales de empleo son un recurso muy importante que han proporcionado empleo a gran cantidad de personas con discapacidad. Aunque a pesar de generar empleo, es importante también valorar que puede ser una forma de segregar, ya que el empleo protegido hace que las personas con discapacidad no participen de forma normalizada en la comunidad, teniendo en cuenta también que el CEE suele ser el final de estos trabajadores ya que no son promocionados al empleo ordinario. Además, los salarios en los CEE son bajos y hay una baja protección laboral (Cueto, et al., 2009).

3 OTROS ASPECTOS DE LA ESTRATEGIA 2020.

La pobreza es un fenómeno complejo que puede entenderse desde diferentes perspectivas. Es la condición caracterizada por una privación severa de necesidades humanas (ONU).

Es una pobreza basada en una privación o carencia material, el no tener la posibilidad de acceder a unos bienes y servicios básicos, lo que conlleva a la exclusión, a la ruptura de los vínculos culturales con la sociedad establecida.

La exclusión social es una pérdida de integración que no solo incluye la falta de ingresos y el alejamiento del mercado de trabajo, sino que también incluye el descenso de la participación social, lo que está unido a una pérdida de derechos sociales. La exclusión resulta de diversos problemas como la discriminación, la baja o nula formación, una salud deteriorada...

El 32,5% de las personas con discapacidad en 2018 se encontraba en una situación de riesgo de pobreza o exclusión social, más de 7 puntos porcentuales que la población sin discapacidad. El porcentaje es mayor a medida que la edad aumenta, fundamentalmente por la tasa de baja intensidad laboral del colectivo (Odismet, 2018).

Una de las esferas de riesgo que afecta actualmente a la capacidad inclusiva de la sociedad es los cambios en el mercado de trabajo, el tener un empleo actualmente no implica una situación de inclusión social. El aumento del empleo precario o de baja calidad contribuye al aumento de personas que se encuentran vinculadas continuamente a estos empleos y que no superan los umbrales de pobreza⁵, los llamados “trabajadores pobres”.

Según los datos de la Encuesta sobre la renta y las condiciones de vida de la Unión Europea (EU-SILC), el 20,5% de las personas con discapacidad⁶ que tenían un puesto de trabajo en 2018, vivían una situación de riesgo de pobreza o exclusión social, es decir, pertenecían a los anteriormente mencionados trabajadores pobres. Estos datos son peores que los de la población sin discapacidad, cuyo porcentaje es de 14,9% (Odismet, 2018).

Un elemento que tiene relevancia en la pobreza y la exclusión social es la dimensión educativa. La exclusión y vulnerabilidad educativa se refiere a las carencias en este ámbito que sitúan a personas en una posición de desventaja respecto a otras. La exclusión educativa se refiere al abandono y dificultades de acceso y mantenimiento en el sistema educativo de menores y jóvenes (López, 2008).

En la Encuesta de Condiciones de Vida se observa una correlación entre el nivel de estudios y el riesgo de pobreza, lo que señala que las personas sin formación tienen mayor riesgo de caer en situación de pobreza seis veces superior al de una persona con estudios superiores. El riesgo de exclusión social es elevado también comparando las

⁵ El umbral de pobreza es la línea de pobreza, es la cuantía monetaria mínima para poder satisfacer las necesidades básicas, 60% de la renta mediana. En España el umbral de la pobreza actualmente es de 739€ al mes (Informe AROPE, 2020)

⁶ Definición amplia de discapacidad, no solo se tiene en cuenta a personas con certificado de discapacidad.

personas con estudios primarios y secundarios con las personas que poseen estudios universitarios (Hernández, 2008).

La cualificación de las personas determina su posición en el mercado laboral, por ello, cuanto mayor sea el nivel educativo de una persona, mayor integración social será capaz de obtener.

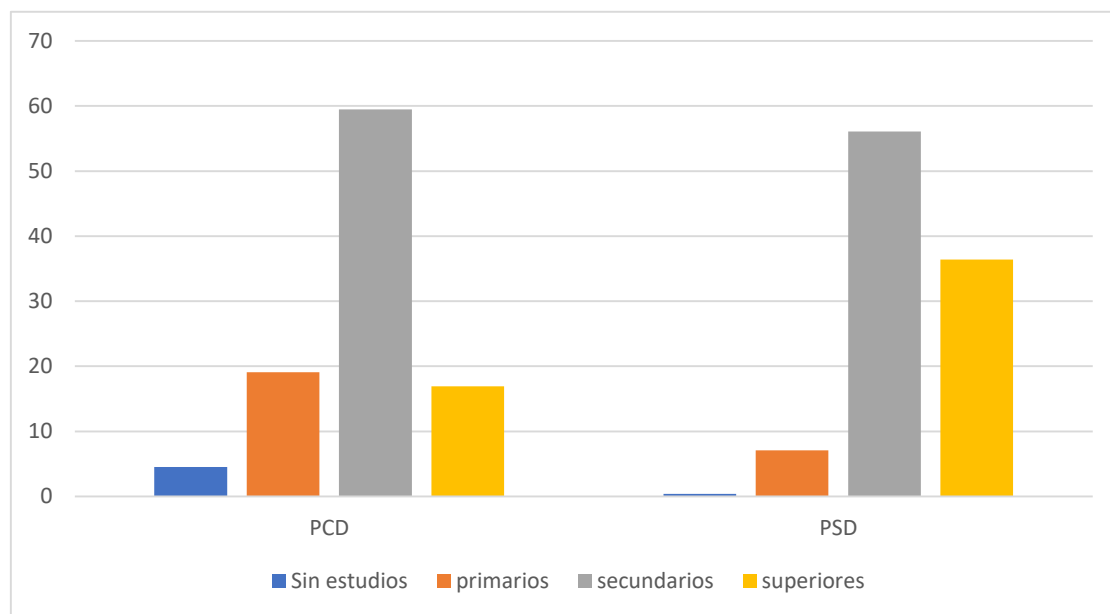
La exclusión social que sufren diferentes colectivos, entre ellos las personas con discapacidad, debe abordarse desde las políticas públicas, a través de políticas efectivas que promuevan inclusión (Moriña, 2007). A través de actuaciones que intervengan en diferentes ámbitos como el laboral, el formativo, el económico o el social, e interviniendo con los múltiples colectivos que sufren exclusión, puede reducirse la vulnerabilidad.

3.1 EL NIVEL FORMATIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

A partir de los datos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (Odismet), en 2019, haciendo una comparación de la población con y sin discapacidad de 16 a 64 años, se obtiene que casi un cuarto de las personas con discapacidad⁷ no supera los estudios primarios y solo un 16,9% posee estudios superiores, frente a un 36,4% de personas sin discapacidad con estos estudios. Además, las personas con discapacidad que no tienen estudios son 11 veces más que las personas sin estudios que no tienen ninguna discapacidad (Odismet, 2019a)

⁷ Personas con certificado de discapacidad.

Gráfico 3.1: Población con y sin discapacidad de 16 a 64 años por nivel de formación.



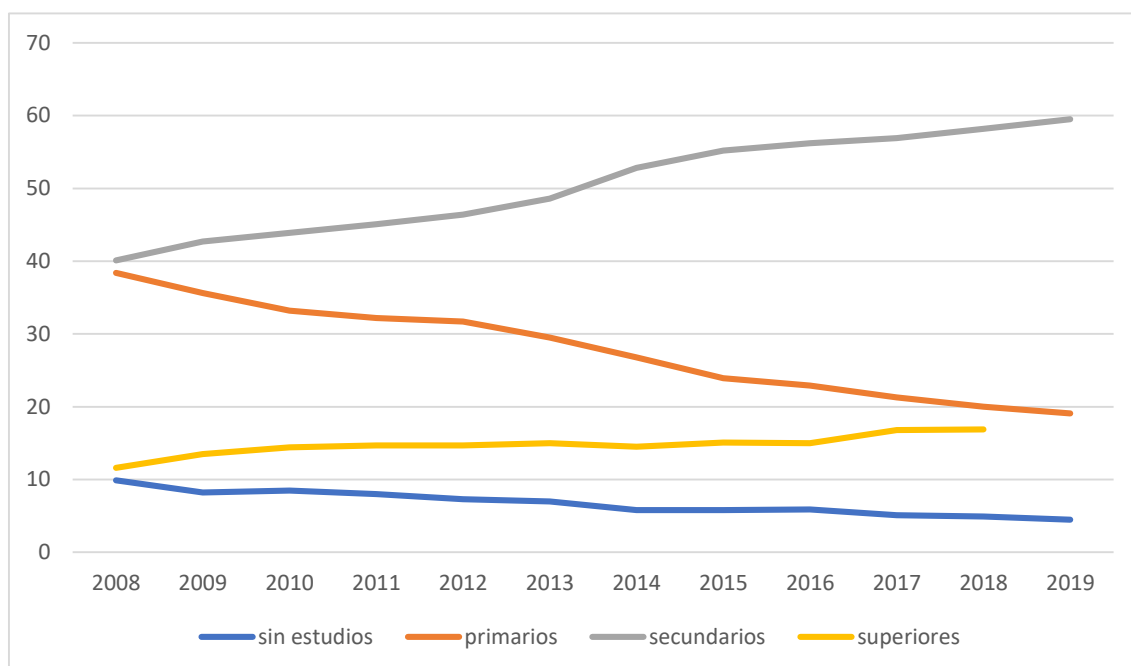
Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de Odismet, 2019.*

Existen diferencias atendiendo a variables sociodemográficas. Las mujeres con discapacidad presentan niveles formativos mayores que los hombres. También debe tenerse en cuenta la zona de residencia, pues en las zonas urbanas se observa una mayor formación, son un 20,2% las personas que presentan un nivel formativo superior, sin embargo, en zonas rurales desciende de forma importante el porcentaje de personas con estudios superiores, donde apenas supera el 11,8%.

El nivel formativo varía según el tipo de discapacidad de la persona, las personas con una discapacidad sensorial o física presentan mayores niveles de formación, mientras que los niveles más bajos tienen un mayor peso en las personas con discapacidad intelectual, quienes apenas tienen presencia en formación universitaria.

Aunque, comparando estos datos con los del 2008, se aprecia que el nivel formativo de las personas con discapacidad ha mejorado progresivamente, desde 2008 ha descendido el porcentaje de las personas sin estudios y ha aumentado el de formación superior. Pero, a pesar de la evolución, la brecha respecto a la población sin discapacidad es todavía muy significativa y continua sin estrecharse.

Gráfico 3.2: Evolución de la población con discapacidad de 16 a 64 años por nivel educativo.



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de Odismet, 2019.*

De las personas con discapacidad que se encuentran ocupadas, el 8,9% únicamente tienen estudios primarios, el 61,4% estudios secundarios y el 29,1% estudios superiores. Las personas con discapacidad sin estudios apenas están presentes en el mercado de trabajo, solo un 0,6% se encuentran ocupadas (Odismet, 2019a).

3.2 OPORTUNIDAD DE ACCESO AL EMPLEO.

En el año 2019, más de 970 mil personas (el 34% de las personas con discapacidad) residían en hogares con una baja intensidad laboral (25 puntos más la población sin discapacidad), la distancia existente entre las personas con discapacidad y sin discapacidad representa las dificultades de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, los datos existentes muestran que sus posibilidades de acceso al empleo se encuentran por debajo de lo establecido como deseable.

Según datos de EUROSTAT, en 2019, España estaba en la tercera posición de los países de la Unión Europea con la tasa de personas con discapacidad que residen en hogares con baja intensidad laboral más elevada (Odismet, 2018).

Más del 90% de la población con discapacidad en edad activa manifiesta encontrar barreras a la hora de acceder a un empleo adecuado. Un 66% de personas sin discapacidad señalan encontrar estas barreras. Las barreras son principalmente por sus motivos de salud o enfermedad y le siguen las barreras por la falta de oportunidades.

Entre las personas con discapacidad, jóvenes y las personas con un mayor nivel educativo son quienes menos experimentan las barreras de acceso, aunque el porcentaje sigue siendo elevado, un 81% y 84% respectivamente.

4 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.

4.1 ¿QUÉ SON LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO?

En el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, teniendo en cuenta el derecho al trabajo reconocido en artículo 35 de la Constitución Española, en su artículo 37 dicta que *“Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”*.

Centrándose en el empleo protegido para las personas con discapacidad, en el artículo 43 del RD legislativo 1/2013, se hace referencia a los centros especiales de empleo para la inclusión de las personas con discapacidad, definiéndolos como *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.”*

Es en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), la cual está derogada desde el año 2013 y se sustituye por el Real Decreto legislativo mencionado anteriormente, donde se le da relevancia y se recoge lo relativo al empleo para personas con discapacidad en los centros especiales de empleo como empresas que proporcionan a los trabajadores con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo productivo y remunerado, el cual se adapte a sus características personales. También son un elemento de apoyo para el tránsito desde el empleo protegido (CEE), hacia el empleo ordinario, como por ejemplo mediante los enclaves laborales.

Un mecanismo para fomentar el empleo de las personas con discapacidad son los enclaves laborales. Como se afirma en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero de 2004 *“Los enclaves suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario: al trabajador con discapacidad, el enclave le permite completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente, a decidir incorporarlos a su plantilla, lo que determinará en su caso la aplicación de una serie de ayudas.”*

El tránsito del empleo protegido al empleo ordinario mediante enclaves laborales no aparece recogido en la LISMI, pues su creación es posterior. En el régimen jurídico de los CEE se contemplan los enclaves laborales, aunque estos pertenecen al empleo ordinario, con ellos además de promover el tránsito de las personas con discapacidad al empleo ordinario, facilitan a las empresas el cumplir con la obligación de la cuota de reserva legal, la cual les impone que las empresas con 50 o más trabajadores tendrán al menos un 2% de trabajadores con discapacidad (artículo 42, RD 1/2013).

Funcionan por tanto como puente al empleo ordinario para los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo. El objetivo básico del enclave laboral es obtener una mayor integración del colectivo en el trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación que se le impone a las empresas.

La organización del trabajo en el enclave corresponde al CEE en el cual el trabajador con discapacidad está contratado. La duración del enclave será como mínimo de 3 meses y como máximo 3 años. Debe estar formado por al menos 5 trabajadores si la empresa del mercado de trabajo ordinario tiene 50 o más trabajadores, en caso de que la empresa tuviese menos de 50 trabajadores, el enclave sería de 3 trabajadores.

La empresa del mercado ordinario, conocida como “empresa colaboradora”, podrá contratar a trabajadores de los CEE que estén en su empresa por un enclave, la contratación debe ser preferentemente indefinida.

A través de los CEE, se proporciona un puesto de trabajo a las personas con alguna discapacidad, un apoyo formativo y asistencial necesario para su incorporación en el ámbito laboral y en la sociedad, eliminando la marginación o la discriminación. Se considera un recurso que busca facilitar la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Se debe tener en cuenta que no existe únicamente un solo modelo de empleo protegido, Visier (1998) en Calvo (2004) distingue cuatro modelos distintos de centros especiales de empleo:

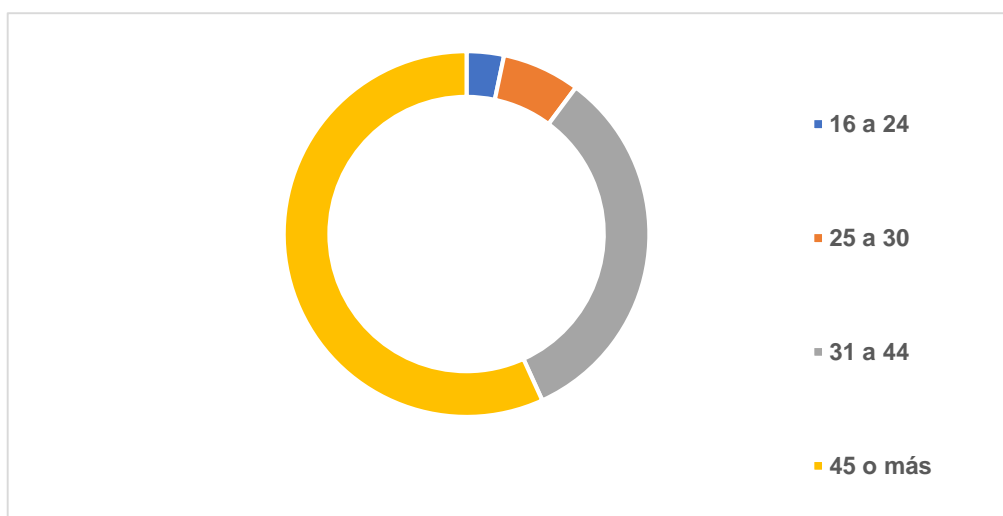
- Modelo terapéutico: Los centros de empleo son concebidos como unidades de atención y apoyo en el proceso de integración social de la persona con discapacidad, serían centros de apoyo más que empresas de trabajo.
- Modelo de carácter intermedio: las personas con discapacidad son trabajadores de pleno derecho a los que no se les aplican de enteramente el conjunto de disposiciones normativas que regulan la relación laboral.
- Modelo mixto: se caracteriza por existir una repetición de modalidades de factores determinantes del sector de trabajo protegido.
- Modelo retributivo: la particularidad de este modelo se encuentra en el estatuto que posee el trabajador con discapacidad. Disfruta de los mismos derechos y deberes que los trabajadores sin discapacidad.

3.1. ¿QUIÉN TRABAJA EN LOS CEE?

Según los datos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (Odismet), en 2019 en España había 2.202 CEE que daban empleo a 97.653 personas con discapacidad, un 60,7% son hombres y un 39,3% mujeres.

El mayor número de trabajadores de los CEE son personas de 45 años o más, un 56,8%, seguido de trabajadores de entre 31 y 44 años (33%), los jóvenes apenas están presentes, solo representan un 3% (Odismet, 2019b)

Gráfico 4.1: Distribución por edad de los trabajadores en CEE (2019).



Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de Odismet, 2019.*

Respecto al tipo de discapacidad de las personas empleadas en estos centros, predominan los trabajadores con una discapacidad psíquica, un 50,6%, seguido de trabajadores con discapacidad física (38,3%), solo un 12,3% tiene una discapacidad sensorial, lo que coincide con lo indicado en diversos trabajos de corte académico, como por ejemplo, Malo (2004) que señala que son las discapacidades sensoriales las que menos limitan la probabilidad de participar en el mercado de trabajo ordinario, siendo más limitadoras las que restringen la capacidad de desplazamiento o las que disminuyen la capacidad de relacionarse.

Los contratos temporales realizados en los CEE a personas con discapacidad en el año 2019 representan un 91,35%, solo un 8,65% han tenido un contrato indefinido durante el año en un CEE (Odismet, 2019 c)⁸.

Entre las personas con discapacidad ocupadas, el 82,7% trabaja a tiempo completo y el 17,3% lo hace de forma parcial. Los trabajadores con discapacidad tienen mayor proporción de jornadas laborales a tiempo parcial que los trabajadores sin discapacidad. (Odismet, 2019b).

La tendencia de contratar a tiempo parcial está aumentando, ya que los trabajadores con discapacidad no encuentran otras opciones. Al igual que ocurre con el resto de población ocupada sin discapacidad, el contrato a tiempo parcial es más frecuente en las mujeres (24,3%) que en los hombres (12,2%).

4.2 RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CEE.

El reglamento de los centros especiales de empleo se regula por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, en el cual se establece que:

- Los CEE podrán ser públicos o privados, dependiendo de su titularidad. Además, atendiendo al destino de sus beneficios, podrán tener ánimo de lucro o no.
- Se financian a través de su producción, además de tener acceso a diferentes fuentes como ayudas de la administración, subvenciones, bonificaciones, etc.
- Los CEE deben estar compuestos por al menos un 70% de trabajadores con discapacidad, quienes deben tener reconocido un grado de discapacidad de al menos un 33%. Además, es necesario tener en plantilla a personal técnico y de apoyo con titulaciones profesionales adecuadas.

Los CEE realizan la misma gestión y están sujetos a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier empresa del mercado ordinario de trabajo de su mismo

⁸ Las políticas de empleo dirigidas a CEE no diferencian entre contratos indefinidos o temporales.

sector de actividad. Sin embargo, en muchos casos el convenio colectivo aplicado no es el del sector, sino el específico de CEE (Rodríguez, 2010). Como novedad, el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en el año 2015, en su artículo 29.2 establece por primera vez que los CEE que no tengan la consideración de iniciativa social deberán regularse, en materia salarial, por lo establecido en el convenio colectivo del sector de actividad en los que los trabajadores realicen sus tareas, siempre que sean superiores a las establecidas en el XV Convenio.

Como se especifica en el artículo 43.3 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la relación laboral de los trabajadores con discapacidad de los CEE es de carácter especial, y esta se regula por el RD 1368/1985, de 17 de julio, y por el Estatuto de los Trabajadores. Es una relación laboral con una mayor flexibilidad, los contratos pueden ajustarse a diferentes modalidades excepto el de formación y el de contrato a domicilio.

En el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, se regulan las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE, quienes deben trabajar por la plena integración de los trabajadores con discapacidad en el puesto de trabajo, desarrollando funciones que protejan al trabajador y estimule su integración en el mercado ordinario.

5 ANÁLISIS CUALITATIVO: ENTREVISTAS

El objetivo principal es conocer la opinión de trabajadores de un centro especial de empleo sobre su vida laboral, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, con la finalidad de comparar lo indicado por la bibliografía existente y su vivencia y experiencia a lo largo de su vida laboral en el empleo protegido.

También interesa conocer la visión de la trabajadora social de un centro especial de empleo, teniendo así la visión de una trabajadora sin discapacidad y su función como servicio de apoyo.

Para obtener esta información se usa la técnica de la entrevista, con preguntas diseñadas a partir de la revisión de la literatura existente. La entrevista es la técnica adecuada en esta ocasión ya que es flexible y, permite realizar preguntas más allá del guion establecido, adaptándose a las dudas que puedan ir surgiendo. Además de ser la técnica más eficaz para obtener opiniones.

Debido a las limitaciones actuales por la pandemia COVID-19, no se realizarán el número de entrevistas que en un primer momento se pretendía realizar para poder obtener una comparación más adecuada entre la bibliografía y la realidad vivida por los trabajadores, ya que no es posible acceder al CEE y citarse con algunos de los trabajadores.

Las entrevistas con los trabajadores con discapacidad se hicieron de forma presencial, sin embargo, con la Trabajadora Social fue telemática.

Tanto los trabajadores como la trabajadora social pertenecen al mismo centro especial de empleo, situado en Asturias. Este CEE se dedica a diferentes sectores, fabrican prendas laborales, comercializan productos de higiene, textil, vestuario laboral y equipos de protección individual; fabrican piezas y tacos de arcilla, realizan gestión documental, artes gráficas y reclamo publicitario, ofrecen servicios medioambientales (mantenimiento de zonas verdes y arreglos de albañilería y pintura, limpieza de fachadas y exteriores); mantenimiento de extintores y servicios DDD (desinfección, desinsectación y desratización).

Siguiendo la clasificación de modelos de centros especiales de empleo de Visier (1998), se trata de un CEE retributivo. La empresa consta de 100 trabajadores.

5.1 ENTREVISTAS A TRABAJADORES DE CEE.

En la entrevista se les pregunta por distintos aspectos del certificado, si han tenido que pasar por un largo proceso y le han solicitado alguna revisión del grado. También cuánto tiempo llevan trabajando en ese centro especial de empleo y si han trabajado anteriormente en una empresa del empleo ordinario. Respecto a los enclaves laborales interesa saber si los conocen y si desde el CEE donde trabajan se fomentan. A partir de lo indicado en la literatura existente, se consulta su opinión sobre los argumentos en contra de los CEE que exponen que se realiza un trabajo en condiciones laborales precarias y sin sindicación, sin aplicarse los convenios colectivos del sector al que pertenecen; así mismo se incluyen cuestiones relativas la protección de su trabajo, la remuneración, su satisfacción laboral, los puestos adaptados a las capacidades de cada trabajador, si ha sufrido el síndrome de Burnout⁹; si cree que existe actitud conformista entre los trabajadores con discapacidad por desconocimiento de sus derechos y obligaciones. Por último, se pide que mencionen aspectos positivos de trabajar en un

⁹ Es el síndrome del profesional quemado, hace referencia a la cronificación del estrés laboral.

CEE, si fomenta una integración social, haciendo que se sientan más útiles, con bienestar emocional y un mayor número de relaciones interpersonales.

Tras la realización de las entrevistas a dos trabajadores de un CEE, un hombre (59 años) con un grado de discapacidad del 67%, y una mujer (56 años) con una discapacidad del 65%, ambos con una discapacidad sensorial, se puede concluir que ambas personas han pasado por un proceso largo para la obtención del certificado, el cual permite acceder al empleo protegido, además a ambos les han solicitado revisiones del grado de discapacidad.

Respecto a las diferencias entre el empleo protegido y el mercado de trabajo ordinario, la mujer no ha notado diferencia alguna, sin embargo, el hombre refiere que el trabajo en la empresa ordinaria es más especializado, siendo el del CEE un trabajo más mecánico.

Ambas personas entrevistadas llevan 36 años trabajando en un CEE, en todos esos años no les han ofrecido ni han conocido que se disfrute de enclaves laborales, no siendo este CEE un puente entre el empleo protegido y el mercado de trabajo ordinario. Refieren tener buenas condiciones laborales, y aunque no conocen con certeza su convenio laboral, saben que se les aplica el convenio correspondiente a la actividad que realizan, el convenio textil. El trabajador manifiesta que más o menos, si sabe qué derechos tiene y sus condiciones laborales, la trabajadora refiere notar una mejora en sus condiciones laborales desde hace dos años.

Aseguran no sentir sobreprotección por ser personas con discapacidad, en concreto, la trabajadora cree que le exigen más que a sus compañeros con discapacidad ya que, desde su CEE consideran que trabajan muy bien. Sienten tener poder de decisión en su puesto de trabajo, lo que coincide expuesto por Malo (2004) quien menciona que las discapacidades sensoriales son las que menos limitan la posibilidad de participación. Se sienten satisfechos laboralmente, incluso creen que no cambiarían nada de su CEE, ya que se han realizado algunos cambios como el horario de la jornada laboral. Sienten conformidad con el salario, aunque no estén del todo satisfechos, recalcando que, en su hogar, son dos personas trabajando y les permite vivir día a día, puesto que, si solo fuese una persona empleada, con ese salario no serían capaces de salir adelante. El trabajador refiere no estar contento con su salario:

“Me gustaría que fuese un salario más alto, pero creo que estando en el sector en el que estoy, no es posible” (Trabajador 2).

Los puestos de trabajo en este CEE se adaptan a las necesidades de cada persona, las tareas son acordes a las habilidades de cada trabajador, les permiten tomar decisiones

sobre su puesto de trabajo, teniendo la posibilidad de adaptar la tarea que realizan a cómo les resulte más cómodo.

Refieren haber sufrido el síndrome de Burnout por conflictos laborales en el CEE, los cuales han sido solucionados por la empresa a través de un mediador.

Respecto a sus derechos y obligaciones, la empresa no transmite esos mensajes con un lenguaje adecuado a las capacidades de sus trabajadores. Entre compañeros se transmiten esos mensajes de una forma accesible para aquellos que no lo han comprendido. Anteriormente, la empresa no transmitía los mensajes de una forma accesible para aquellas personas con discapacidad auditiva, actualmente esto se ha solucionado a través de intérpretes. Por este mismo problema refieren haber dejado el sindicato que tiene presencia en la empresa, ya que se hablaban y decidían cosas a las que ellos no tenían acceso, nadie les transmitía lo que se hablaba en las reuniones a las que acudían, lo cual es fundamental para una integración de las personas con discapacidad.

Desempeñar su trabajo en un CEE a la trabajadora le proporciona bienestar emocional, haciendo que se sienta más útil, encontrando como aspecto positivo el tener un puesto indefinido. Sin embargo, el trabajador no siente un bienestar emocional, aún así, manifiesta sentirse más útil desde que comenzó a desempeñar su trabajo en el CEE:

“Empecé a trabajar en el CEE de forma conformista, era la única opción de empleo que tenía y acepté, pero no es un trabajo que me ha llenado emocionalmente. Trabajo aquí porque creo que es la única opción que he tenido en mi vida, no tendría otro sitio al que ir a buscarme un puesto de trabajo”¹⁰ (Trabajador 2).

En último lugar, el trabajar en un CEE no implica estar integrado socialmente, ya que, en este CEE, quienes desempeñan su trabajo en el taller textil son únicamente personas con discapacidad, lo que implica que el trabajo no está siendo compartido con personas sin discapacidad, haciendo que sigan relacionándose entre ellas, sin salir de su entorno habitual, lo que sigue siendo un mecanismo segregador. Como bien indica la mujer entrevistada:

“Me siento integrada dentro del círculo del CEE, pero no fuera, no me siento integrada con el resto de la sociedad, no me atrevo a interactuar con el resto de la sociedad, tengo dificultades a la hora de comunicarme y barreras de accesibilidad, sin embargo, esto no me pasa en el centro ya que es un grupo reducido con el que llevo muchos

¹⁰ Con anterioridad trabajó en una empresa del mercado ordinario que al poco tiempo se transformó en un CEE.

años y he conseguido integrarme con ellos, me conocen y saben cómo comunicarse conmigo. Fuera de mi trabajo es más difícil que me relacione” (Trabajador 1).

El trabajador sí siente estar integrado socialmente pero no como producto de su labor en el CEE:

“Sí, me siento integrado, pero no creo que esto haya sido producto de mi trabajo, soy una persona que nunca he dejado que mi discapacidad me limitase, siempre he sido una persona que se ha negado a aislarse de la sociedad” (Trabajador 2).

Por lo que, por lo expuesto por las dos personas entrevistadas, que una persona con discapacidad trabaje en un CEE no implica que esté integrada socialmente, pero sí ha fomentado el que aumenten sus relaciones interpersonales,

5.2 ENTREVISTA A TRABAJADORA SOCIAL CEE.

Tras la entrevista con la trabajadora social de un CEE, la cual únicamente ha desempeñado su labor como trabajadora social en este centro especial de empleo durante casi 38 años. Se le pregunta por los procesos de reconocimiento de discapacidad de los trabajadores, los enclaves laborales, los argumentos anteriormente mencionados de la literatura existente sobre el trabajo realizado en condiciones laborales precarias y sin sindicación, no aplicándose el convenio colectivo del sector al que pertenecen. También se le pregunta por la sobreprotección y menor exigencia a los trabajadores en un CEE, por la remuneración que los trabajadores con discapacidad obtienen, la tarea adaptada a las capacidades de cada persona, la actitud conformista de los trabajadores por desconocer sus derechos y obligaciones, y su integración social. En último lugar se le pregunta por su figura como trabajadora social en el CEE.

De esta entrevista se concluye que la obtención de un certificado de discapacidad es un proceso largo, en el cual es habitual que se tramiten revisiones. Lo que coincide con lo expuesto por los trabajadores anteriormente entrevistados.

Respecto a los enclaves laborales, la trabajadora social refiere que:

“Hace varios años se trabajó en coordinación con el Equipo del MEC (Ministerio de Educación y Ciencia) que se encarga de desarrollar estos proyectos en empresas ordinarias y se llevó a efecto con varios casos de nuestro censo. Sin embargo, las personas que ya estaban en plantilla, no se mostraban favorables a ese modelo de inserción, entre otras razones porque les creaba cierta inseguridad o miedos, a pesar de que existía un compromiso de retorno en el caso de cualquier problema”

(Trabajadora social).

Lo expuesto por la trabajadora social no coincide con lo expresado por los trabajadores, a quienes durante 36 años nunca se les ha ofrecido un enclave laboral, y quienes refieren que:

“Mis compañeros se han movido por otros centros pero que pertenecen a nuestra empresa, no han ido a trabajar a una empresa de trabajo ordinario” (Trabajador 1).

Desde el CEE refieren crear sus propios enclaves laborales:

“Tenemos nuestros propios enclaves laborales, ya que un 20% de la plantilla realiza el desempeño de su puesto en varias instalaciones de otra empresa” (Trabajadora social).

Aunque la entrevistada los identifique como enclaves laborales, no lo son ya que el trabajador con discapacidad se mueve del CEE a otra empresa perteneciente al empleo protegido y no con una empresa del mercado ordinario. Con lo que se concluye que este CEE no fomenta la integración de sus trabajadores en el mercado ordinario de trabajo. Quienes acceden al centro especial de empleo tienen su final en él, como indican Malo y Rodríguez (2000).

Preguntándole acerca de lo referido en la literatura, donde se argumenta que en los CEE se trabaja en condiciones laborales precarias y sin sindicación, no aplicándose los convenios colectivos al que se pertenece, hablando por el CEE donde desempeña su labor de trabajadora social asegura que todos los trabajadores con discapacidad tienen todos los derechos y deberes inherentes a una relación laboral, aplicándoseles el convenio del sector al que pertenecen.

Hablando de los trabajadores con discapacidad en su centro especial de empleo, no considera que trabajen bajo sobreprotección, sino que el nivel de exigencia de rendimiento se adapta a la limitación funcional de cada trabajador, derivada de su tipo y grado de discapacidad. Lo que se busca es que cada uno desarrolle las capacidades necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo, siendo diferente las capacidades de cada trabajador, estando siempre la tarea adaptada a las habilidades de cada persona con discapacidad.

La trabajadora considera que es difícil de evaluar el grado de satisfacción con el salario que reciben los trabajadores, existen casos donde el salario está más ajustado al puesto de trabajo y en otros casos considera que la remuneración debería ser superior.

Hablando de su papel en el centro especial de empleo, manifiesta sentirse satisfecha con las intervenciones realizadas en temas que considera importante, aunque siente que le han quedado muchas cosas sin resolver. Considera que le han dado la posibilidad

de decidir y tomar decisiones, lo que para los trabajadores con discapacidad no siempre es así, depende de su puesto de trabajo, hay puestos que posibilitan más el tomar decisiones y tener una participación más activa que otros.

Dentro del CEE ha experimentado el síndrome de Burnout al buscar conseguir cambios positivos, dedicando tiempo y esfuerzo y no consiguiendo lo que pretende, viendo que no se avanza.

Respecto a la actitud conformista de la que se habla en los trabajadores con discapacidad, cree que puede haber actitudes conformistas, pero no a causa de la falta de información, sino por no alcanzar sus objetivos o pretensiones, sin embargo, esto no se da en los trabajadores sin discapacidad. Lo que expresa la trabajadora social indica que los trabajadores con discapacidad, con el desempeño de su puesto en el CEE no consiguen cumplir los objetivos que tienen marcados en su vida o todo aquello que pretenden conseguir, teniendo que conformarse con aquello que han conseguido, sin embargo no se da en las persona sin discapacidad, lo cual puede ser lógico puesto que una persona sin discapacidad tiene más oportunidades de acceso tanto a la educación como al empleo, por lo que tienen más opciones de cumplir aquello que pretenden conseguir, estando las opciones más limitadas socialmente para aquellas personas que tienen alguna discapacidad. Esto coincide con lo expresado por uno de los trabajadores entrevistados, quien expresó que trabajar en un CEE fue la única opción que ha tenido ya que cree que no tiene acceso a otro puesto de trabajo, por lo que muestra una actitud conformista no por desconocer sus derechos sino porque opina que, como persona con discapacidad, es a lo único que puede acceder.

Cree que la inserción laboral es elemental para favorecer la integración social, que una persona esté en una situación de exclusión social depende fundamentalmente de su relación con el empleo y de sus lazos sociales, entendiendo inserción laboral como las acciones llevadas a cabo para incorporar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por tanto, para ella el acceso al trabajo es un elemento de autonomía e inclusión social. Considera que las actuaciones en el ámbito de la inserción laboral, como puede ser un centro especial de empleo, van mucho más allá de una solución al empleo, en general, tratan de promover el acceso de las personas con discapacidad a la plena ciudadanía mediante la incorporación al mercado laboral, fomentando su autonomía. Por lo que, entiende que el hecho de que los trabajadores con discapacidad tengan un trabajo, implica que estén incluidos socialmente, lo que no coincide con la opinión de los trabajadores del CEE entrevistados, quienes no consideran que haya sido su puesto de trabajo lo que les haya integrado.

Refiere que los trabajadores del CEE se sienten más capaces dentro de su propio círculo familiar por el hecho de que con una discapacidad, tiene un puesto de trabajo y otros miembros de su entorno sin discapacidad, no lo tienen. Lo que también se refleja en los trabajadores, quienes manifiestan sentirse útiles por tener un puesto de trabajo.

La trabajadora social ve como positivo de la existencia de su figura en un centro especial de empleo el que su figura aporta apoyo que favorece la inserción en la incorporación al puesto, en los seguimientos y progresiva adaptación al mismo y en la resolución de las posibles incidencias que puedan presentarse. Su papel tiene el objetivo de prestar una atención personalizada, identificando sus demandas, ofreciendo información y derivando hacia otros recursos; llevar a efecto un proceso de orientación, con Itinerarios personalizados, y asesorando sobre demandas concretas.

6 CONCLUSIONES.

A partir de la revisión de la bibliografía existente sobre las personas con discapacidad en el empleo y más concretamente, en los centros especiales de empleo, y lo referido por dos trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo y la trabajadora social de dicho centro a través de unas entrevistas, podemos extraer una serie de conclusiones:

- Las personas con discapacidad tienen menos oportunidades de acceso al empleo, por lo que puede que ocupen empleos de baja calidad sin posibilidad de acceder a un puesto de trabajo mejores.
- Aunque existe el discurso de que las personas con discapacidad deben ocupar un puesto de trabajo como método de inclusión, esto les aleja de muchos servicios de apoyo que tienen gran valor para ellos. A partir de la información analizada considero que, el acceso al empleo de las personas con discapacidad puede proporcionar una estabilidad económica en mayor o menor medida, pero no siempre implica una integración social.
- Si bien es cierto que los centros especiales de empleo generan puestos de trabajo para las personas con discapacidad, adaptando los puestos a las capacidades de cada trabajador, continúan existiendo barreras para las personas con discapacidad, como se ha observado en la entrevista. Las barreras comunicativas continúan estando presentes, limitando la participación de personas con discapacidad en algunos sectores de la empresa como el sindicato. Lo que demuestra que aún quedan muchos obstáculos por superar para conseguir una inclusión real.

- Los centros especiales de empleo tienen la obligación de que al menos un 70% de la plantilla sean personas con discapacidad, pero no se establece con obligatoriedad que las personas con discapacidad y sin ella tengan que compartir el mismo entorno de trabajo, lo cual es una forma de segregar. Esto se da en el centro especial de empleo en el que se han realizado las entrevistas, todos los trabajadores del taller textil son personas con discapacidad, lo cual no fomenta la integración con personas sin discapacidad, puesto que no les sacas de su entorno, continúan relacionándose exclusivamente con trabajadores que tienen alguna discapacidad.
- Los CEE deberían fomentar el paso de los trabajadores con discapacidad al mercado de trabajo ordinario, un mecanismo para ello son los enclaves laborales, los cuales, a pesar de pertenecer al empleo ordinario, aparecen recogidos en la normativa de los centros especiales de empleo, pues están muy presentes. Sin embargo, los CEE no realizan esa transición de las personas con discapacidad al empleo ordinario. En el caso del CEE donde se realizaron las entrevistas, se escudan en el rechazo de las personas con discapacidad ante esta idea, la cual les provoca miedos e inseguridades, sin embargo, trabajadores que llevan 36 años en ese centro nunca han tenido la posibilidad de disfrutar de uno. Los trabajadores con discapacidad que acceden al empleo protegido, en muy pocas ocasiones son promocionados al empleo ordinario, los CEE no funcionan como puente.

BIBLIOGRAFÍA.

CALVO, J. (2004). "Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro". Revista vasca de Economía social, *GEZKI*, n.º. 0, pp. 139-160.

CASTILLERO, O. (2019). "Los 6 tipos de discapacidad y sus características." Recuperado de: <https://psicologiaymente.com>

GELASHVILI, V., CAMACHO-MIÑANO, M.D.M. y SEGOVIA-VARGAS, M. J. (2016). Análisis económico-financiero de los centros especiales de empleo de España. *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 4(2), 7-24.

HERNÁNDEZ, M. (2010). El estudio de la pobreza y la exclusión social. Aproximación cuantitativa y cualitativa. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(3), 25-46.

INE. (16 de diciembre de 2020). *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019*. [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.ine.es>

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos. (B.O.E. nº 103, de 30 de abril).

Odismet. (2018). *Condiciones de trabajo y trayectorias profesionales*. [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.odismet.es>

Odismet. (2019a). *Educación y formación profesional*. [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.odismet.es>

Odismet. (2019b). *Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo* [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.odismet.es>

Odismet. (2019c). *Prestaciones sociales* [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.odismet.es>

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. (B.O.E. nº 294, de 9 de diciembre).

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. (B.O.E. nº22, de 26 de enero de 2000).

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. (B.O.E. nº45, de 21 de febrero)

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (B.O.E. nº 289, de 3 de diciembre).

RODRÍGUEZ, V. (2010). *Discapacidad y mercado de trabajo: tres análisis empíricos con la muestra continua de vidas laborales* (Tesis doctoral, Universidad de Oviedo).

RODRÍGUEZ, V., MALO, M. Á., Y CUETO, B. (2012). Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo. *Cuadernos de economía*, 35(98), 100-116.

RODRÍGUEZ, V. (2017). El empleo de las personas con discapacidad en España: quo venis, quo vadis. *Panorama Social*, 26, 41-55.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. (Enero 2021). *Guía de integración laboral de las personas con discapacidad*. Recuperado de: <https://www.sepe.es>

UNIÓN EUROPEA (2010). Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Recuperado de: <https://www.mscbs.gob.es/>

ANEXO I: ENTREVISTAS.

TRABAJADOR 1: Mujer, 56 años, discapacidad sensorial del 65%.

- 1. Para ser trabajador de un CEE es necesario poseer un certificado de discapacidad. En tu caso, para conseguir el certificado, ¿has pasado por un proceso largo?**

Sí, ha sido un proceso largo.

¿Te han solicitado realizar una revisión de tu certificado?

Sí, en realidad se debería revisar cuatro veces, pero a mí personalmente me lo han solicitado dos.

- 2. ¿Has trabajado en otro sitio, ¿cuántos años llevas trabajando en este CEE?**

(En caso de que anteriormente se haya trabajado en una empresa ordinaria:

¿Qué diferencias encuentras entre el trabajo en el empleo ordinario y el empleo protegido?)

Sí, he trabajado en otra empresa, era una empresa normal que después se convirtió en un centro especial de empleo.

En el centro especial de empleo en el que trabajo ahora llevo 36 años.

Personalmente no recuerdo ninguna diferencia entre la empresa normal y el CEE.

- 3. Explicando primero en qué consisten los enclaves laborales y cuál es su objetivo, se le pregunta al trabajador si desde su centro especial de empleo se fomentan los enclaves laborales y si conoce el caso de algún trabajador con discapacidad que haya sido compañero suyo, que haya pasado gracias a un enclave laboral de su centro a una empresa de empleo ordinario. ¿Alguna vez te han ofrecido disfrutar de uno?**

No.

Mis compañeros se han movido por otros centros pero que pertenecen a nuestra empresa, no han ido a trabajar a una empresa de trabajo ordinario.

- 4. Basándome en la literatura existente sobre los CEE, hay argumentos en contra que dicen que se trabaja en condiciones laborales precarias y sin sindicación, que no se aplican los convenios colectivos del sector al que pertenecéis. ¿Qué hay de cierto en estas afirmaciones? ¿sabes qué convenio colectivo tienes?**

Creo que antes teníamos peores condiciones laborales que ahora. Antes pertenecía al sindicato, pero ya no.

Una compañera que sí pertenece al sindicato me da folletos y libros para que los lea y me informe.

Conozco más o menos el convenio colectivo que se nos aplica.

- 5. ¿Crees que el trabajo que tú realizas se hace bajo una sobreprotección y con una menor exigencia que las empresas ordinarias, lo que provoca que no adquieras las capacidades necesarias para si se diese el caso, trabajar en una empresa de trabajo ordinario?**

No creo que me sobreprotejan, de hecho, creo que me exigen más que a mis compañeros porque creen que trabajo muy bien.

- 6. Comparando tú trabajo y la remuneración que tiene, ¿estás satisfecho con el salario qué recibes?**

La verdad que no me encuentro muy satisfecha, tampoco me disgusta porque es un sueldo que me permite vivir día a día, pero no estoy del todo de acuerdo.

- 7. Haciendo un balance global sobre los años que llevas en este CEE, ¿dirías que estás satisfecho laboralmente? ¿Por qué?**

Sí, me siento satisfecha porque creo que es un sitio donde me valoran.

¿Qué cambiarías si pudieses?

No cambiaría nada.

- 8. ¿Crees que el CEE donde trabajas, te da la oportunidad de tomar decisiones sobre tu trabajo?**

Sí, puedo tomar decisiones y de hecho puedo adaptar la tarea que realizo a la forma en que me parezca más cómoda.

- 9. ¿La tarea que realiza cada persona con discapacidad en el CEE está equilibrado a sus habilidades? No hablando solo por la tarea que tu realizas, sino también por las de tus compañeros.**

Sí, las personas que tienen poca capacidad están siempre en la misma tarea, y quienes son más capaces son más libres de decidir el puesto.

- 10. Explicando con anterioridad en qué consiste el síndrome de Burnout, preguntar si experimenta o si alguna vez, ha sufrido este síndrome por su trabajo en el CEE.**

Con mi anterior jefe lo he sufrido, no tenía ganas de ir a trabajar y, de hecho, caí en una depresión.

- 11. ¿Consideras que entre tus compañeros hay una actitud conformista porque están poco informados sobre sus derechos y obligaciones como empleados?**

A mí me gusta informarme sobre mis derechos, no me gusta conformarme. No todos mis compañeros tienen acceso a esa información, hay personas con pocas capacidades que no comprenden lo que se dice, yo me preocupo por explicárselo para que se sientan informados.

Antes, mi marido y yo estábamos en el sindicato, se decidían y hablaban cosas, nosotros como personas sordas no nos enterábamos de las cosas, nadie nos lo transmitía, ese fue el motivo para dejar el sindicato. Ahora nos proporcionan esa información.

12. ¿Qué aspectos positivos encuentras del desempeño de tu trabajo en un CEE?

Encuentro que tengo un puesto indefinido, que es algo importante para mí.

13. ¿Crees a través de tu trabajo en el centro has conseguido integrarte socialmente?

Me siento integrada dentro del círculo del CEE pero no fuera, no me siento integrada con el resto de la sociedad, no me atrevo a interaccionar con el resto de la sociedad, tengo dificultades a la hora de comunicarme y barreras de accesibilidad, sin embargo esto no me pasa en el centro ya que es un grupo reducido con el que llevo muchos años y he conseguido integrarme con ellos, me conocen y saben cómo comunicarse conmigo. Fuera de mi trabajo es más difícil que me relacione.

14. ¿Te sientes más capaz y útil desde que comenzaste a desempeñar tu labor en el centro especial de empleo?

Creo que sí, me siento más útil.

15. Desde que trabajas en el CEE, ¿sientes bienestar emocional?

Sí, aunque creo que si hubiese sido una persona sin discapacidad hubiese buscado otras mil opciones, hubiese tenido más oportunidades de empleo, pero creo que es lo único a lo que pude acceder y me he tenido que conformar con ello.

16. El trabajar aquí y conocer a tus compañeros, ¿te ha ayudado a tener más relaciones interpersonales?

Sí, ahí conocí a mi marido y formé una familia, además de crear un grupo de amigos.

TRABAJADOR 2: Hombre, 59 años, discapacidad sensorial del 67%.

1. **Para ser trabajador de un CEE es necesario poseer un certificado de discapacidad. En tu caso, para conseguir el certificado, ¿has pasado por un proceso largo?**

Sí.

¿Te han solicitado realizar una revisión de tu certificado?

Sí, me lo han solicitado dos o tres veces.

2. **¿Has trabajado en otro sitio, ¿cuántos años llevas trabajando en este CEE?**

(En caso de que anteriormente se haya trabajado en una empresa ordinaria:

¿Qué diferencias encuentras entre el trabajo en el empleo ordinario y el empleo protegido?)

Trabajé en una empresa del empleo ordinario que posteriormente, por una subvención se convirtió en un centro especial de empleo.

Actualmente llevo 36 años trabajando en el mismo centro especial de empleo.

La diferencia que encuentro si comparo mi experiencia trabajando en la empresa ordinaria y el CEE es que el trabajo era más especializado en la empresa ordinaria, metían más prisa para sacar el trabajo adelante. Además, tenías que dedicarle más tiempo a una prenda de ropa, en el CEE es todo más mecánico.

3. **Explicando primero en qué consisten los enclaves laborales y cuál es su objetivo, se le pregunta al trabajador si desde su centro especial de empleo se fomentan los enclaves laborales y si conoce el caso de algún trabajador con discapacidad que haya sido compañero suyo, que haya pasado gracias a un enclave laboral de su centro a una empresa de empleo ordinario. ¿Alguna vez te han ofrecido disfrutar de uno?**

Nunca me han ofrecido uno.

4. **Basándome en la literatura existente sobre los CEE, hay argumentos en contra que dicen que se trabaja en condiciones laborales precarias y sin sindicación, que no se aplican los convenios colectivos del sector al que pertenecéis. ¿Qué hay de cierto en estas afirmaciones? ¿sabes qué convenio colectivo tienes?**

Opino que tengo buenas condiciones laborales porque creo que en el sector textil el salario es bajo y es lo que hay, no hay otra opción.

No sé qué convenio colectivo que tengo, pero más o menos sí sé qué derechos tengo y las condiciones laborales.

5. **¿Crees que el trabajo que tú realizas se hace bajo una sobreprotección y con una menor exigencia que las empresas ordinarias, lo que provoca que no adquieras las capacidades necesarias para si se diese el caso, trabajar en una empresa de trabajo ordinario?**

No opino que me sobreprotejan en la empresa.

6. **Comparando tú trabajo y la remuneración que tiene, ¿estás satisfecho con el salario qué recibes?**

No, no estoy contento. Me gustaría que fuese un salario más alto, pero creo que estando en el sector en el que estoy, no es posible.

También hay que tener en cuenta que en casa somos dos trabajando y son dos pagas las que entran en casa, si fuese uno solo no podríamos salir adelante.

7. **Haciendo un balance global sobre los años que llevas en este CEE, ¿dirías que estás satisfecho laboralmente? ¿Por qué?**

Ahora mismo si estoy satisfecho porque ya me he acostumbrado después de tantos años, además me queda poco para la jubilación.

Me siento con suerte porque me ha permitido trabajar toda mi vida y no me ha faltado el empleo nunca.

¿Qué cambiarías si pudieses?

No cambiaría nada porque no me interesa buscar problemas en la empresa, creo que me siento desmotivado después de tantos años.

De todas formas, desde la empresa se han realizado cambios como el horario de trabajo, con lo que me siento más conforme.

8. **¿Crees que el CEE donde trabajas, te da la oportunidad de tomar decisiones sobre tu trabajo?**

Sí, me dejan decidir en qué puesto me siento mejor y puedo cambiar entre el puesto de confección y el de ordenadores.

9. **¿La tarea que realiza cada persona con discapacidad en el CEE está equilibrado a sus habilidades? No hablando solo por la tarea que tu realizas, sino también por las de tus compañeros.**

Sí, hay personas que tienen más capacidades que otras y los puestos van acordes a lo que cada uno puede hacer.

10. **Explicando con anterioridad en qué consiste el síndrome de Burnout, preguntar si experimenta o si alguna vez, ha sufrido este síndrome por su trabajo en el CEE.**

Lo he sufrido, en la empresa había conflictos que afectaban a mi mujer y eso también me afectaba a mí. Tuvo que venir un mediador a la empresa para solucionar los problemas. Actualmente me encuentro mucho mejor.

11. ¿Consideras que entre tus compañeros hay una actitud conformista porque están poco informados sobre sus derechos y obligaciones como empleados?

Yo por ejemplo no conozco del todo mis derechos como trabajador, pero me informo, le pregunto a la gente que sabe, me gusta informarme antes de conformarme. Sí veo que otros compañeros, personas sordas que tienen acceso a poca información, se conforman y se creen lo que les dicen.

Antes no teníamos acceso a las cosas que se decían, el jefe de personal, el comité, decidían cosas y yo como persona sorda no tenía acceso a esa información, nadie se preocupaba de transmitírnosla, solo se enteraban las personas oyentes.

Actualmente tenemos intérpretes que nos comunican esa información, ahora cuentan con nosotros.

12. ¿Qué aspectos positivos encuentras del desempeño de tu trabajo en un CEE?

Tengo un trabajo, y es algo que valoro.

13. ¿Crees a través de tu trabajo en el centro has conseguido integrarte socialmente?

Sí, me siento integrado, pero no creo que esto haya sido producto de mi trabajo, soy una persona que nunca he dejado que mi discapacidad me limitase, siempre he sido una persona que se ha negado a aislarse de la sociedad.

14. ¿Te sientes más capaz y útil desde que comenzaste a desempeñar tu labor en el centro especial de empleo?

Sí.

15. Desde que trabajas en el CEE, ¿sientes bienestar emocional?

No, creo que empecé a trabajar en el CEE de forma conformista, era la única opción de empleo que tenía y acepté, pero no es un trabajo que me ha llenado emocionalmente. Trabajo aquí porque creo que es la única opción que he tenido en mi vida, no tendría otro sitio al que ir a buscarme un puesto de trabajo.

16. El trabajar aquí y conocer a tus compañeros, ¿te ha ayudado a tener más relaciones interpersonales?

Sí, conocí a mi mujer, me casé y formamos una familia, además trabajan mis hermanas en el mismo CEE, nos ayudó a reforzar nuestra relación y tener más contacto, lo que hace que tengamos una relación más consolidada.

TRABAJADORA SOCIAL.

1. **¿Cuántos años llevas trabajando en este CEE?, ¿has trabajado en otro sitio?**

Serán 38 años el próximo mes de julio. Como Trabajadora Social no he trabajado en otro sitio.

2. **Los procesos de reconocimiento de la discapacidad para obtener el certificado de discapacidad, ¿suelen ser largos para las personas que acceden al CEE?, ¿es habitual que se les solicite una revisión del certificado?**

Actualmente el proceso de reconocimiento de la discapacidad es muy largo para todo el mundo, dos años de espera dependiendo del centro de valoración que corresponda, algunos centros están superando este periodo, a excepción de algunos tramos de edad, como infancia, y ciertas patologías que requieren de una resolución más ágil.

Sí es habitual tramitar revisiones de la discapacidad porque suele producirse agravamientos de esta, a medida que avanza la edad del interesado. Por ejemplo, una persona que presenta una poliomielitis que da lugar a una claudicación en la deambulación, en el transcurso del tiempo se presentan otras disfuncionales en la columna vertebral como lumbalgias, discopatías, hernias...

3. **Desde este CEE, ¿suelen fomentarse los enclaves laborales?**

Hace varios años se trabajó en coordinación con el Equipo del MEC (Ministerio de Educación y Ciencia) que se encarga de desarrollar estos proyectos en empresas ordinarias y se llevó a efecto con varios casos de nuestro censo. Sin embargo, las personas que ya estaban en plantilla, no se mostraban favorables a ese modelo de inserción, entre otras razones porque les creaba cierta inseguridad o miedos, a pesar de que existía un compromiso de retorno en el caso de cualquier problema.

Actualmente, y desde hace más de 10 años, podemos decir que tenemos nuestros propios enclaves laborales, ya que un 20% de la plantilla realiza el desempeño de su puesto en varias instalaciones de otra empresa.

4. **Basándome en la literatura existente sobre los CEE, hay argumentos en contra que dicen que se trabaja en condiciones laborales precarias y sin sindicación, que no se aplican los convenios colectivos del sector al que pertenecéis. ¿Qué hay de cierto en estas afirmaciones?**

Soy conocedora de esa información, pero solo puedo hablar del CEE donde trabajo. Desde sus inicios todos los trabajadores de Fusba tienen los derechos

y deberes inherentes a una relación laboral: Convenio Textil, por ser la actividad que mayor número de trabajadores trabajan en ella y comité de empresa. Esto indica que todo viene establecido en dicho Convenio, así como en el Estatuto de los Trabajadores, y existe un órgano de representación, como es el comité de empresa, quien representa a todos los trabajadores y participa de toda la información y negociaciones. Es importante señalar que todo se venía aplicando en Fusba desde que comenzó a funcionar su primer centro en 1976, es decir, antes de entrar en vigor la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) en 1982 y el R.D. 2273/1985 de organización de los centros especiales de empleo. Eso indica que Fusba ha sido pionera en estos aspectos.

- 5. ¿Crees que el trabajo que realizan las personas con discapacidad se hace bajo una sobreprotección con una menor exigencia que las empresas ordinarias, lo que provoca que no adquieran las capacidades necesarias para si se diese el caso, trabajar en una empresa de trabajo ordinario?**

El nivel de exigencia de rendimiento en función de una limitación funcional que viene determinado por el tipo y grado de discapacidad, yo no lo llamaría sobreprotección. Y lo que se trata es que cada uno desarrolle las capacidades necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo, dichas capacidades son diferentes de unas a otras personas, como es lógico.

- 6. Comparando el trabajo que realizan y su remuneración, ¿cómo ves que están de satisfechos?, ¿opinas que deberían estar satisfechos con el salario que reciben?**

Es difícil de evaluar el grado de satisfacción con el salario recibido, por supuesto que en la mayoría de los casos quieren que el mismo sea superior, ¿quién no? Otra cuestión diferente es que este planteamiento se lo haga el trabajador de manera razonada, estoy segura de que en este caso la respuesta sería diferente. Pienso que existen casos dentro de la plantilla donde el salario está más ajustado al puesto de trabajo y en otros debería ser superior. Como he dicho antes el salario va acorde con una categoría profesional, quien establece las categorías es el Convenio y quien las da es la dirección en consenso con el Comité de empresa, cuando no existe consenso a medios para recurrirlo, y en medio de todo ello hay lagunas por cubrir.

- 7. Haciendo un balance global sobre los años que llevas en este CEE, ¿dirías que estás satisfecha laboralmente? ¿Por qué? ¿Qué cambiarías si pudieses?**

Si y no. Me gusta mi trabajo, estoy satisfecha de mis intervenciones en la resolución de temas importantes en todos estos años, pero han quedado otras

cosas por el camino sin resolver. También me causa tristeza tener que ubicar a técnicos que forman parte de la dirección.

8. **¿Crees que el CEE donde trabajas, te da la oportunidad de tomar decisiones sobre tu trabajo? ¿Y a los trabajadores con discapacidad?**

Sobre mi trabajo sí, en ese sentido siempre he actuado con criterio profesional propio, cuestión diferente es que mis propuestas fueran compartidas por otra parte de la Dirección y no se hayan llevado a efecto. En cuanto a los trabajadores con discapacidad, siempre depende de su puesto de trabajo, hay puestos que se prestan más a tomar decisiones y a una participación más activa que otros.

9. **¿La tarea que realiza cada persona con discapacidad en el CEE está equilibrado a sus habilidades?**

Desde siempre, las personas con menos habilidades desarrollan las tareas más sencillas dentro de cada actividad y al revés.

10. **¿Conoces el síndrome de Burnout? Si**

¿Lo experimentas o alguna vez lo has sufrido por tu trabajo en el CEE?

Es frecuente hasta utilizarlo como una expresión coloquial el decir “estoy más quemado que...”. Es una sensación que sí he experimentado en más de una ocasión, cuando buscas conseguir cambios positivos, dedicando tiempo y esfuerzo y no lo consigues ni se avanza.

11. **¿Consideras que entre tus compañeros con discapacidad hay una actitud conformista porque están poco informados sobre sus derechos y obligaciones como empleados?**

No, puede haber actitudes conformistas, pero no por falta de información sino por no alcanzar sus objetivos o pretensiones.

¿Y los compañeros sin discapacidad?

No creo que tengan motivos para ello (para ser conformistas)

12. **¿Qué aspectos positivos encuentras del desempeño de tu trabajo en un CEE?**

El Trabajador Social va a aportar apoyo para favorecer la inserción, en el sentido amplio de este concepto: En la incorporación al puesto, en los seguimientos y progresiva adaptación al mismo y en la resolución de las posibles incidencias que puedan presentarse. El objetivo es prestar una atención personalizada, identificando sus demandas, ofreciendo información y derivando hacia otros recursos; llevar a efecto un proceso de orientación, con Itinerarios personalizados; y asesorando sobre demandas concretas.

13. **¿Crees que a través del trabajo que desempeñan las personas con discapacidad en el centro, consiguen integrarse socialmente?**

La Inserción Laboral es elemental para favorecer la Integración Social. El que una persona esté en una situación de exclusión social depende fundamentalmente de su relación con el empleo y de sus lazos sociales: solidaridad familiar en sentido amplio y sistemas de protección social. Cuando hablo de inserción laboral me refiero a las acciones para incorporar al mercado laboral, puede ser un centro especial de empleo, a aquellas personas que tienen dificultades para el acceso a un empleo ordinario. Por tanto, el acceso al trabajo es un elemento de autonomía e inclusión social. Pienso que las actuaciones en el ámbito de la inserción laboral, como puede ser un centro especial de empleo, van mucho más allá de una solución al empleo, en general, tratan de promover el acceso de las personas con discapacidad a la plena ciudadanía mediante la incorporación al mercado laboral, fomentando su autonomía.

14. ¿Se sienten como personas más capaces y útiles desde que desempeñan su labor en el CEE?

He oído muchas veces expresiones muy sorprendentes en ese sentido. Sentirse más capaces dentro de su propia familia por el hecho de con una discapacidad tener un puesto de trabajo y otros miembros sin tener discapacidad, no.

15. El trabajar en el CEE, ¿has observado que les ayuda a tener más relaciones interpersonales?

Sí, sin duda