

Situación de los Centros Especiales de Empleo en España (II): Aspectos valorativos¹

Francisco de Borja Jordán de Urries Vega* y Miguel Ángel Verdugo Alonso**

* Psicólogo, especialista en discapacidad.
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)
Universidad de Salamanca
** Catedrático de Psicología de la Discapacidad, Facultad de Psicología.
Director del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)
Universidad de Salamanca

(viene de Polibea 101)

EL AJUSTE A LOS OBJETIVOS PARA LOS QUE FUERON CREADOS

Los objetivos de los CEE según la LISMI son claros:

1. Proporcionar una alternativa de empleo a quienes no alcanzan el objetivo principal de las políticas de empleo para PCD, es decir, el empleo ordinario.
2. Asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores.
3. Ser un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal, es decir, empleo ordinario.

Consideramos que en la actualidad estas tres bases siguen absolutamente vigentes y vamos a realizar un análisis crítico de las aportaciones de diferentes autores en este sentido.

Respecto al primero de los objetivos de la LISMI, el acuerdo entre los expertos es unánime. Los datos presentados (ver POLIBEA 101) ponen de manifiesto la absolu-

ta relevancia del empleo protegido en la provisión de oportunidades de empleo a una parte considerable del colectivo de personas con discapacidad. Esta realidad se ha ido consolidando anualmente con la creación y mantenimiento de manera progresiva de un número muy importante de centros que proporcionan empleo a un número igualmente importante de personas con discapacidad con lo cual tienen garantizado un empleo remunerado. Esta unanimidad es también patente respecto a la práctica ausencia de prestación de servicios de ajuste personal y social y la absoluta ineficacia para favorecer el tránsito hacia el empleo ordinario. Sin embargo, existen discrepancias claras respecto a la naturaleza de los CEE y su finalidad a este respecto, dependiendo generalmente de que las opiniones provengan de dentro o de fuera del sector de los CEE.

En lo que se refiere a la postura crítica sobre las prácticas actuales, Casado (2004) señala que un inconveniente de esta clase de empleo es que no se aviene a los principios de normalización e integración, en cuanto que presenta las características de la especialidad y la segregación: se realiza en un régimen institucional y, para muchos casos, en espacios físicos separados del medio labo-

¹ Extraído de: Francisco de Borja Jordán de Urries Vega y Miguel Ángel Verdugo Alonso, *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO). Universidad de Salamanca, 6 de julio de 2010.

ral común. De esto resulta que los centros especiales de empleo son instrumentos de integración en el empleo mediante un régimen de segregación laboral, integradores y marginadores a la vez. Casado pone de manifiesto un aspecto al que volveremos más adelante, y es que la cuestión de coherencia de los centros especiales de empleo no se plantea por su existencia, sino por la selección de sus trabajadores.

Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) recogen en su trabajo varias valoraciones respecto a este tema realizadas por otros autores. Así, indican cómo la OCDE (1992) manifiesta que la segregación inherente al empleo protegido hace que las PCD no puedan participar de forma normal en la comunidad. Incluso cuando la calidad de trabajo es sólida, los salarios son bajos, hay una pobre protección laboral y las tasas de transición son muy bajas, situándose entre el 1 y el 5 por ciento. También recogen la valoración de López y Seco (2005) que señala que los CEE en España se han convertido en un punto final para los trabajadores con discapacidad; o la de Pereda, de Prada y Actis (2003) que afirman que pocas veces se produce el objetivo de tránsito a la empresa ordinaria de los CEE, produciéndose un “efecto de campana de cristal” que proporciona a sus trabajadores una sensación de mayor seguridad, pero en un escenario de sobreprotección que limita sus expectativas y posibilidades de promoción laboral autónoma; o la de Malo y Rodríguez (2000) que pone de manifiesto que los CEE suelen ser más bien el final de la carrera laboral de las PCD que trabajan en ellos, y sus “mejores” trabajadores no son promocionados al empleo ordinario, puesto que la productividad del CEE se vería afectada.

En una publicación extensa sobre el empleo, editada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Villa (2007) indica que el incremento en el número de trabajadores de los CEE en los últimos años refleja que esta fórmula de empleo es de las más eficaces para la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Pero los diferentes estudios señalan, aun indicando la falta de estadísticas precisas, que se ha descuidado el cumplimiento de su objetivo último de promover la inserción laboral de dichos trabajadores en el mercado ordinario de trabajo, coincidiendo la investigación en diversos factores de explicación, entre ellos, el que al plantearse la rentabilidad laboral como una meta importante, los gestores evitan transferir a sus mejores trabajadores hacia el mercado ordinario con lo que se corta el camino a la pretendida “normalización” laboral.

Abundando entre otras en la idea del mantenimiento de los trabajadores cualificados en los CEE, Red2Red Consultores (2009) indican que las y los expertos señalan la sobreprotección de las personas en estos entornos, y sobre todo la desproporción en la cantidad de recursos destinados a estos centros en relación a las ayudas que se otorgan a las empresas de inserción. También se reconoce que los CEE funcionan eficazmente como pasarelas de intermediación al empleo ordinario cuando la perso-

na desea hacerlo (lo cual no es muy habitual). Y, así mismo, se considera que los CEE constituyen también una fórmula finalista de empleo que otorga una gran estabilidad en el empleo, especialmente para aquellas personas con discapacidad severa, con bajos niveles de productividad.

El propio Ministerio del ramo en su momento (MTAS, 2006) señala que estamos asistiendo al reforzamiento de la idea de que el empleo protegido es en sí mismo la única posibilidad de inserción de las PCD. No se publica ningún dato del cumplimiento de este objetivo, presumiéndose al contrario que se favorece la permanencia en los CEE de los trabajadores más competentes. Indican que la extensión de la idea de que los CEE son la única posibilidad de empleo para las PCD es doblemente perniciosa ya que además de los CEE de carácter social, que realizan transición al mercado ordinario, hay también un espacio de negocio empresarial cuyo objetivo ya no es la inserción laboral de trabajadores y que compite con ventaja con el resto de empresas. Según la misma fuente, no hay información sobre el número de trabajadores que han realizado tránsito al empleo ordinario por no publicarse (si existen) estadísticas al respecto, y los diferentes desarrollos políticos y normativos desde 1997 se han caracterizado por desarrollarse entre el Ministerio correspondiente y las organizaciones de discapacidad (o mejor dicho, añadimos nosotros, a través del CERMI que representa principalmente las estructuras desarrolladas en el mundo de la discapacidad y es cautivo de ellas), sin hacer parte del debate a las organizaciones empresariales y sindicales como recomienda la UE.

Barea y Monzón (2008) ponen de manifiesto respecto a la integración de modelos protegidos y ordinarios, que en la práctica no han existido medidas de acompañamiento que facilitarían, a través de programas combinados, el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario. Las tasas de transferencia desde el trabajo protegido hacia el ordinario no llegan al 3%. Entre las causas están las dificultades para encontrar empresarios que quieran contratar a personas con discapacidad, las peores condiciones de empleo en entornos laborales no protegidos, el poco entusiasmo de las personas con discapacidad por abandonar las empresas de trabajo protegido, etc. A este respecto, hay que indicar que la integración de ambos modelos requiere tener en cuenta que: a) los programas de Empleo con Apoyo (ECA) deben integrarse en programas combinados que coordinen a diferentes actores y medidas a través de organismos que gestionen adecuadamente los procesos de tránsito e inserción; b) el tránsito, en el caso de personas con discapacidad congénita y/o intelectual o sensorial, es la culminación de un itinerario en el que los centros especiales de empleo y las asociaciones de personas con discapacidad desempeñan un papel determinante; c) los CEE por sí solos tienen grandes dificultades para desarrollar con éxito los procesos de transición sino se acompañan de ECA.

Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) reflexionan respecto a los usuarios de los CEE manifestando que

la normativa debería de ser más exigente estableciendo la necesidad de una presencia significativa de personas afectadas por especiales dificultades en los CEE. A este respecto demandan la intervención de la administración laboral que la Ley regula mediante la figura de los equipos multiprofesionales

Laloma (2007) aporta que los CEE han demostrado su efectividad como mecanismos de generación de empleo. Sin embargo, profundiza también en la idea de la selección de candidatos y la evolución de estos en los centros, lo cual está directamente ligado a las funciones de los equipos multiprofesionales del artículo 10 de la LISMI. Precisa que los dictámenes de los equipos multiprofesionales deberían afectar directamente a las tasas de empleo de las PCD por dos motivos. Uno porque limitarían el acceso a CEE solamente a las PCD con una capacidad entre los márgenes establecidos que realmente no pudieran acceder al empleo ordinario. Otro porque podrían establecer imparcialmente una evaluación del rendimiento del trabajador si se va a utilizar un contrato de bajo rendimiento, pudiéndose determinar su retribución y la productividad real en comparación con personas sin discapacidad en puesto similares. Señala que los CEE se han convertido en centros donde el trabajador es adiestrado exclusivamente para el desarrollo de la actividad laboral propia del centro, dejando a un lado su preparación para la integración laboral, y tampoco se han desarrollado mecanismos de transición. Actualmente, tras realizarse la calificación de un centro como CEE, no se está realizando el necesario seguimiento respecto al cumplimiento de los objetivos propuestos por el centro y de los establecidos por la normativa que los regula.

En un estudio basado en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), Cueto, Malo, Rodríguez y Francos (2009) ponen de manifiesto que la experiencia laboral en CEE tiene un efecto negativo sobre la transición al mercado de trabajo ordinario. La probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria es en torno a 29 puntos porcentuales menor para las personas con discapacidad que han trabajado en algún momento de su trayectoria laboral en un CEE respecto a aquellas que nunca lo han hecho. Empezar la trayectoria laboral en un CEE reduce la probabilidad de trabajar en una empresa ordinaria entre 39 y 44 puntos porcentuales. Finalmente, la experiencia laboral en CEE en un episodio distinto al primer episodio disminuye la probabilidad de empleo en el mercado de trabajo ordinario en torno a 26 puntos porcentuales. De acuerdo con estos resultados la experiencia en CEE no favorece el paso a la empresa ordinaria; además, empezar la vida laboral en este tipo de centros reduce aún más la probabilidad de tránsito.

La Asociación FEAPS para el Empleo (AFEM) (2006 y 2008) postula en su Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual que el objetivo de los CEE es proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y, en principio, siempre

que sea posible, de carácter estable. Señalan que, según la LISMI, los CEE 1) son empresas que participan en las operaciones de mercado, y 2) tienen que asegurar un empleo remunerado en una actividad productiva y la prestación de servicios a la PCD. Podemos ver cómo, a nuestro juicio, se prescinde absolutamente de toda referencia al objetivo de transición planteado en la LISMI y no se hace ninguna referencia al mismo. Remarcan sin embargo al inicio, y de manera gratuita, ya que la LISMI no lo hace, que el empleo protegido ha de ser, siempre que sea posible, estable.

Posteriormente, en su Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual profundizan en este enfoque. Señalan que la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) habla de una ruta ideal que han de seguir las personas con discapacidad para lograr un empleo. Así concebido, el itinerario supone una suerte de “cosificación” de la persona con discapacidad, dando por supuesto que lo mejor para las personas con discapacidad intelectual es el empleo en el mercado abierto, que aparece como una falsa meta porque el empleo en el mercado abierto es realmente extraordinario en este colectivo, y, fundamentalmente, porque, en tal planteamiento, implícitamente queda fuera de los focos la posibilidad de que el itinerario en cuestión se recorra en uno u otro sentido.

Los autores del presente informe, si bien estamos absolutamente de acuerdo con AFEM en que el acceso al empleo se produce a través de diferentes caminos, también consideramos que el objetivo final deseable es el empleo ordinario. Igualmente compartimos la idea de que es la persona quien debe realizar sus elecciones, pero para ello, lo que es absolutamente imprescindible es proporcionarle las mismas oportunidades y sobre todo los mismos recursos para que pueda experimentar y alcanzar la integración en el empleo ordinario, y si aun así elige el ámbito del empleo protegido, que sea verdaderamente en una elección libre, bien informada, basada en la experiencia.

Por otro lado, la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) en 2009, señala que la idea de transición encaja mal con la del CEE como un proyecto empresarial sólido y con garantías de permanencia en el tiempo. Los CEE como empresas sostenibles y socialmente responsables promovidas por iniciativas sociales se inscriben decididamente en el marco de la Economía Social por varias razones: 1) por su génesis, pues nacen del tercer sector; 2) por su estructura empresarial pues el accionista es siempre una entidad del tercer sector; y 3) por el destino de los resultados, aplicados siempre a la creación y mantenimiento de empleo. Indican que es preciso dejar de pensar que es un lugar de transición hacia otros puestos de trabajo. Habrá trabajadores que del CEE pasen a una empresa de mercado abierto, pero habrá otros que no lo hagan y es de suma importancia que tránsito o permanencia no sea algo que le viene dado a la persona con discapacidad, sino que sea

ella la que, sopesando las consecuencias de una y otra opción, tome el camino que más le interesa y las circunstancias le permitan.

Aquí, los autores de este informe queremos remarcar la idea de que para alcanzar la meta que CEPES plantea en el párrafo anterior, lo que haría falta una asignación de recursos equitativa entre los modelos de empleo protegido y los integradores en empresa ordinaria.

LA EVOLUCIÓN DEL GASTO ESTATAL Y LAS AYUDAS ECONÓMICAS

Nos centraremos ahora en la evolución del gasto y en algunas valoraciones sobre las ayudas y la inversión realizadas en diferentes trabajos. A pesar de la dificultad de acceso a los datos de este tipo, y a que muchas veces aparecen agregados a otros gastos siendo difícil su diferenciación, algunos autores han podido analizar la evolución del gasto realizado en los CEE.

Laloma (2007) explica que los programas de actuación para la generación de empleo de PCD desarrollados por la administración central son dos: CEE (que supone cerca del 99% del total de presupuesto) y Autónomos (que supone el 1% restante). Señala que el 75% de la inversión para los CEE se dedica a mantenimiento de puestos y el 25% a proyectos generadores de empleo. La partida de mantenimiento de puestos de trabajo se triplica en el periodo 1994 a 2001, al igual que la de proyectos generadores de empleo.

En una publicación del entonces MTAS (2006), se aporta la evolución del gasto desde 1998 a 2006, con cifras algo diferentes a las aportadas por Laloma, observándose casi una duplicación de la inversión en esos cinco años pasando de 87.246.585 euros a 150.954.070 euros.

Barea y Monzón (2008), por su parte, extienden ese análisis hasta 2007, concordando casi exactamente las cifras con las referidas en el párrafo anterior hasta 2002, y observándose que si bien se mantiene el aumento progresivo en el segundo quinquenio analizado, la progresión es menor, pasando de 161.028.180 euros a 214.135.328 euros en 2007. De cualquier manera, el incremento progresivo en esos diez años supuso el paso de 87.246.585 euros a 214.135.328 euros, con un incremento del 245,5% o lo que es lo mismo, se ha incrementado dos veces y media.

Los datos nos permiten comparar las cifras de asignación en empleo protegido y ordinario así como las de ejecución real. Los datos de 2009 nos muestran que la asignación a empleo protegido fue de 263.185.183,00 euros frente a una asignación para empleo ordinario de 78.649.098,00 euros. Esto supone una inversión 3,35 veces superior para el empleo protegido que para el ordinario y del total de 341.834.281,00 euros asignados el 77% era para empleo protegido y el 23% restante para empleo ordinario. Si comparamos el gasto real ejecutado, en el que también se contabilizan las bonificaciones de cuotas de seguridad social derivadas de los contratos, las cifras son 448.842.735,11 euros para el empleo protegido frente a 295.919.738,06 euros en empleo ordinario, lo cual supone

un gasto 1,52 veces superior y del total de 744.762.473,17 euros asignados el 61% era para empleo protegido y el 39% restante para empleo ordinario. Estos datos nos permiten afirmar que existe un claro y desproporcionado sesgo en las asignaciones y asignaciones presupuestarias a favor del empleo protegido y una flagrante desventaja en este sentido para el empleo ordinario.

En lo que a aportaciones ajenas se refiere, Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) señalan que las ayudas deben fundamentarse en la mayor o menor severidad de la discapacidad de los trabajadores del CEE, idea de la que participamos los autores de este trabajo. El régimen de las exenciones de cotizaciones a la SS está dificultando la transición a la empresa ordinaria y el retorno a los CEE si se fracasa. En este sentido, se propone flexibilizar el régimen de bonificaciones a la Seguridad Social, así como una clarificación y potenciación de las ayudas a los CEE para superar situaciones de crisis empresarial, especialmente ante reconversiones de centros.

Una vez revisadas las aportaciones de otros trabajos, nos gustaría poner de manifiesto tres elementos que entendemos deben matizar cualquier orientación y decisión en este ámbito. El primero es la redundancia histórica en el desarrollo de medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad que refuerzan las alternativas del empleo protegido, incluso cuando estas son medidas a favor de la inserción de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

Desde la regulación del sistema de cuota para favorecer la inserción de PCD en el empleo ordinario, y la puesta en funcionamiento de los CEE, las diferentes medidas relevantes que se han desarrollado han sido:

1. El Real Decreto de medidas alternativas, que favorece la exención de obligatoriedad de contrato de PCD en empresas ordinarias, y plantea, entre otras alternativas, la contratación de bienes o servicios con CEE. Siendo esta alternativa un reforzamiento de las estructuras de empleo protegido.
2. El Real Decreto de Enclaves, que crea una figura de dudosa utilidad para favorecer la inserción laboral de PCD en empleo ordinario, pero que sí favorece el desarrollo de mercado y actividad de los CEE, proporcionando un eximente más a las empresas ordinarias para incumplir las cuotas de contratación.
3. El Real Decreto de Empleo con Apoyo, que paradójicamente proporciona a los CEE nuevos recursos por encima de las importantes asignaciones ya disponibles, para favorecer al tránsito al empleo ordinario que la LISMI contemplaba desde el inicio como una de sus funciones.
4. El Real Decreto que regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, que asigna una vez más nuevos recursos para el desarrollo de una actividad que los CEE deberían haber desarrollado desde el inicio como regula la LISMI.

Paralelamente, el conjunto de medidas desarrolladas para favorecer de manera sólida la inserción de PCD en empleo ordinario, independientemente de la estrategia de verificación de las contrataciones, y más allá del establecimiento de las cuotas, se reducen a una, el Real Decreto de Empleo con Apoyo, el cual hemos mencionado, también proporciona, una vez más, recursos a las estructuras de los CEE.

Este desarrollo pone de manifiesto una tendencia clara de la administración a favorecer especialmente a las estructuras ya creadas de empleo protegido frente al desarrollo de alternativas de promoción de la integración en el empleo ordinario. Probablemente bajo una fuerte influencia del CERMI, que si bien representa a las PCD, sobre todo representa a las estructuras que las agrupan en las cuales la red de CEE tiene una gran fuerza, y practicando políticas que se alejan de las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE, la OIT, la ONU y la propia.

SITUACIÓN Y PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

La situación de los trabajadores de los CEE ha sido estudiada en varios trabajos recientes. Comenzaremos por ver cuáles son los factores que sitúan a las PCD en las diferentes modalidades de empleo y concretamente en los CEE. Díaz, Corona, Iañez, Navarro y Díaz (2005) realizan un estudio muestran en su estudio la modalidad de empleo en que se sitúan las PCD por tipo de discapacidad y los factores que se asocian. Cercanas al empleo público se encuentran las PCD física, formación universitaria y reglada, que piensan que el problema de paro general es el principal problema para obtener empleo, que admiten no haber tenido dificultades para su inserción laboral y que consideran que el principal facilitador son sus características personales. Cercanas al empleo protegido se sitúan las PCD intelectual, enfermedad mental y discapacidad para hablar, con niveles de formación bajos, que estaban en CO o en formación no reglada, que han sido usuarios de acciones de orientación, y consideran como principal fuente de dificultades la discapacidad, la falta de apoyos y la mala suerte y que ven como facilitador el apoyo de asociaciones, sindicatos y familiares. Finalmente, cercanas al empleo ordinario se encuentran PCD visual y auditiva, con niveles de formación bajos o con formación para el empleo, que no observan dificultad alguna para acceder al empleo, a pesar de que no desarrollaban ninguna actividad previa preparatoria y consideran que nada les ha ayudado a conseguir ese empleo.

Un estudio realizado por Red2Red Consultores (2009) concluye que existe una mayor proporción de hombres que de mujeres en todas las situaciones laborales estudiadas excepto en las trayectorias que se han desarrollado siempre en CEE, en donde las mujeres suponen un 53,3%. Respecto a la variable del tiempo trabajado, el mayor periodo de tiempo acumulado con contratos inde-

finidos se produce entre las personas con discapacidad que siempre han trabajado en un CEE, con una media de 5,58 años, frente a los 4,76 años acumulados en este tipo de contratos de las personas con discapacidad que nunca ha trabajado en un CEE y los 3,17 años trabajados bajo esta modalidad de las personas sin discapacidad. Esto refleja mayor estabilidad en el empleo entre las personas con discapacidad que trabajan y, sobre todo, entre aquellas que siempre han trabajado en un CEE. Respecto a la duración media de los contratos las personas que siempre han trabajado en los CEE muestran mayor estabilidad. La duración media de los contratos indefinidos en CEE ha sido de 7,14 años frente a los 4,67 años de media de los contratos indefinidos de las personas sin discapacidad y en torno a los 3 años en el resto de situaciones de personas con discapacidad que no ha trabajado siempre en un CEE. Otro indicador es el relativo a la rotación en el empleo (el número de contratos durante la vida laboral). Entre las personas que siempre han trabajado en los CEE existe una mayor estabilidad en el empleo, pues de media, los trabajadores de estos centros han tenido solo 3 contratos a lo largo de su trayectoria laboral mientras que en las personas sin discapacidad, esta cifra es de 10,1 y entre las personas con discapacidad que nunca han trabajado en un CEE es de 18,2 contratos.

Uno de los rasgos más peculiares es la satisfacción respecto a su situación en el mercado de trabajo. Conscientes de encontrarse en un contexto laboral privilegiado, consideran que su condición de discapacidad les ha facilitado el acceso a entornos protegidos, con buenas condiciones de trabajo, incluso mejores a las de las personas del mercado privado ordinario. Esto es coherente con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) donde las PCD que han estado siempre en CEE presentan una estabilidad en el empleo notablemente mayor.

La valoración de su trabajo es muy positiva en cuanto a las condiciones de trabajo, horarios, retribuciones salariales, compromiso, sensibilidad y sentimiento de apoyo y comprensión. No descartan, en el plano de lo teórico al menos, la opción de emplearse en el mercado de trabajo ordinario, promocionando hacia puestos de mayor responsabilidad, pero manteniendo las condiciones actuales; si bien la mayoría no cree tener las mismas oportunidades en el mercado ordinario que les ha facilitado este entorno. Las personas empleadas en los CEE muestran mejor conciliación de su vida personal y laboral, y pueden contar con la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades y capacidades de las personas en mucha mayor medida que en otros entornos de trabajo.

Sobre la transición al mercado ordinario es una posibilidad que existe para muchas de ellas; sin embargo, por un lado, hay casos en los que señalan que aún no ha llegado el momento de plantearse este salto, por juventud y escasa experiencia acumulada. También dudan de que las condiciones laborales de las que gozan en el CEE puedan reproducirse en el mercado normalizado y puedan alcanzar la misma estabilidad. Se caracterizan por

encontrarse en un marco de empleo estable, del que no se sienten presionados a salir en ningún momento.

Finalmente, nuestros propios desarrollos de investigación en este sentido (Jordán de Urríes y Verdugo, 2011; Verdugo y Jordán de Urríes, 2007) nos muestran que el acceso al empleo en los CEE se produce principalmente por medio de una asociación (53,53%) aunque las mujeres recurren más a la familia (18,52%) que los hombres, quienes utilizan más otros medios (30,30%). Las mujeres muestran menor experiencia laboral previa, pues manifiestan trabajar por primera vez un 40,74% frente a un 30,30% de los hombres.

La satisfacción laboral que manifiestan es muy alta (93,33%), destacando la tarea (41,76%) y los compañeros (30,00%) como lo que más les gusta del trabajo, y lo que menos el dinero (35,59%). El 61,02% no desea cambiar de trabajo, y los que si lo desean (un porcentaje alto del 39,98%) aluden motivaciones de aprendizaje de nuevas tareas y de ganar más dinero (23% en ambos casos). En las respuestas dadas a la entrevista se aprecia la necesidad de realizar tareas diferentes en el puesto de trabajo (71,67%), sobre todo por aprender cosas nuevas (61,36%), y el deseo de ocupar posiciones de mayor responsabilidad (55,00% global; 60,61% en hombres y 48,15% en mujeres). Estos resultados indican cierto estatismo laboral, tanto en la posible movilidad entre centros como en la ubicación en posiciones laborales, rutinarias, que no cambian en el propio centro. Este resultado conviene confirmarlo con mayor profundidad en otros estudios. En todo caso, es recomendable que los CEE planteen activamente la movilidad externa e interna del personal empleado en los puestos de trabajo, pues beneficiaría el incremento de la satisfacción de los usuarios de los mismos.

Las diferencias de género se aprecian en la longitud de la jornada laboral, siendo los hombres en un 69,11% quienes trabajan como media 8 horas frente a un 49,29% de las mujeres, las cuales manifiestan un mayor deseo de aumentar su jornada. Y también se encuentran diferencias respecto a formación laboral previa, que siempre es baja pues un 58,33% no la ha recibido (aunque el 85,00% considera que es importante), siendo un 62,96% de mujeres frente a un 54,55% de hombres.

En lo referente al bienestar material, las preguntas realizadas se centraron exclusivamente en el salario y la disponibilidad de su uso para el trabajador, obteniéndose respuestas críticas con diferencias de género muy evidentes. La mitad de los trabajadores manifestó su descontento con el salario percibido, más los hombres (57,58%) que las mujeres (40,74%), considerándolo injusto aquellos en un 63,64% y las mujeres en un 37,04. Sin embargo, la cuantía de los sueldos es discriminatoria para las mujeres, pues perciben mensualmente una media de 548,70 euros frente a la de 680,12 euros en los hombres.

Los resultados obtenidos en la dimensión de autodeterminación son muy relevantes. Un 86,67% considera que su vida ha cambiado desde que trabaja, siendo un

96,43% el que lo considera una mejora y un 98,33% (100% en las mujeres) los que manifiestan sentirse mejor. Todas las respuestas relacionadas con esta dimensión (decidir hacer compras pequeñas, compras grandes, tener más autonomía, posibilidad de irse de vacaciones) van en la misma dirección: se ha incrementado el porcentaje de personas que realizan la actividad, y en todos los casos el incremento en las mujeres es de mucha mayor entidad que en los hombres. A pesar de lo dicho en el párrafo anterior, sigue siendo un porcentaje elevado (41,67%) los que necesitan ayuda para administrar su dinero. En este sentido, en investigaciones futuras sería oportuno poder desagregar los datos por discapacidades, o hacer estudios específicos en ese sentido.

Al examinar las relaciones interpersonales se les preguntaba si tenían más amigos desde que trabajaban (66,67%), si habían hecho nuevas amistades (85%), y si después de trabajar quedaban con sus amigos (50%). Se observó que el círculo de amistades es más amplio al trabajar, aunque no se ha avanzado tanto en tomar decisiones respecto a hacer algunas actividades juntos. En el mismo sentido muestran buenos niveles de integración social, contestando un 95,00% que les gustan sus compañeros de trabajo y la opinión que tienen de ellos es mayoritariamente buena (80%), aunque este resultado es algo inferior en las mujeres.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este es uno de los aspectos de los CEE que hasta el momento ha tenido poco desarrollo. Ni los propios sindicatos, ni los colectivos de personas con discapacidad, ni los trabajadores, ni las propias empresas (los CEE) han dedicado muchos esfuerzos a este ámbito.

Una publicación del MTAS (2006), específicamente centrada en la Negociación Colectiva y la Discapacidad, indica que no deben existir ámbitos negociadores diferentes para el empleo protegido y el ordinario, de modo que la negociación colectiva sea el mecanismo regulador de las relaciones laborales también del empleo protegido.

Esta misma fuente recomienda desarrollar un encuadramiento profesional más diversificado para las PCD en CEE, en correspondencia con las funciones que realizan, adecuando las retribuciones a las funciones profesionales. Y lo que es más importante, la negociación colectiva debe facilitar el tránsito al empleo ordinario.

Esteban, Moreno, Pastor, Solà e Ysas (2009) señalan que la normativa establece que “el ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicio en los CEE, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común”. Sin embargo, un ejercicio efectivo y regular de dichos derechos puede exigir la adopción de determinadas cauteles o especificidades.

Respecto a la negociación colectiva, la identificación del convenio colectivo aplicable a los CEE constituye en la actualidad un problema de enorme relevancia prácti-

ca y notable complejidad. Las situaciones más problemáticas se derivan por un lado de la coincidencia de convenios colectivos específicos de CEE con convenios colectivos sectoriales ordinarios, lo cual deber resolverse aplicando el convenio específico del CEE según el principio de especialidad. Por otro lado, está la posible coincidencia de diversos convenios colectivos específicos de CEE, para lo cual se deberá aplicar el principio de prioridad temporal.

LA ÉTICA

La ética es un aspecto del que en raras ocasiones se habla al examinar la situación laboral de las PCD. En este trabajo se ha querido hacer hincapié al respecto, para lo cual nos hemos basado en dos artículos publicados en un mismo número de la revista Siglo Cero. Uno de ellos escrito por Carlos Santamaría, (2003) responsable en aquellos momentos de la AFEM, y el otro por Juan José Lacasta (2008), director técnico de FEAPS, ambos artículos sirven, a nuestro juicio, para enmarcar este debate.

En primer lugar, un código ético que debe ser parte del desarrollo de las organizaciones, como por ejemplo el de FEAPS. Este debe particularizarse a los ámbitos de trabajo concretos. Habrá aquí que reflexionar sobre la condición de trabajador y la propia relación contractual que le convierte tanto en objeto de derechos, como en sujeto de obligaciones, al formar parte activa de una institución.

El valor y por lo tanto el derecho proclamado en primer término desde el propio Código Ético exige la igualdad de estas personas con el resto. La discriminación positiva reclamada en algunas circunstancias de sus vidas, afecta a conductas, sistemas y procesos para garantizar derechos, pero no a los propios derechos.

El trabajador con discapacidad no es un trabajador especial. Sigue siendo, evidentemente una persona con necesidades especiales, y por supuesto, con derecho a recibir los apoyos necesarios y del género que sean para lograr el máximo disfrute de los bienes sociales comunes en nuestro entorno cultural. Ocurre del mismo modo cuando se trata de deberes. Únicamente que, en este caso, por efecto de lo que hemos denominado discriminación positiva, justicia compensatoria o como se le quiera llamar, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a dichos deberes, cuando las personas con discapacidad intelectual no sean capaces con sus propios recursos de atenderlas adecuadamente, deberán ser suplidas por compensaciones a las empresas.

En segundo lugar, el marco general regulador de las relaciones laborales, implica derecho a un trabajo digno y estable, potenciador de capacidades personales y profesionales, integrador y normalizador, desarrollado en instituciones (empresas) justas.

En tercer lugar, el marco empresarial, ya que hay que contemplar la realidad de la empresa y la ética empresarial, que no es algo añadido ni externo a la propia actividad. Ninguna fórmula empresarial es más capaz de entender este discurso ético y de adaptar el marco de las

relaciones laborales a las exigencias éticas y a las particularidades de las personas con discapacidad intelectual, que los Centros Especiales de Empleo vinculados a los movimientos asociativos tradicionales.

Lacasta entiende que la defensa efectiva del CEE solo se puede hacer junto con la defensa efectiva de otros modelos y modalidades de empleo, como una opción más, en el marco de un abanico de opciones donde el CEE se presente como una propuesta ya validada, que se coordina activamente con otras posibilidades y redes de las que emergen itinerarios enlazados de empleo.

El autor[...] señala algunos posibles riesgos de situaciones no éticas que pueden existir en los CEE como son las siguientes:

- Que los CEE se alejen de la planificación individual integral de la persona o no la tengan en cuenta.
- Que se mantenga intencionalmente a trabajadores fuera de entornos más inclusivos por ser los más productivos.
- Que se mantenga a las personas cobrando de por vida el salario mínimo interprofesional.
- Que se mantenga a las personas sin derecho a complementos de antigüedad.
- Que se utilice el discurso de la integración y de la normalización enmascarando situaciones de segregación.
- Que se vulneren derechos laborales.
- Que se vulneren derechos sindicales.
- Que se produzcan despidos por embarazos.
- Que se produzcan estructuralmente puntas de trabajo que fuercen los horarios.
- Que se designen arbitrariamente los turnos de trabajo.
- Que se consideren como “atendidos” a los trabajadores con discapacidad intelectual y como “trabajadores” solo a los que no tienen discapacidad intelectual.
- Que el personal solo lo sea de oficio y nada sepa de discapacidad y de relaciones humanas.
- Que el personal con discapacidad no cuente con información transparente sobre cuál es la política de empresa en incentivos, promociones, estímulos, etc.
- Que no haya un apoyo efectivo para que los trabajadores con discapacidad puedan ejercer los derechos laborales y se produzca un intencionado desequilibrio entre empresa y trabajador.
- Que se produzcan agresiones verbales, broncas repetidas, amenazas...
- Que se produzcan castigos como son retenciones salariales.
- Que se produzcan situaciones de explotación.

Para paliar la aparición de problemas como los descritos Lacasta realiza una propuesta de líneas de acción para el futuro que resulta de gran interés:

- Reflexionar y llegar a un acuerdo sobre qué es lo esencial y qué es lo instrumental y operativo. Se trata

de redefinir la Misión de los CEE y sus valores. Es preciso desarrollar una visión compartida de futuro del empleo que incorpore características éticas y de calidad.

- La gestión debe orientarse hacia un principio básico que es el de la promoción de sus empleados con discapacidad, ya sea dentro o fuera del CEE, aunque siempre desde el principio de autodeterminación.
- Generar un espacio para un pacto para el cambio. Interpretar el cambio (irrenunciable) en el sector del empleo es una tarea prioritaria: las personas lo exigen.
- Diseñar dentro del modelo los procesos de trabajo en red con todos los agentes que intervienen en la persona para garantizar la sinergia en las acciones, identificando el papel específico del CEE en el proceso.
- Iniciar un debate sobre la ética en los CEE.
- Incorporar procesos de gestión de la calidad total en los CEE, no solo la certificación ISO de sus productos.

- Desarrollar procesos de formación de los trabajadores que desarrollen las aptitudes y actitudes necesarias para desempeñar nuevos roles.
- Investigar y desarrollar documentos y guías que desarrollen la manera de cumplir el principio de autodeterminación en los CEE.
- Desarrollar un modelo de apoyo personal y social en los CEE.
- Formar al personal con discapacidad sobre sus derechos y obligaciones y sobre la manera de ejercerlos.
- Evitar la jerarquía en la práctica.
- Poner en marcha modelos de evaluación en los que se pongan en evidencia los rendimientos empresariales y los resultados en términos de calidad de vida.

Los análisis de Lacasta tienen un valor especial por afrontar directamente los problemas existentes en algunos CEE desde una perspectiva centrada en la persona y en los avances en su participación social, tal como la Convención de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad destaca claramente en sus principios y en su artículo 27.

BIBLIOGRAFÍA

- AFEM (2006): *Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*. Badajoz: Asociación FEAPS para el Empleo.
- AFEM (2008): *Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*. Burgos: Asociación FEAPS para el Empleo.
- BAREA, J. Y MONZÓN, J. L. (2008): *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Casado, D. (2004): Conocimiento y gestión del empleo de las personas con discapacidad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n°50, 47-72.
- CEPES (2009): *La economía social en España 2008/2009*. Madrid: Servimedia.
- CUETO, B., MALO, M. A., RODRÍGUEZ, V. Y FRANCO, C. (2009). *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: análisis empírico con la MCVL*.
- DÍAZ, R. M., CORONA, A., IAÑEZ, A., NAVARRO, C. J. Y DÍAZ, E. (2005): *El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo*. Sevilla: Unión General de Trabajadores de Andalucía.
- ESTEBAN, R., MORENO, D., PASTOR, A., SOLÀ, X. E YSAS, H. (2009): La aplicación del Derecho del Trabajo en los Centros Especiales de Empleo. Algunos resultados. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, n°68, 4-8.
- JORDÁN DE URRÍES, F. B. Y VERDUGO, M. A. (2011): Sheltered Employment Centers. A study of their characteristics and way in which they are perceived by those who use them. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*.
- LACASTA, J. J. (2003): Calidad y ética en los centros especiales de empleo: una reflexión para el debate. *Siglo Cero* 36(2), pag. 5-20. [Ponencia presentada anteriormente en las "Jornadas Nacionales sobre la Atención Integral en el Ámbito Laboral de la Persona Adulta con Discapacidad Psíquica" celebradas en L'Hospitalet de Llobregat los días 4 y 5 de abril de 2003, con el título "Calidad y ética en los centros especiales de empleo"]
- LALOMA, M. (2007): *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Cinca.
- LÓPEZ, C.M. Y SECO, E. (2005): Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, Julio a Diciembre de 2005, 59-72.
- MALO, M.A. Y RODRÍGUEZ, S. (2000): Centros Especiales de Empleo: una breve reflexión económica sobre los cambios recientes de la normativa. *Documentación Laboral*, n° 62, 181-193.
- MTAS (2006): *Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad. Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de enero de 2006*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (1992): Employment policies for people with disabilities. Report by an evaluation panel. *OCDE Labour market and social policy occasional papers n° 8*.
- PEREDA, C., DE PRADA, M.A. Y ACTIS, W. (2003): *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: La Caixa.
- RED2RED CONSULTORES (2009): *El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexibilidad*. Madrid: Fundación ONCE
- SANTAMARÍA, C. (2003): Ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 36(2), 21-29.
- VERDUGO, M. A. Y JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2007): *Los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid. Un estudio de sus características y de la percepción de sus usuarios*. Informe de Investigación. Salamanca: INICO, Universidad de Salamanca.
- VILLA, N. (2007): *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.