

Revista de Investigación Educativa, 2005, Vol. 23, n.º 1, págs. 41-55

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Eva María Carrio Fernández
Universidad de Oviedo¹

RESUMEN

En este estudio presentamos un análisis descriptivo de los Centros Especiales de Empleo en Asturias. Hemos estructurado el artículo en cuatro partes: en primer lugar explicamos qué son estos Centros y cuál es su importancia en la inserción laboral de las personas con discapacidad; en segundo lugar exponemos el planteamiento de esta investigación (objetivos, fases, instrumentos de recogida de información, selección de la muestra y técnicas de análisis); en tercer lugar señalamos las principales conclusiones obtenidas; y, finalmente, proponemos actuaciones que consideramos necesarias para optimizar el funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo, así como futuras líneas de investigación.

Palabras clave: Discapacidad, integración laboral.

ABSTRACT

In this study we present a descriptive analysis of the Special Centers of Employment in Asturias. We have constructed the article in four parts: first we explain what sound these Centers and which is your importance in the labour insertion of the persons with disabili-

¹ Este trabajo de investigación forma parte de la Suficiencia Investigadora de la autora del artículo. Técnica Coordinadora del Proyecto: *Evaluación de centros colaboradores del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y de los promotores de programas de empleo-formación en Asturias*, realizado mediante el Contrato de Investigación entre la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo del Principado de Asturias y la Universidad de Oviedo. Dirección de contacto: Facultad de Ciencias de la Educación, C/ Aniceto Sela sn, 33005 Oviedo. Dirección electrónica: emcarrio@correo.uniovi.es.

lity; secondly we expose the approach of this investigation (lenses, phases, instruments of withdrawal of information, selection of the sample and skills of analysis); thirdly we indicate the principal obtained conclusions; and, finally, we propose performances that we consider to be necessary to optimize the functioning of the Special Centers of Employment, as well as future lines of investigation.

Key words: *Disability labour ineграio.*

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un aspecto fundamental en nuestra sociedad en la medida en que favorece la realización personal del individuo facilitando su autoconfianza y seguridad, y también como eje y núcleo de toda actividad productiva. Para las personas con discapacidad el trabajo constituye un derecho fundamental que contrasta con los difíciles procesos de inserción laboral que sufren y con su habitual marginación en el mercado laboral.

El análisis de la situación del empleo de las personas con discapacidad en nuestro contexto nos lleva a evidenciar datos no muy alentadores. En el trabajo de Pereda y col. (1998) se señala que en España las personas con discapacidad representan el 10,5% de la población (2,6 millones personas). Para unas 600.000 personas entre 15 y 65 años pertenecientes a este colectivo el empleo remunerado es su principal medio de subsistencia. Este cifra representa el 23% del colectivo lo que supone una tasa de ocupación bastante inferior a la media de la población española cuya ocupación ronda el 45%.

Para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral son varias las modalidades planteadas que podemos resumir en cuatro fórmulas (Muñoz Ruata y col. 1984):

1. Empleo protegido en centro protegido. Se trata de un empleo en el que casi todos los trabajadores tienen discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo constituyen una fórmula de empleo protegido.
2. Empleo protegido en empresa normalizada. Responde al sistema enclave que es un puesto de trabajo en empresa normalizada adaptado a las características del trabajador con discapacidad; y al sistema de cupos sociales, por el que se establece legislativamente que toda empresa con más de 50 trabajadores ha de reservar el 2% para trabajadores con discapacidad.
3. Empleo competitivo con personal de soporte. La persona discapacitada es un trabajador más que está sometido a las normativas laborales en vigencia, pero que dispone de ayudas complementarias para mantener su puesto de trabajo.
4. Empleo competitivo en empresa normalizada. Acceso que se produce por tres vías: la contratación de empresas, la contratación por la Administración Pública y el autoempleo.

Datos obtenidos de diversos estudios revisados señalan que la mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral que declaran estar ocupadas desarrollan su

actividad en un Centro Especial de Empleo. En un estudio realizado por el INE en el año 2002 se señala que *una de cada nueve personas discapacitadas ocupadas tiene un empleo incluido en el programa de medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad*. Otra investigación realizada por el INEM (1999) señala que el 50% de los contratos realizados a personas con discapacidad son en Centros Especiales de Empleo.

Estos Centros surgen históricamente como desdoblamiento de los Centros Ocupacionales con la finalidad de otorgar una relación laboral a los trabajadores más eficientes. El punto de partida es el año 1981, en el que el Ministerio de Trabajo aprobó el *Plan de Empleo para Minusválidos*. La LISMI de 1982 y el posterior Decreto y Reglamento de 1985 terminaron de regular este tipo de Centros, cuya gestión ha sido transferida en el año 2000 del INEM a las comunidades autónomas.

En el artículo 42.1 de la LISMI se definen los Centros Especiales de Empleo como *aquellos centros cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores, a la vez que sean un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal*.

La idea esencial que define a los Centros Especiales de Empleo ha variado de acuerdo a los importantes cambios vinculados a la flexibilización del mercado laboral. Sin embargo, la importancia de esta vía de acceso al mercado laboral del colectivo de personas con discapacidad justifica la relevancia de este estudio. Consideramos que para proponer actuaciones que cambien y mejoren las situación del empleo de las personas con deficiencias en estos Centros es necesario un análisis descriptivo de la realidad de las empresas protegidas. Este primer paso facilitará una posterior valoración de las necesidades de los trabajadores empleados en los Centros Especiales de Empleo.

2. PLATEAMIENTO DEL TRABAJO

2.1. Objetivos

De acuerdo con estos planteamientos los objetivos que nos hemos propuesto son los siguientes:

1. Buscar y recoger documentación actual sobre la integración laboral de las personas con discapacidad y, más concretamente, sobre los Centros Especiales de Empleo, analizarla detalladamente y establecer las bases teóricas de nuestra investigación.
2. Describir la realidad de los Centros Especiales de Empleo asturianos a partir de los datos obtenidos directamente de los profesionales que trabajan en estos centros.
3. Proponer posibles medidas para mejorar la situación actual de los Centros Especiales de Empleo con el fin de favorecer la integración socio-laboral de las personas con discapacidad y futuras líneas de investigación que permitan profundizar en las dificultad existentes en estos Centros.

2.2. Fases del estudio

Este trabajo es un análisis descriptivo de la realidad de los Centros Especiales de Empleo en Asturias. Las fases del estudio, de acuerdo con los objetivos planteados, son las siguientes:

1ª Fase: Análisis documental. Esta primera fase supone la búsqueda y recogida de documentación actual y relevante sobre los procesos de inserción en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

2ª Fase: Analítica y descriptiva. Para conocer la realidad de los Centros Especiales de Empleo es preciso diseñar y elaborar un instrumento que nos permita recoger esta información. Con esta finalidad elaboramos un cuestionario semiestructurado que nos facilita los datos necesarios para describir la realidad de estas empresas protegidas. También realizamos entrevistas al personal empleado en estos Centros de las que obtuvimos información que nos ha permitido completar y profundizar en las cuestiones más relevantes. Tras la aplicación de el cuestionario se elabora una base de datos que permitirá su posterior análisis con el correspondiente programa estadístico. La información cualitativa procedente de las preguntas abiertas y de las entrevistas también se registra y analiza para poder complementar y profundizar en la información.

3ª Fase: Evaluativa. En la que valoramos el proceso desarrollado y proponemos posibles medidas para tratar de optimizar la situación de los Centros Especiales de Empleo.

2.3. Procedimientos de recogida de información

Los instrumentos que utilizamos para recoger la información necesaria vinculada a los objetivos de este trabajo fueron cuestionarios semiestructurados y entrevistas abiertas.

2.3.1. Cuestionarios semiestructurados

El cuestionario se estructura en tres dimensiones en las que se distribuyen las variables de clasificación (36 variables) incluidas en diversos ítems. Las dimensiones son las siguientes:

- *Dimensión A. Datos de identificación del Centro.* Recoge las principales características de los Centros Especiales de Empleo referidas al tipo de empresa que son, tipo de financiación con la que cuentan y su antigüedad.
- *Dimensión B. Características de los trabajadores.* Contiene datos acerca de los trabajadores de los Centros en relación al tipo de puestos que ocupan, al tipo de deficiencias que tienen, edad, lugar de residencia, nivel de estudios y trayectoria laboral.

- *Dimensión C. Dimensión laboral.* Comprende información relativa a la producción del centro y al tipo de contratos que se realiza a los empleados.

2.3.2. Entrevistas abiertas

Para completar la información obtenida a través de los cuestionarios decidimos también entrevistarnos con el personal de gestión de las empresas. Este procedimiento nos parece muy adecuado para profundizar en aquellas cuestiones que nos parecen relevantes para conocer la situación de los Centros Especiales de Empleo asturianos partiendo el punto de vista de los implicados.

Se entrevistó a diez personas que habían participado en la recogida de información mediante los cuestionarios semiestructurados. Las entrevistas fueron realizadas por una misma entrevistadora, individualmente y, por preferencia de los encuestados, en el lugar de trabajo y en horario laboral.

2.4. Selección de la muestra

La población de referencia son los Centros Especiales de Empleo de Asturias. El proceso para averiguar la totalidad de Centros existentes en Asturias partió del INEM en el que conseguimos un listado con las 45 empresas protegidas que había en ese momento. Antes de comenzar la aplicación del cuestionario necesitamos verificar ese listado por lo que acudimos al *Departamento de Registro de Centros Especiales de Empleo del Principado de Asturias*. El listado actualizado que nos ofrecieron señalaba la existencia de un total de 51 Centros Especiales de Empleo en Asturias (**tamaño de la población N=51**).

De los 51 Centros registrados contactamos con 45, aunque el número de Centros que finalmente se implicó fue 30 (**tamaño de la muestra n=30**), un 60% de la población.

Tras la aplicación de los cuestionarios procedimos a seleccionar a las personas que íbamos a entrevistar. Nos propusimos entrevistar a 18 personas, de ellas accedieron 10 (el 16%). De las cuales 5 (el 50%) son hombres y 5 (50%) son mujeres. Este personal cumple diversas funciones dentro del Centro: 3 son formadores, 3 son gerentes, 2 son administrativos y 2 son gerentes que realizan también tareas administrativas.

Este personal está empleado en 5 Centros que por sus características y por el número de trabajadores con el que cuenta, consideramos que representan bien a los profesionales de los Centros Especiales de Empleo asturianos.

2.5. Técnicas de análisis de datos

Tras la aplicación de los instrumentos y la recogida de la información, la codificación y análisis de los datos cuantitativos recogidos de los cuestionarios se realizó con el programa estadístico SPSS.

De acuerdo con el estudio de De Miguel y col. (1999) hemos clasificado los análisis efectuados en dos categorías: 1) análisis descriptivos; 2) análisis relacionales y 3) análisis de contenido.

Con los datos recogidos mediante los cuestionarios semiestructurados realizamos análisis descriptivos y análisis de contenido para conocer la realidad de estos Centros. Los análisis descriptivos nos permiten calcular la distribución de frecuencias y porcentajes (válidos y acumulados) de cada uno de los ítems.

También hemos analizado los datos cualitativos obtenidos con las preguntas semiabiertas y abiertas que se registraron durante el proceso de recogida de datos. Esta información complementa a la cuantitativa permitiéndonos conocer de un modo más preciso la realidad de los Centros Especiales de Empleo asturianos.

La información obtenida con las entrevistas ha sido cualitativa por lo que el tipo de análisis realizado es de contenido. Las preguntas abiertas realizadas a los entrevistados nos han permitido recoger los argumentos particulares expresados espontáneamente como los resultados del diálogo e interacción con la entrevistadora. Tras la transcripción manual de las entrevistas grabadas se realizó un estudio de la información obtenida.

A partir de la información obtenida con los análisis descriptivos y de contenido realizados, elaboramos las conclusiones de nuestro estudio y las propuestas de actuación.

3. SÍNTESIS DE RESULTADOS

El objetivo del cuestionario semiestructurado, como comentamos anteriormente, es conocer la realidad de los Centros Especiales de Empleo de Asturias, por lo que partimos del análisis descriptivo de la información obtenida con este instrumento. Las dimensiones en las que está estructurado nos permiten presentar organizadamente los resultados: a) datos de identificación del centro; b) características de los trabajadores; y c) dimensión laboral. Además, ampliamos estos datos cuantitativos con la información recogida de las entrevistas abiertas realizadas al personal empleado en estos Centros.

3.1. Datos de identificación de los Centros

- La muestra con la que trabajamos está formada por 30 centros. La mayoría de estos son **Sociedades Limitadas** (33%). Otro 33% está repartido equitativamente entre Cooperativas (16.5%) y Empresas Privadas (16.5%). El resto de los Centros se reparten entre diversas fórmulas: Asociaciones sin ánimo de lucro (10%), Empresas privadas con protección pública (7%), Sociedades Anónimas Laborales (7%) y Fundaciones (7%). Sólo un 3% son Sociedades Limitadas Laborales y no existe ningún centro de carácter exclusivamente estatal.
- La mayor parte de la **financiación es privada** (53%) o una combinación mixta, privada y pública a la vez (47%). Al igual que contemplamos en el tipo de empresa, **no existe ningún centro cuya financiación sea pública por completo**. En relación al tema de la financiación, y más concretamente de las *subvenciones*, el personal entrevistado critica la inadecuada distribución y pago de las ayudas. Están de acuerdo en destacar que este apoyo económico facilita la creación de Centros Especiales de Empleo. Aunque no todos coinciden en que sea beneficioso

que en cuanto la empresa empieza a funcionar, la contribución se reduzca. Esto les obliga a subsistir con los beneficios que obtienen con la producción y en ocasiones les impide crecer.

Los gerentes opinan que los incentivos son beneficiosos, pero no tanto como parece. Si se tienen en cuenta las peculiaridades de las empresas y la normativa legal respecto a los empleados, estas aportaciones son limitadas pues en muchas ocasiones estas características obligan a los empresarios a realizar mayores inversiones.

Sin embargo, a pesar de destacar estos problemas económicos, los gerentes también reconocen que hay empresarios que se aprovechan de estos incentivos para crear Centros Especiales de Empleo en los que las condiciones de trabajo no son las más adecuadas.

- En cuanto a la antigüedad de las empresas, la mitad son de reciente creación, el 47% centros lleva funcionando **entre 1 y 5 años**. Un 13% son empresas ya afianzadas en el mercado laboral con más de 15 años de antigüedad.

3.2. Características de los trabajadores

En esta dimensión comentaremos aspectos relacionados con el tamaño de la empresa, el sexo de los empleados, si tienen o no alguna discapacidad y el tipo de la misma, el perfil de los trabajadores, las funciones que desarrollan en los Centros Especiales de Empleo y su trayectoria laboral.

- Los Centros Especiales de Empleo **son principalmente pequeños**. El 70% de los Centros tiene menos de 20 trabajadores, cifra que contrasta con el tan sólo 7% de empresas especiales con más de 81 trabajadores. De los centros con menos de 20 empleados la mayoría (43%), son centros con un número inferior a 5 trabajadores.
- De los empleados que trabajan en los Centros Especiales de Empleo **un 63% son hombres y un 37% son mujeres**. Estos datos nos indican las difíciles situaciones a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad en sus procesos de inserción laboral, frecuentemente se ven doblemente discriminadas por su discapacidad y por su sexo.
- Del total de los trabajadores **un 85% tienen algún tipo de discapacidad** frente al 15% que no manifiesta ningún tipo de discapacidad. Por lo tanto los Centros Especiales de Empleo son centros en los que mayoritariamente trabajan personas con discapacidad y en los que **no es frecuente la interrelación con otros trabajadores sin ningún tipo de dificultad**.
- Entre los tipos de discapacidad que manifiestan los empleados **la mayoría acusan deficiencias psíquicas (46%) o físicas (40%)**. Un 11% de los trabajadores sufren deficiencias auditivas. Tan sólo un 1% y un 2% tienen deficiencias visuales y mixtas respectivamente.

A través de las preguntas abiertas a esta pregunta hemos podido comprobar que las deficiencias que componen la *tipología mixta* suponen siempre la **combinación**

de una deficiencia física con otro tipo de problemas: física-visual, física-auditiva o física-psíquica.

Las funciones de formación, gerencia y/o administración son realizadas por personas con discapacidad en el 12% de los casos. Mientras que **las funciones de trabajo directo son llevadas a cabo por la mayoría** de los empleados con deficiencias (88%).

Del 12% de personal que ejerce **funciones de formación, gerencia y/o administración** sólo el 3% tienen discapacidad, la mayoría **físicas** (4%). No existe ningún empleado con estas responsabilidades con deficiencias auditivas, y en el caso de las personas con deficiencias psíquicas, visuales o mixtas el porcentaje apenas llega al 1%. Además es necesario tener en cuenta que en estos últimos casos la persona que está registrada con estas funciones no suele ejercerlas, si no que el cargo es nominativo pero las funciones están delegadas en otras personas sin discapacidad.

La mayor parte del personal empleado con discapacidad que trabaja directamente con el producto o servicio (82%) tiene dificultades psíquicas (45%) o físicas (36%). En este caso si hay un 12% de trabajadores con problemas auditivos pero son mucho menos frecuentes a los demás tipos de deficiencias.

Por lo tanto se comprueba **una clara diferencia en el tipo de deficiencia vinculada al tipo de función que se ejerce en el Centro:** el personal de formación, gestión y administración tiene dificultades que son sobre todo físicas, mientras que el personal empleado manifiesta dificultades psíquicas, físicas y auditivas mayoritariamente.

En relación a este aspecto, las personas entrevistadas señalan la **discriminación sufrida por las personas con discapacidad psíquica**. Consideran que a menudo al seleccionar a los empleados bien de la empresa ordinaria o protegida se diferencia entre las personas con deficiencias físicas o sensoriales, a quienes se les hace cargo de diversas responsabilidades porque se considera que las pueden cumplir adecuadamente, de las personas con deficiencias psíquicas de las que se cree que necesitan un mayor control y que suelen causar problemas de rendimiento y motivación. Esta creencia lleva a que en numerosas ocasiones los empresarios sean reticentes a contratar a personas con retraso intelectual porque temen que no puedan cumplir las demandas exigidas en el tiempo y con la calidad precisada.

Sin embargo, este mismo personal considera que contratar plantillas de empleados con discapacidad no es criterio suficiente para distribuir las subvenciones dirigidas a estas empresas, si no que se debería de tener en cuenta el tipo de deficiencia de estos empleados para facilitar las cuantías económicas. Señalan que se debería de realizar una discriminación positiva en aquellos Centros que se encuentren en peor situación ante la competencia existente en el mercado laboral, como quienes tienen una plantilla formada mayoritariamente por personas con discapacidad psíquica.

La causa de esta dificultad recae, según los entrevistados, es un mercado demasiado competitivo, en el que para los centros específicos es difícil ponerse a la altura de las empresas ordinarias, las cuales con plantillas menores que las de

un Centro Especial de Empleo obtienen una mayor producción. Para poder competir en el mercado, como cualquier empresa, los gerentes de estos Centros se ven obligados a bajar el precio de sus productos utilizando una mano de obra barata (la de los trabajadores con discapacidad) y utilizando las posibilidades de discriminación positiva (subvenciones e incentivos). Esto los hace diferenciarse significativamente de las empresas no protegidas.

- En cuanto al **perfil de los trabajadores** de los Centros Especiales de Empleo señalar que: la mayoría de los empleados son **bastante jóvenes**, el 40% tiene entre 31 y 40 años y el 24% menos de 30 años; la mayor parte **residen en zonas urbanas** (59%); y su **nivel de estudios es bajo**, el 40% tienen la E.G.B. o Primaria finalizada y el 35% han sido escolarizados en Centros de Educación Especial.

Si tenemos en cuenta la función que realizan en la empresa, por supuesto **quienes realizan actividades de formación, gestión y/o administración tienen un nivel de estudios representativamente más alto** (FP II, Diplomatura y Licenciatura) **que quienes trabajan en relación directa que el producto o servicio** (estudios primarios sin completar, Educación Primaria o Educación Especial). Recordemos que las personas que desarrollan funciones de formación, gestión y/o administración no suelen tener deficiencias, mientras que las personas cuyo trabajo no tiene que ver con estas funciones son mayoritariamente discapacitados.

En cuanto a la *formación* de las personas con discapacidad, los entrevistados señalan que es un problema importante. Cuando se intenta buscar dentro de este colectivo a personas preparadas para trabajar en una empresa lo único que se encuentra es mano de obra sin cualificar, lo que obliga en muchas ocasiones a los gerentes a contratar a personal sin conocimientos en las actividades que se realizan y a formarlos en los mismos centros.

En opinión de los entrevistados las instituciones que se encargan de elaborar bases de datos que facilitan la búsqueda de posible personal para emplear pero también deberían de preocuparse por su formación. En el caso de los Centros Ocupacionales o algunos Talleres del Principado de Asturias o de Ayuntamientos, más que preparar a estas personas según las demandas del mercado laboral, se dirigen a realizar actividades que no les proporcionan una formación para dar ese paso hacia el mundo laboral.

Otro importante problema también señalado, se vincula a la indiferenciación de la formación que proporcionan algunas entidades en función del tipo de discapacidad. Normalmente esta formación la dirigen a colectivos de exclusión, entre los que incluyen a las personas con discapacidad como si se tratara de un colectivo homogéneo

Por esta razón el personal entrevistado que desarrolla funciones de formación prefiere preparar a sus empleados en el propio Centro instruyéndoles en determinadas actividades relacionadas con la producción de la empresa. Los gerentes, sin embargo, critican este hecho, señalando que el aprendizaje que se consigue de esta forma es técnico y facilita a los trabajadores responder en su puesto, pero en el caso de las personas con deficiencias intelectuales la formación en hábitos,

valores y conductas sociales queda relegada a un segundo plano impidiendo una auténtica integración sociolaboral.

- En relación al comentario anterior, **la mayor parte de estos trabajadores proceden de una situación de desempleo (42%)**. El 28% lo constituyen personas que proceden de Centros Ocupacionales del Ayuntamiento, de Centros Ocupacionales de la propia empresa, o bien de Escuelas Taller del Principado de Asturias. Del 30% restante, el 20% ha estado empleado: en empresas ordinarias (8%), en otros Centros Especiales de Empleo (7%), en la Administración Pública (1%) o en empresas con apoyo (1%), tan sólo el 3% ha intentado desarrollar su propia empresa; y el 10% accede tras su paso por la Educación Formal (7%) o por cursos y actividades de formación complementaria.

Los análisis relacionales permiten observar que **las personas con discapacidad proceden principalmente de una situación de desempleo o derivan de Centros Ocupacionales o Escuelas Taller**. Sin embargo las personas que desempeñan funciones de formación, gestión y/o administración, mayoritariamente personas sin discapacidad, estaban empleados en la empresa ordinaria.

Estos datos nos permiten concluir en esta dimensión que la mayor parte de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo son personas con discapacidad, principalmente psíquica o física, que realizan actividades con relación directa con el producto o servicio al que se dedica la empresa especial. Son jóvenes, con un nivel de estudios limitado y antes de trabajar en estos Centros estaban desempleados o aprendiendo un oficio en un Centro Ocupacional o en un Programa de empleo-formación².

3.3. Dimensión laboral

En esta dimensión recogemos las variables relacionadas con las actividades desarrolladas en los Centros Especiales de Empleo, la producción, los cambios habidos en la empresa desde su creación, el tipo de contrato que se realiza a los trabajadores y la dedicación que estos implican.

- Las actividades más realizadas por estos centros son: **carpintería / ebanistería y jardinería** (ambas con un 13%), **artes gráficas, alimentación y productos manufacturados** (un 10% respectivamente).

Un porcentaje significativo de Centros (17%) realizan **una combinación de las actividades** propuestas, por ejemplo: fabricación y comercialización de muebles;

² Los Programas de empleo-formación tienen como finalidad la inserción de desempleados a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional, en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, así como con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes. Estos programas se subdividen en los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios dirigidos a jóvenes menores de veinticinco años, y los Talleres de Empleo dirigidos a desempleados de 25 años o más.

jardinería y limpieza; confección de prendas de producción laboral, cableados eléctricos, bobinados eléctricos y montaje de iluminación; etc.

Los **Centros Especiales de Empleo de nueva creación** se dedican principalmente a actividades relacionadas con los **nuevos yacimientos de empleo**: gestión cinegética o reciclaje de residuos.

- Estas empresas suelen **elaborar el producto completamente**, son escasas las que colaboran con otras empresas para la realización del producto o el desarrollo del servicio (10%).
- En cuanto a la realización de **cambios en la forma o tipo de producción**, el 47% sí han realizado alguna variación de ambos tipos. Un 7% ha realizado cambios en la forma de producción y un 3% sólo en el tipo de productos que ofrecen. Para completar esta información añadimos en el cuestionario otras dos preguntas de carácter abierto relativas a la causas de los cambios y a su frecuencia. La referida a las *causas de los cambios* realizados en los Centros pone de manifiesto que, cuando estos se producen, son debidos a la demanda de los mercados o a innovaciones tecnológicas y de gestión realizadas en los Centros con el objetivo de mejorar la calidad de la producción y de los métodos. En cuanto a la otra cuestión sobre la *frecuencia* de estos cambios genera respuestas muy dispares. La mayoría no tienen un periodo de tiempo definido para introducir cambios en su centro. En las entrevistas abiertas el personal reconoce su temor a dirigir los Centros Especiales de Empleo hacia nuevos tipos de producción relacionados con un mercado más competitivo. Esto es debido a la condición de discapacidad de los empleados, dependiendo del tipo y grado de sus deficiencias, necesitan un mayor apoyo y su rendimiento es menor lo que les impide, en ocasiones, adaptarse a un elevado ritmo de producción. Ante esta dificultad los entrevistados destacan nuevamente la importancia de las subvenciones para subsanarla.
- La situación laboral de los empleados refleja que **la mayor parte de los contratos realizados a los empleados son de duración indefinida** (64%). El 30% son de carácter temporal y tan sólo un 4% son contratos en prácticas. Un 2% han señalado que son trabajadores autónomos.
- Casi la totalidad de los empleados de los Centros Especiales de Empleo trabajan a **tiempo completo** (84%). En la mayor parte de los centros se trabaja **por la mañana**, aunque debe reflejarse que la **progresiva flexibilización del mercado laboral** referida a este aspecto que se abarca a nivel general también se evidencia en las empresas protegidas: el 13% trabaja por la noche, en otro 13% se realizan turnos flexibles y en el 10% se realiza actividades también durante los fines de semana. Se respeta la disposición legal respecto a que las personas con discapacidad no pueden hacer horas extras, pues el único caso que se señala que se realizan corresponde a una persona sin discapacidad.

4. PRINCIPALES DIFICULTADES, PROPUESTAS DE ACTUACIÓN Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Durante el tiempo en el que realizamos esta investigación fueron diversos los obstáculos que se nos fueron presentando relacionados con:

- La escasez de documentos e investigaciones sobre los Centros Especiales de Empleo, lo que dificultó los procesos de obtención de documentación para la elaboración de las bases teóricas de nuestro estudio.
- Las reticencias y resistencias a colaborar por parte de los Centros. En la primera toma de contacto con el personal de los Centros Especiales de Empleo comprobamos un importante desinterés en colaborar vinculado a dos factores: a que estaban muy ocupados³, y la desconfianza generada por el hecho de que muchas personas piden información a estos Centros para realizar estudios de cuyos resultados no vuelven a tener noticias. Por esta razón nuestra insistencia y el compromiso verbal con los directores de facilitar informes con las conclusiones finales una vez concluida la investigación, logró salvar esta dificultad.

Una vez finalizada esta primera fase del estudio las conclusiones que hemos obtenido tras analizar la información cuantitativa y cualitativa nos han permitido extraer las siguientes propuestas de actuación:

4.1. En relación a la legislación vigente: reconceptualizar la idea de Centro Especial de Empleo de modo que responda a la realidad de estas empresas protegidas. La acepción recogida por la LISMI y mencionada al inicio del artículo, en la que estos Centros se consideran un *punto* hacia la empresa ordinaria, ha quedado desfasada. Estos centros funcionan como empresas ordinarias a nivel de elaboración del producto o desempeño del servicio al que se dirigen, con el único añadido de que tienen ayudas e incentivos por la contratación de un porcentaje significativo de personas con discapacidad. Que un empresa protegida contrate a una persona con discapacidad para posteriormente facilitarse su «paso» a otra empresa, teniendo en cuenta que en ocasiones deberá formar a dicha persona para que pueda desempeñar su trabajo, no es viable.

4.2. En relación a las políticas sociales: normalizar la situación de los Centros Especiales de Empleo facilitando su equiparación a nivel de competencia en el mercado de trabajo con la empresa ordinaria. Potenciando la formación de las personas con discapacidad en ocupaciones en las que haya salidas laborales y promocionando una imagen positiva de las empresas protegidas en la sociedad se facilitará esta labor.

³ Recordemos que estos Centros funcionan como cualquier empresa, con un horario laboral y unos objetivos de producción.

4.3. En relación a la Administración Pública: **adecuar las acciones de la Administración a las necesidades reales de los Centros Especiales de Empleo.** Se deben establecer procedimientos para evaluar la calidad de estos Centros y establecer criterios que permitan optimizar la distribución de los recursos económicos disponibles entre los mismos.

4.4. En relación a la formación de las personas con discapacidad: **potenciar esta formación como principal recurso de estos colectivos para su inserción laboral.** Esto se puede lograr: informando a las instituciones responsables de las necesidades formativas de estos colectivos; elaborando planes formativos teniendo en cuenta las demandas del mercado laboral; respondiendo al planificar la formación a las necesidades específicas vinculadas a los distintos tipos de discapacidad; y facilitando a los empresarios la búsqueda de personal mediante la elaboración de bases de datos actualizadas.

4.5. En relación a la sociedad: **dar a conocer socialmente a los Centros Especiales de Empleo,** informando sobre qué son estos Centros y ofreciendo una imagen normalizadora de los mismos.

Esta primera fase de nuestro estudio nos permite derivar nuestras líneas de investigación hacia objetivos más amplios a nivel regional y a nivel estatal:

- A nivel regional: nos parece necesario realizar una valoración de las necesidades del personal de gestión, formación y administración empleado en los Centros Especiales de Empleo, así como de los trabajadores que desempeñan funciones directamente relacionadas con la elaboración del producto o desempeño del servicio que ofrece la empresa. Esta valoración nos permitirá conocer cuáles son sus problemas tanto en relación con su trabajo diario como a nivel de los Centros Especiales de Empleo en general; cuáles se consideran las causas de dichos problemas; y proponer medidas para mejorar su situación. Esta información complementaría las conclusiones presentadas en esta primera fase de nuestro estudio y permitiría ofrecer una imagen aún más ajustada de las empresas protegidas.
- A nivel estatal: consideramos necesario realizar un sondeo en las distintas Comunidades Autónomas sobre los Centros Especiales de Empleo en el que se recoja información acerca de: la cantidad de Centros por Comunidad; la antigüedad de los mismos; las actividades laborales a las que se dedican; el número de empleados contratados, el tipo de deficiencias que padecen, su nivel de formación, el tipo de contrato que tienen y la dedicación laboral que precisan en su trabajo; etc. En definitiva datos que nos faciliten una visión más general sobre los Centros Especiales de Empleo y que permitan plantear actuaciones que beneficien la creación y el funcionamiento de estas empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnaiz Sánchez, P., Guerrero Romera, C. (1999): *Discapacidad psíquica: formación y empleo*. Archidona, Aljibe.
- Carrera, R. y González, E. (1998): La integración sociolaboral de las personas con discapacidad física, *Quinesia*, (25), 93-106.
- Colectivo IOÉ (1998): *Discapacidad y trabajo en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1999): *Iniciativa EQUAL*. <http://europa.eu.int/search/s97uts>.
- De Miguel, M., Pereira, M. y col. (1999): Análisis de las necesidades y problemas en la población con deficiencias auditivas en el proceso de integración en el mundo laboral. La realidad en Asturias. Oviedo, Universidad de Oviedo/MEC.
- Esteban Legarreta, R., Pérez Amorós, F. (1999): *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid, IBIDEM Ediciones.
- Frago, E. (1999): *Trabajar para vivir: una propuesta innovadora de inserción sociolaboral*. Madrid, Miraguano.
- Fundación Empresa y Sociedad (1999): *Casos de empresas que apoyan el empleo de personas desfavorecidas*. Madrid, Fundación Empresa y Sociedad.
- Gaitán, J.A., Piñuel, J.L. (1998): *Técnicas de investigación en comunicación social: elaboración y registro de datos*. Madrid, Síntesis.
- García Pastor, C. (1999): Independencia y participación social de personas con «necesidades especiales», en PÉREZ SERRANO, G.: *Exclusión e integración social*. Sevilla, Universidad de Sevilla, 149-182.
- Garrido Pérez, E. (2000): *El trabajo de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Instituto Nacional de Estadística (2002): *Las personas con discapacidad y su relación con el empleo*. <http://www.ine.es/inebase/cgi/um#12>
- INEM (1999): *Personas con discapacidad*. http://www.inem.es/ciudadano/p_observat
- Jurado, P. (1996): Los profesionales de centros de empleo protegido. Generalidades y actuación, *Educación*, (20), 117-124.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003): *Guía laboral 2000 y de asuntos sociales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Muñoz Ruata, J.; Montero Viejo, L.; Ciriza Coscolín, A.; Paredes Madrid, J.; Fernández de Vega Losada, T.; Correal, A.L.; Cabada Alvarez, J.M. (1984): *Soy útil. Evaluación de las aptitudes y desarrollo de las capacidades en base a la inclusión del eje laboral en el proceso educativo*. Madrid, Fundación Promiva.
- Pereda, C., de Prada, M. A., Actis, W., Santamarina, C., Camas, V. (1998): *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Sánchez Cervera y Senra, J. M. (2000): *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*. Madrid, CISS.

- Sancho Figueroa, T. (1995): Condiciones de trabajo en Centros Especiales de Empleo, *Minusval*, (99), 60-62.
- Tuset del Pino, P. (2000): *La contratación de trabajadores minusválidos*. Pamplona, Aranzadi.

Fecha de recepción: 16 de noviembre de 2003.
Fecha de aceptación: 2 de octubre de 2004.