

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL
TRABAJO
GRADO EN TRABAJO SOCIAL
Trabajo Fin de Grado

DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EMPLEO:

BENEFICIOS PERSONALES Y SOCIALES DE LA
INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Alumna: Diana Gómez Gil

Director: Francisco Galán Calvo

Grado en Trabajo Social
Zaragoza, Octubre de 2014



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Objetivos.....	8
1.2 Población.....	8
1.3 Ámbito geográfico y temporal.....	9
1.4 Hipótesis.....	9
1.5 Limitaciones de la investigación.....	10
1.6 Determinación y definiciones operativas de las variables.....	10
2. METODOLOGÍA.....	13
3. MARCO TEÓRICO	
3.1 Evolución de la percepción de la discapacidad	
3.1.1 Modelos/paradigmas de la discapacidad.....	18
3.1.2 Evolución en la conceptualización.....	22
3.1.3 El papel del movimiento asociativo.....	24
3.2 Marco legislativo.....	25
3.3 Inserción laboral de las personas con discapacidad	
3.3.1 Legislación: inserción laboral y discapacidad.....	29
3.3.2 Estadísticas.....	33
3.4 Discapacidad Intelectual	
3.4.1 Conceptualización.....	40

3.4.2 Prejuicios y barreras.....	45
3.4.3 Ámbito formativo-laboral de la personas con DI.....	46
3.4.4 Limitaciones en el acceso laboral.....	47
3.4.5 Ventajas e inconvenientes de la actividad laboral.....	49
3.4.6 Resultados de estudios cualitativos previos.....	51

4. ANÁLISIS DE DATOS

➤ Incremento de la contratación de personas con discapacidad. Motivos.....	52
➤ Prejuicios existentes: Consecuencias en la actividad laboral.....	57
➤ Preparación o formación previa.....	60
➤ Beneficios e inconvenientes de la actividad laboral de las personas con DI	
a) Beneficios	
a.1.) Beneficios para la sociedad.....	64
a.2.) Beneficios para la persona que trabaja.....	70
b) Inconvenientes.....	77
➤ Medidas actuales y propuestas para una integración plena.....	78

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....81

BIBLIOGRAFÍA y WEBGRAFÍA.....85

ANEXO 1. Glosario

ANEXO 2. Guión de la entrevista

ANEXO 3. Ficha de los/las informantes

ANEXO 4. Transcripción de las entrevistas

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, las personas con discapacidad han tenido una mayor consideración social. Las Asociaciones y Federaciones de la discapacidad, los familiares y las propias personas con discapacidad han luchado por una igualdad de derechos entre todos los ciudadanos y ciudadanas y por la no discriminación. En España, desde los años 80 hasta hoy, se han llevado a cabo una serie de políticas que han conseguido que la situación de las personas con discapacidad en la sociedad pase de una completa invisibilización a una inclusión, aunque no total.

Ha sido en la última década cuando las personas con discapacidad han conseguido un mayor espacio en la sociedad debido a la aprobación de leyes que potencian su contratación laboral y permitiendo que, en la medida de sus posibilidades, tengan la oportunidad de conseguir una mayor autonomía.

Sin embargo, todavía el acceso al mercado laboral es un objetivo político y social que no se ha conseguido plenamente, pues, a pesar del avance en este sentido, aun persisten mecanismos de rechazo hacia las personas con discapacidad debido a prejuicios y estereotipos que frenan su inclusión. Se podría decir que la sociedad está mucho más concienciada y sensibilizada con la problemática pero no lo suficiente como para eliminar el sentimiento de “pena” o la idea de que “no son capaces”, que tanto perjudica para una inclusión integral y plena.

El grupo de personas con discapacidad es muy amplio y heterogéneo y, por ello, la integración social no es igual para todas ellas. Las capacidades y las personalidades, así como las conductas de las familias o como afrontan éstas la situación, influyen en la consecución de esta integración. Pero, además, la percepción social también es diferente según el tipo de discapacidad. En este sentido, las personas con discapacidad intelectual (DI) son uno de los grupos que más dificultades tienen para la integración debido a los estigmas y

prejuicios, por un lado, y a las propias dificultades derivadas de su discapacidad, por otro.

La investigación que se va desarrollar esta centrada en las personas con DI, más concretamente en su inserción laboral. Lo que se pretende es averiguar los beneficios que otorga, para las mismas personas con DI y para la sociedad en conjunto, que este colectivo desempeñe una actividad laboral que les permita entrar en el juego del sistema de cotizaciones. No obstante, habrá que tener en cuenta alguna de las principales causas que impiden a éstas personas el acceso al mercado laboral.

Como ya se ha mencionado, en los últimos años se han llevado a cabo políticas que incentivan la contratación laboral de las personas con discapacidad. Con este estudio se pretende corroborar, ratificar, afirmar la necesidad de la implementación de medidas que garanticen esta integración laboral. Además, puede servir de base para investigaciones futuras que desemboquen en la toma de nuevas medidas con este mismo fin.

Para ello, se desarrollará una investigación que se compone de cuatro partes principales que son:

1) Diseño de la investigación en donde se recogen los objetivos (generales y específicos), la población, el ámbito geográfico y temporal, las hipótesis, las limitaciones y la definición de variables.

2) Metodología, que señalará el enfoque y el tipo de investigación y las técnicas de investigación y la justificación de su empleo.

3) Marco teórico del tema seleccionado. En él se tratará la evolución de la percepción y trato a la discapacidad; la normativa en materia de discapacidad; el acceso al empleo y su normativa; la DI en concreto y las barreras sociales existentes que impiden su inserción; además se incluyen algunas conclusiones de un estudio previo sobre el tema.

4) Análisis de los datos. Se analizarán los datos en base a cuatro bloques que son: el incremento de la contratación a personas con discapacidad y los motivos; los prejuicios; la formación y la preparación previa; los beneficios e inconvenientes de la actividad laboral; y las medidas actuales y propuestas para una integración plena.

5) Conclusión y propuestas de mejora. Se plasmaran aquellas cuestiones más significativas que han sido resultado de la investigación y algunas propuestas que puedan mejorar la situación actual sobre el tema de estudio.

Por último, esta investigación no hubiera sido posible sin la colaboración de varias personas. Por ello, quiero dirigir mis agradecimientos, en primer lugar, a la Entidad Kairós, por confiar en mí, por participar en este trabajo y por su implicación en la realización; y, en segundo lugar, mis agradecimientos van dirigidos a la trabajadora social de Adointegra S.L.U (Huesca) porque, además de su gran dedicación diaria al colectivo, es un ejemplo a seguir como profesional y como persona.

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 OBJETIVOS

- **General**

Conocer qué beneficios supone que las personas con discapacidad intelectual realicen un trabajo, ya sea en Centro Especial de Empleo (CEE) o en una empresa ordinaria.

- **Específicos**

Los objetivos específicos que se han marcado para esta investigación son tres:

- Indagar sobre hasta qué punto las medidas llevadas a cabo por los Poderes Públicos esta incentivando el acceso al mercado laboral de las personas con DI.
- Saber cuáles son los principales obstáculos existentes en la sociedad que impiden el acceso al mercado laboral de este colectivo.
- Averiguar de que modo repercute, al conjunto de la sociedad, la inclusión de las personas con DI en el mercado de trabajo.
- Conocer de qué forma mejora la calidad de vida del colectivo el hecho de desempeñar una actividad laboral.

1.2 POBLACIÓN

La población estudiada serán personas con DI que desempeñen o hayan desempeñado una actividad laboral en un CEE o en una empresa ordinaria y, también, a profesionales que estén vinculados profesionalmente con el colectivo de la DI.

1.3 ÁMBITO GEOGRÁFICO Y TEMPORAL

El desarrollo de la investigación tendrá lugar en la provincia de Zaragoza, aunque para su realización se contará con la colaboración de una trabajadora social que desempeña su profesión en Adointegra S.L.U, Huesca.

Por otro lado, la investigación no se centra en una entidad o empresa en concreto, pero sí Kairós será el punto de encuentro entre la investigadora, dos de las profesionales que participan y las personas con DI entrevistadas. Sin embargo, aunque éstas últimas si tienen relación con Kairós, su actividad laboral se desarrolla o se ha desarrollado en empresas que no tienen que ver con dicha entidad y que son: Carrera, CEE de Cedes, CEE Umbela, cines Cinesa de Puerto Venecia y CEE Serpi.

La investigación se llevará a cabo durante un periodo de 9 meses que van desde el mes de febrero de 2014 hasta octubre de ese mismo año.

1.4 HIPÓTESIS

- Todavía existen muchos estigmas sobre este colectivo, lo que impide su contratación.
- La inserción laboral de las personas con DI ayuda a sensibilizar a la población general y, por tanto, a eliminar prejuicios.
- Desarrollar una actividad laboral es una vía para mejorar su estado de salud físico y mental: Adquieren mayor autonomía y un mejor autoconcepto.
- Al incorporarse al mercado laboral dejan de ser miembros subsidiarios de la sociedad, produciéndose una retroalimentación entre Estado y ciudadano/a.
- Las medidas de los Poderes Públicos han favorecido el incremento de la contratación de personas con discapacidad, por tanto, son correctas y efectivas.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Dificultad para encontrar personas con DI que trabajen o trabajasen en un CEE o en una empresa ordinaria con el nivel necesario para aportar datos relevantes a esta investigación.
- Necesidad de elaborar entrevistas cortas y sencillas para poder adaptarse a todos los niveles de las personas con DI, por lo que es posible que no se llegue a obtener una respuesta ajustada a lo que, en realidad, se quiere preguntar.
- Falta de argumentación en las respuestas de algunas de las personas con discapacidad entrevistadas limitándose a contestaciones dicotómicas (sí o no).

1.6 DETERMINACIÓN Y DEFINICIONES OPERATIVAS DE LAS VARIABLES

- **Autoconcepto:** Es el conjunto de características (físicas, intelectuales, afectivas, sociales, etc.) que conforman la imagen que una persona tiene de sí misma. Esta imagen se va desarrollando y construyendo a lo largo de la vida gracias a la intervención de factores cognitivos y a la interacción social; es decir, se va formando a través de lo que la persona piensa que puede conseguir, de lo que en realidad consigue y de lo que le gustaría ser, y a través de imágenes, comentarios, informaciones que los demás tienen de sí misma (Elaboración propia, base: Psicología Online y Serrano Valenzuela, B. y Belenguer, Abián, C., 2000, p. 289)

- **Autonomía:** Según el artículo 2.1 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de *Promoción de la Autonomía Personal y Atención* (LAPAD), autonomía es “la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria”.

- Beneficio: Se refiere a un bien que se hace o que se recibe. El término puede ser también utilizado como sinónimo de utilidad o ventaja (RAE, 2001)

- Calidad de vida: Se definiría como la percepción individual de la posición vital dentro del contexto cultural y sistema de valores en el que vive la persona. El concepto incluye una dimensión subjetiva, relacionada con las metas, expectativas y percepción de los estándares de vida (percepción de la salud física, del estado psicológico, del grado de independencia, etc.) y otra objetiva, basada en las condiciones sociomateriales de la existencia (nivel de ingresos económicos, vivienda, estructura social del vecindario, grado de contaminación, etc.) (Chivite Chivite M.P., 2000, p.342)

- Discapacitado/a (persona con discapacidad): La Ley 13/1982, de 7 de abril, *de Integración Social de Minusválido* (LISMI), en su artículo 7, la define como “toda aquella persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentren reducidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”.

- Discapacidad intelectual: FEAPS la define, tomando la definición de la AAIDD (Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo), como “una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (AAIDD, 2011. p.25)

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

- Empleo: Es el trabajo realizado en cumplimiento de un contrato formal o de hecho y por el que la persona recibe un salario o una remuneración económica (<http://definicion.mx/empleo/>)
- Miembro subsidiario de la sociedad: Se refiere a aquellos/as ciudadanos/as que reciben prestaciones no contributivas por parte de los Poderes Públicos y, por lo tanto, no participan en el sistema de cotizaciones del país en el que residen (Elaboración propia)
- Prejuicio: Opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal (RAE, 2001)

2. METODOLOGÍA

Se trata de una investigación básica, puesto que la finalidad es adquirir un mejor conocimiento de la realidad. No se pretende cambiar la realidad sino sólo conocerla.

El método escogido para este estudio es cualitativo. El objeto de una investigación cualitativa es comprender las interacciones que se dan en una realidad y los mecanismos que intervienen en ellas (Báez y Pérez de Tudela, J. 2007, p.37). Este método pretende “informar de las observaciones del lenguaje” (Sierra Bravo, R., 2007, p.24). Es decir, presenta un mayor carácter subjetivo, puesto que se basa en la comprensión íntima de la realidad y la captación de su sentido, y, por lo tanto, en la capacidad de intuición personal del/la investigador/a (Sierra Bravo, R., 2007, p.25). Así pues, la realidad que se pretende describir e indagar en esta investigación es la discapacidad intelectual y el empleo, concretamente conocer cuáles pueden ser los beneficios sociales y personales de la actividad laboral de las personas con DI.

El tipo de investigación es descriptiva ya que intenta describir la realidad que abarca el objetivo de este estudio. Además, esta investigación también tiene rasgos de explicativa, puesto que esta investigación va más allá de la simple descripción de la realidad de estudio, sino que trata de estudiar las relaciones entre las variables, con el fin de conocer la estructura y los factores que intervienen en el fenómeno a estudiar y su dinámica (Sierra Bravo, R., 2007, p.34)

La investigación es de carácter transversal, puesto que la recogida de información se limita a un único momento en el tiempo. No se trata, por tanto, de una investigación en la que se pretende estudiar el fenómeno durante un tiempo determinado con el fin de conocer su evolución, sino que nos centramos en la situación del fenómeno en un momento concreto que es, la actualidad.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

La técnica utilizada para la obtención de datos será la entrevista. “La entrevista es una técnica de investigación intensiva que se utiliza para profundizar en aquellos aspectos más teóricos y globales que constituyen el discurso especializado sobre un tema y los fundamentos sobre los que se apoya” (Báez y Pérez de Tudela, J. 2007, p.95). A través de esta técnica abierta se podrá acceder a las categorías mentales de las personas entrevistadas. Es decir, permitirá que éstas puedan expresar todo lo que quieran y, así, conocer la opinión subjetiva de los/las entrevistados/as sobre el tema objeto de esta investigación.

La entrevista es la técnica que permite la máxima interacción posible entre el/la informante y el/la investigador/a (Báez y Pérez de Tudela, J. 2007, p.95).

Se diseñarán dos entrevistas semiestructuradas. Este tipo de entrevistas recogen unos contenidos y siguen un orden preestablecido, dejando abierta posibilidad de que el/la entrevistado/a exprese lo que desee (Báez y Pérez de Tudela, J. 2007, p.97).

Las dos entrevistas diseñadas serán contestadas por dos colectivos implicados en el tema: por un lado se realizará una entrevista a tres profesionales que desempeñen su labor profesional en el campo de la DI; y por el otro, la otra entrevista irá destinada a cinco personas con DI que desempeñen o hayan desempeñado una actividad profesional en CEE o en empresa ordinaria. Por este motivo, es necesario que se elaboren dos modelos de entrevista diferenciados que se ajusten a la persona que debe contestarla. Tanto el Modelo 1 como el Modelo 2 de entrevista se encuentran recogidas en el Anexo 2.

El Modelo 1 irá dirigido a las profesionales. Se divide en dos bloques: las preguntas del primer bloque tienen como objetivo averiguar cuál es la situación actual de las personas con DI en el mercado laboral y qué tipo de trabajos suelen desempeñar y, por supuesto, en esta parte nos centramos en los beneficios personales (físicos, psíquicos, sociales u otros) que las personas

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

con DI pueden obtener a través de la actividad laboral; las preguntas de segundo bloque están relacionadas con la sociedad con el fin de conocer si existen prejuicios y si estos impiden la inserción, si existe concienciación de la necesidad de la inserción laboral, si el papel que está desempeñando el Estado en el tema está siendo correcto, las motivaciones del/la empresario/a a la hora de contratar, que aporte a la sociedad que este colectivo forme parte del mercado laboral y, por último, se formula una pregunta que da pie a que las entrevistadas hagan sus propias propuestas para una inserción laboral eficaz y completa.

El Modelo 2 está destinado a personas con DI que trabajen o que hayan trabajado en un CEE o en una empresa ordinaria. Este modelo se trata de una entrevista corta y sencilla: corta para no agotar a la persona entrevistada y, así, evitar la pérdida de interés y el recibir respuestas rápidas; y con la sencillez se busca adaptar el contenido al nivel de las personas que participan y ajustarse a todas ellas.

Dicho modelo, a diferencia del Modelo 1, se divide en tres bloques, que responden cada uno a diferentes momentos de su actividad laboral: el primer bloque está dedicado a los antecedentes y, en él, nos interesamos por saber cuándo empezó a trabajar y cuál fue la razón para hacerlo, la preparación previa y los sueños de la niñez respecto al trabajo; el segundo bloque trata de la actualidad y, en él, se pretende averiguar cómo le hace sentir el trabajar, si está contento/a con su trabajo, lo que le gusta de él y lo que le disgusta, cómo le ve la sociedad, que le permite hacer el dinero que gana y, por último, intentamos saber hasta qué punto conocen lo que es un CEE y lo que esto supone; finalmente, el bloque 3 se refiere al futuro y, con ello, se intenta saber si cambiarían de trabajo y si les gustaría formarse, en definitiva, cómo se ven en el futuro o cómo querrían verse y si el trabajo puede ser una vía para conseguir sus sueños.

La búsqueda de las personas entrevistadas fue intencionada, es decir se buscaron unos/as informantes que reunieran las siguientes condiciones: por un

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

lado, las profesionales, su actividad profesional debía estar relacionada con la discapacidad intelectual; por el otro, se requería personas con DI que trabajaran actualmente en un CEE o en una empresa ordinaria o, en su caso, que hubieran desarrollado su actividad laboral por alguna de estas dos modalidades en el pasado. Esta búsqueda dio como resultado el poder contar para esta investigación con tres profesionales relacionadas con la discapacidad y cinco personas con DI con las condiciones requeridas. Así, los/las participantes fueron: por un lado, trabajadora social de Adointegra S.L.U (Huesca) y la trabajadora social y psicóloga de Kairós (área de discapacidad); por el otro, una trabajadora del CO de Serpi que también fue parte de la plantilla del CEE, un trabajador del CEE Umbela, una trabajadora del CEE de Serpi, un trabajador del CO de Cedes pero que formó parte del CEE y, por último, una trabajadora del CEE de Cedes que desarrolla su actividad a través de un enclave laboral¹ en la empresa Carrera.

Debido a la posible dificultad de comunicación con las personas con DI entrevistadas se cuenta, durante la realización de las entrevistas, con la presencia de la trabajadora social de Kairós que, por su experiencia y conocimiento de los casos, será el punto de unión entre la entrevistadora y los/as entrevistados/as. De esta forma se conseguirá un clima de confianza entre todos y todas y que las personas a entrevistar se sientan más cómodas para hablar con total libertad. Además, será esencial, en el caso de tener que reformular las preguntas o desmigajarlas si es que la persona no comprende lo que se le quiere preguntar.

Por otro lado, en el análisis de los datos, se contrastarán la información extraída de las entrevistas con la información ya recogida en el marco teórico, elaborado previamente tras la consulta bibliográfica. El fin de esta comparación es complementar y corroborar dicha información o, en su caso, aportar algún dato novedoso.

¹ (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Finalmente, las entrevistas realizadas serán anónimas y, a lo largo de la investigación, no figurará el nombre de ninguna persona que haya participado, solamente se recogerá: en el Modelo 1, la profesión y la entidad en la que trabajan; y en el Modelo 2, el sexo, la edad, la empresa en la que se desempeña la actividad laboral, el grado de discapacidad y si recibe pensión por su condición de persona con discapacidad². Previo consentimiento de las personas entrevistadas se grabarán las entrevistas que se recogerán transcritas en el Anexo 4.

² Ver ficha de informantes en Anexo 3

3. MARCO TEÓRICO

3.1 EVOLUCIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD

3.1.1 MODELOS/PARADIGMAS DE LA DISCAPACIDAD

La construcción social de la discapacidad ha ido cambiando a lo largo de la historia dependiendo de los contextos sociales y de los periodos históricos. No es un concepto estático sino que siempre está en continua transformación. No obstante, las etapas no se solapan unas a otras sino que coexisten en un mismo tiempo.

La evolución de la percepción y el tratamiento de la discapacidad ha dado lugar a que se puedan identificar, en la actualidad, tres paradigmas o modelos sobre la discapacidad:

- El modelo/paradigma tradicional:

En la antigüedad, se entendía a la persona con discapacidad como una persona *lisiada, deforme, inválida*, viniendo a significar la expresión del mal o la manifestación de algo sagrado.

En los siglos XV y XVI, en el afán del ordenamiento racional y administrativo, todos los súbditos, incluidos el pobre y el diferente, deben ser controlados y sujetos por la Administración.

Ya en el siglo XIX, se entiende a la persona con discapacidad como sujeto de asistencia. Se convierten en casos sujetos-problemas y son objetos de estudios psicomédico-pedagógico. Comienza la distinción entre los asilos, como lugar de internamiento y ocultación, y el hospital cuyas funciones son las socio-científicas. De esta forma, el *inválido* se convierte en sujeto de protección y tutela que, con el nacimiento de los sistemas de Seguridad Social, se convertirá en sujeto de previsión socio-sanitaria. Aun así, seguirá considerándose como menor de edad y no llegará a ejercer como adulto por no desempeñar la talla socio-productiva necesaria.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Por lo tanto, evolutivamente, dentro del paradigma tradicional predominaron, en sus inicios, los esquemas asistenciales que se inician en el Medievo con la beneficencia y caridad privada (Iglesia principalmente); En los siglos XVI-XVII predominó la asistencia como cuestión de orden público; y, finalmente, en los siglos XIX-XX, la asistencia viene a ser un derecho legal gracias a los sistemas de Seguridad Social.

- El modelo o paradigma médico/industrial o rehabilitador:

Surge después de la II Guerra Mundial. Según este modelo, el problema de la discapacidad es un problema de la persona que la sufre, ya que su deficiencia y falta de destreza es el origen de dificultades, por lo tanto es necesaria su rehabilitación.

Es en este momento cuando se encaja el concepto, ya obsoleto, de *minusvalía* (persona de un valor inferior al medio). Este concepto se encaja en un enfoque capitalista, el cual se sostiene por una mano de obra eficiente y un consumo suficiente y que, por tanto, la persona con discapacidad no está capacitada para entrar en ese sistema. Desde este presupuesto, la ciencia médica determina que las personas con discapacidad se escapan de la norma y por ello necesitan una rectificación. La solución ante este *problema* a rectificar se realiza mediante la intervención de especialistas, considerados el equipo rehabilitador: médico/a, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, consejero/a de rehabilitación, psicólogo/a, trabajador/a social.

Ferreira (Ferreira, M.A.V, 2010. P.2) señala que para conocer las experiencias de la persona con discapacidad es necesario conocer los mecanismos a través de los cuales estas personas se convierten en *sujetos dominados*. Pues bien, según el autor, uno de estos mecanismos es el del afán de los expertos en medicina por la "normalización" de los cuerpos, lo que implica que se catalogue a la persona con discapacidad como poseedora de un cuerpo enfermo. Para la medicina, la discapacidad es el resultado de una determinada constitución fisiológica (poseída originariamente o adquirida por

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

accidente) que se presupone “anormal” respecto de una condición entendida como “normal”. Se presupone así porque la medicina ha estipulado que el organismo humano debe cumplir ciertos estándares en su constitución y en su funcionamiento que lo cualifican como “normal” (Ferreira, M.A., 2010, p.4). La Ciencia Médica ha generado ciertos parámetros cuantitativos de validez, presuntamente universal, para catalogar a los cuerpos humanos como sanos (ajustados a la norma) o enfermos (desviados de ella); desde esos parámetros, el cuerpo de una persona con discapacidad es catalogado sistemáticamente como desviado, no ajustado a la norma, enfermo. Así pues, una desviación de la norma médica implica un cuerpo no apto para realizar ciertas funciones que un cuerpo “normal” sí podría realizar.

El efecto de este paradigma no es otro que la exclusión de las personas con discapacidad en la participación colectiva: muchas de ellas son reclusas en centros especializados. Desempeñará un rol de paciente con derecho a corregir o modificar su deficiencia (Fernández-Cid Enríquez, M., 2012., P. 14). La atención hacia el colectivo será asistencialista, rehabilitadora y clínica. Y la experiencia del colectivo girará en torno a la esperanza infundada de cura, que en muchos casos no será posible.

En 1985 se aprueba la Ley de *Integración Social de los Minusválidos*, la LISMI. Esta ley encaja en este modelo ya que su teoría y estructura explica y justifica una manera de actuar, de identificar y resolver los *problemas* que tienen origen en las deficiencias.

Este modelo/paradigma médico o rehabilitador, que se centra en la medición de las capacidades, empezó a ser cuestionada y, posteriormente, superada a partir de la década de los años 70. Sin embargo, aunque aún permanecen en nuestra sociedad mentalidades, leyes, recursos, instalaciones y servicios que se planifican según este paradigma de carencias o deficiencias corporales, la discapacidad ha pasado de ser un problema personal sobre el que es necesario intervenir para rehabilitar a ser un foco transformador en el

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

entorno social de la persona con 'capacidades diferentes' o diversidades (Pérez Bueno, L.C., 2010, p.165)

- Paradigma de la autonomía personal o 'vida independiente':

Frente al modelo médico, que considera la discapacidad como un hecho natural, fisiológicamente determinado y medicamente tratable, surge un nuevo modelo que considera la discapacidad como la consecuencia de unas estructuras sociales, económicas, políticas y culturales. La discapacidad ya no es un problema fisiológico de la persona sino que es una experiencia de opresión, marginación y exclusión de un colectivo que ha sido históricamente apartado de la participación colectiva y que no ha sido considerado: no han podido decidir sobre sus vidas ni ejercer sus derechos como ciudadanos; han sido personas reclusas, medicalizadas, expropiadas de sus experiencias y condenadas a los dictámenes médicos, más allá de sus sentimientos, expectativas y esperanzas personales (Ferreira. M.A.V, 2009, p.6).

El asumir este nuevo modelo refleja la necesidad de que las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta, que se escuche sus sentimientos y expectativas, superando así, la visión del paradigma médico/rehabilitador.

Este nuevo paradigma surge en EEUU en los años 70. No obstante, en aquellos años, en los países occidentales comienzan a surgir tendencias, en torno a la discapacidad, que se inician en los medios especializados y llegan a impactar en lo legal y político. Por ejemplo, el "principio de normalización" que fue propuesto por profesionales en la atención a la deficiencia mental, y que aboga por el derecho a ser considerados y tratados como los demás, estableciendo una crítica a la idea vulgar de normalidad.

De esta forma, el Modelo Social trata de comprender los fenómenos económicos, políticos y culturales que condicionan la vida de las personas con discapacidad. Es un modelo muy vinculado al movimiento 'vida independiente'.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

El movimiento de vida independiente o de autonomía personal es fruto de la crítica a la institucionalización, y son las propias personas con discapacidad las que tratan de construir esa nueva autonomía, marcar los esquemas y límites de la integración y obtener una "normalización" no conseguida hasta entonces. El fin último es su autodeterminación, que se opone a una sociedad que tiende a recluirlas y protegerlas como si fueran niños sin capacidad para decidir. De la filosofía del movimiento independiente surgió, posteriormente, el concepto de 'Diversidad Funcional': las personas con discapacidad no carecen de capacidades, sino que funcionan de otra manera que no es la habitual.

Finalmente, es importante destacar que este movimiento surge dentro de un contexto previo de reivindicaciones y conquistas de colectivos oprimidos y marginales como las personas de piel negra, minorías étnicas o mujeres. Las reivindicaciones del colectivo de discapacidad inciden en la supresión de barreras físicas y sociales y supuso la reconquista de la dignidad de muchas personas.

3.1.2 EVOLUCIÓN DE LA CONCEPTUALIZACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

A principio de los años 80 la Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso los términos 'deficiencia', 'discapacidad' y 'minusvalía' para precisar conceptos y para delimitar los ámbitos de afectación: patológica, funcional y social. Actualmente, el término más utilizado es 'discapacitado' o, más correctamente, 'persona con discapacidad'. No obstante, se sigue utilizando los tres términos propuestos por la OMS con un matiz diferenciador. Así pues, se entendería: por Deficiencia, un daño específico en la estructura corporal o psíquica y/o alteraciones en la apariencia y/o en la función de un órgano o sistema; Discapacidad, sería la consecuencia que se deriva de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de las actividades de la persona; y por último, Minusvalía sería la desventaja que la persona

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

experimenta como consecuencia de las deficiencias o discapacidades (Gómez Lavín, C. y Zapata García, R., 2000,p.33).

Además, las diferentes clasificaciones de la discapacidad que la OMS ha propuesto desde 1980 hasta 2001 han sido un punto clave para la evolución de la percepción de la discapacidad:

- La definición de 1983 deriva del paradigma médico. Los conceptos deficiencia, discapacidad y minusvalía se construyen a partir de la situación salud-enfermedad. Aunque, también establece una distinción entre la situación orgánico-funcional y el problema relacional, la cual se convierte en un instrumento analítico muy importante para el Movimiento Vida Independiente.

- La definición de 2001 propone una perspectiva bio-psico-social que se aleja del enfoque bio-médico y utiliza, como piezas clave de la descripción de la discapacidad, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación relacionadas con el entorno en el que se desenvuelve la persona (Pérez Bueno, L.C, 2012, p.268).

Abandonados ya algunos términos peyorativos como minusválido, incapaz, impedido, anormal o subnormal (pero no totalmente olvidados), en España, ha cogido fuerza el término 'persona con discapacidad' en que se entiende a la persona como poseedora de otros atributos aparte de su discapacidad. No sería equivalente al término 'discapacitado' ya que este significaría que su discapacidad es la condición única y exclusiva de la persona, desconsiderando sus otros atributos.

También, recientemente, y proveniente del Movimiento Vida Independiente en España, está cogiendo fuerza el concepto de 'Diversidad Funcional', cuyos principios son la capacidad de las personas y la posibilidad de aportar a la sociedad. Es contrario a la idea de modelos anteriores, cuya idea principal es 'llegar a ser como el otro', sino que defiende la diversidad entre la sociedad y la dignidad humana. En definitiva, lucha por la diversidad del ser

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

humano en el ámbito de funcionamiento (físico, psíquico y sensorial), y se considera que esta diversidad es una fuente de riqueza para la sociedad.

Sin embargo, todavía en la actualidad, los términos 'deficiente' o 'disminuido', que dominaban hasta hace poco, pueden ser utilizados, empleados en mayor medida, para referirse a la DI. Tal vez, el término 'minusválido', muy enclaustrado todavía en nuestro vocabulario, conduce más a la idea de persona con discapacidad física, con gran dificultad de movimiento.

3.1.3 EL PAPEL DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO

En España, el movimiento asociativo de la discapacidad surge y se 'empodera' durante los 60, 70, 80, en un contexto marcado por la perspectiva rehabilitadora (modelo médico). Predominan asociaciones que gestionan y proveen servicios de base familiar y que se agrupan en torno a un mismo diagnóstico. El avance hacia los nuevos paradigmas tiene su origen en las reivindicaciones de estas primeras asociaciones, pero que han ido evolucionando desde agrupaciones que tienen que ver con un diagnóstico médico concreto a agrupaciones alrededor de un tipo concreto de necesidad, reivindicación o rechazo a la discriminación.

Actualmente la plataforma de representación mayoritaria, y que agrupa a unas tres mil asociaciones que se organizan principalmente en Federaciones y Confederaciones, es CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad). Es un órgano interlocutor reconocido por la mayoría de entidades y por organismos e instituciones públicas intervinientes con la discapacidad. Además es referente para medios de comunicación y foros de representación internacional.

Otro hito importantísimo del movimiento asociativo para las personas con discapacidad, y más concretamente con DI, es FEAPS. Se constituyó en Valencia el 26 de abril de 1964 y es el catalizador de casi todas las

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

asociaciones relacionadas con la discapacidad intelectual. FEAPS ha servido como lugar de recopilación y como impulsor y difusor de ideas e iniciativas. Por ejemplo, muchos de sus labores han sido: la toma de conciencia con carácter reivindicativo; la creación de asociaciones sin centros, fundaciones tutelares, etc.; y la elaboración y profundización en las ideas de integración, normalización y calidad de vida de las personas con discapacidad. Además, FEAPS fue, en los años 70, el impulsor y defensor de la lucha por integración escolar, de los Centros Especiales de Empleo (CEE) y el empleo normalizado, por las residencias y la salida de los psiquiátricos de las personas con discapacidad profunda.

Con el nacimiento de las Autonomías en los años 80, FEAPS se adapta a la nueva situación y se convierte en una confederación de 17 autonomías, adquiriendo un papel todavía más importante de encuentro y referencia entre ellas.

En los últimos años se han ido creando Asociaciones y Programas dedicados a la búsqueda de la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. Para ello, FEAPS, se han ocupado de la formación, coordinación, seguimiento y todo aquello que facilite la inclusión.

Así pues, el movimiento social de la discapacidad tiene una base familiar que surgió como respuesta a necesidades no cubiertas por la atención y que, poco a poco, se han ido asumiendo responsabilidades de planificación y gestión de programas y servicios de apoyo (Fernández- Cid Enríquez, M., 2012, p.20), asumiendo un papel muy importante para la integración y participación del colectivo en la sociedad.

3.2. MARCO LEGISLATIVO

En cuanto a Políticas Públicas importantes para el colectivo de la DI hay que remitirse a la creación en 1968 y, en el marco de la Seguridad Social, al

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Servicio Social de Asistencia a Menores Subnormales, el cual no se recogió en la Ley de Bases de Seguridad Social de 1963.

En 1970 se suprimió el límite de edad para los beneficiarios del servicio y se paso a denominar Asistencia a Subnormales. Además, en ese mismo año se creó, en la Dirección General de la Seguridad Social y adscrito al Instituto Nacional de Previsión, el denominado Servicio Social de Recuperación y de Rehabilitación de minusválidos (SEREM), que en 1974 se fusionó con el Servicio Social de Asistencia a Subnormales, y ambos se convirtieron en el Servicio Social de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos Físicos y Psíquicos, que se siguió llamando SEREM.

Durante el proceso de democratización de España fueron aprobándose diferentes políticas públicas sobre discapacidad en general, ligadas a la construcción del sistema público de Servicios Sociales. En 1978 se aprueba la creación del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) como gestor de servicios complementarios de las prestaciones del Sistema de Servicios Sociales. Actualmente, es el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), perteneciente al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

En ese mismo año se aprueba la Constitución Española de 1978, que ensalza como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. En su artículo 9.2 se refuerza el valor de la igualdad y libertad diciendo que serán los Poderes Públicos quienes promoverán que estos valores sean reales y efectivos. Además, "deberán remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Su artículo 49 recoge que: "los Poderes Públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán atención especializada que

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos³”.

En el año 1982 las Naciones Unidas aprueba el Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad. España aprueba la Ley 13/1982, de 7 de abril, *de Integración Social de los Minusválidos* (LISMI) que hace efectivos los mandatos Constitucionales. La LISMI reconoce a las personas con discapacidad y orienta hacia el principio de ‘equiparación de derechos’. Esta Ley fue la primera en España cuyo fin era regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias. Los principios generales de esta Ley son: garantizar la realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad. Para ello, la LISMI estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos y unos principios que luego las leyes de sanidad, educación y empleo incorporaron. En definitiva, esta Ley supuso un avance relevante para la época.

La Ley 51/2003, de 2 diciembre, *de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad* (LIONDAU), reorientó, modernizó y reforzó la acción pública. Supuso un nuevo impulso de las políticas de equiparación de las personas con discapacidad, centrándose especialmente en dos estrategias: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidad.

La LIONDAU se complementa con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, *por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Esta ley plantea: por un lado, medidas contra la discriminación (prohibición del acoso, de conductas de abuso y maltrato, exigencias de accesibilidad); y por el otro, medidas de acción positiva.

³ Título I, de los derechos y deberes fundamentales.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

En 2006 llegó la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de *Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia* (LAPAD), que tiene como finalidad atender las necesidades de personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía (Fernández-Cid Enríquez, M., 2012., P. 19).

Estas dos últimas leyes tienen que ver con los derechos y la no discriminación, poniendo énfasis no sólo en los apoyos complementarios sino, también, en las adaptaciones razonables de los factores ambientales que limitan la plena participación y en la prohibición de conductas o prácticas consideradas discriminatorias o excluyentes (Fernández-Cid Enríquez., M. 2012., p. 19).

A nivel europeo cabe destacar la Convención Internacional, aprobada el 13 de diciembre del 2006 por la Asamblea General de la ONU, sobre los derechos de las personas con discapacidad, que entró en vigor en España el 3 de mayo de 2008. Se considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los Poderes Públicos están obligados a garantizar el ejercicio pleno y efectivo de esos derechos.

A finales del año 2013 se aprueba 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*. El objeto de este Texto se recoge en su artículo 1 y es “garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos/as, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los art. 9.2, 10, 14 y 49 de la CE y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España”.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

En definitiva, la labor de este Texto es regularizar, aclarar y armonizar la LISMI, la LIONDAU y la 49/2007, leyes que este mismo RD deroga.

Así pues, los Poderes Públicos, en su potestad de garantizar la igualdad de todos los ciudadanos/as, han elaborado, a lo largo de las últimas décadas, una serie de medidas con el fin de superar las barreras que frenan la inclusión social de las personas con discapacidad. Tanto ellas como sus familias se han convertido, en todos los países avanzados, en destinatario de legislaciones y políticas públicas, partiendo de que, debido a su discapacidad, estas personas presentan menores oportunidades para llevar una vida individual y social normalizada y que, además, se ve sometidas a factores de exclusión que pueden colocarles en posición de desventaja respecto a la población general.

En la actualidad, las políticas nacionales e internacionales sobre discapacidad se basan fundamentalmente en los principios de: autodeterminación, inclusión, empoderamiento, servicios individuales adecuados, productividad y contribución e integridad y unidad familiar (referidos a la persona); y prestación de apoyos, no discriminación, coordinación y colaboración y responsabilidad (referidos al sistema).

En definitiva, gracias al Movimiento Asociativo y a un mayor compromiso de los Poderes Públicos y de la sociedad, las personas con discapacidad han ido experimentando una mejoría en sus niveles de normalización social y participación ciudadana.

3.3. INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.3.1 LEGISLACIÓN EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD

Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril) estableció un sistema de prestaciones económicas y

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos para las personas con discapacidad.

El Título IIV de la mencionada Ley es la que recoge todo aquello relacionado con la integración laboral, cuya finalidad es "su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido". En consecuencia, éste Título establece que:

- Las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, quedando exentas por la imposibilidad práctica de encontrar trabajadores con discapacidad o por la obtención de una declaración de excepcionalidad que tendrá una validez de 3 años. Ésta excepcionalidad deberá acreditar la existencia de causas de carácter productivo, organizativo, técnico o económico por lo que sea difícil la incorporación de estos trabajadores (Antuñano, I., et al., 2010, p.409)

- Las Administraciones Públicas admitirán a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás aspirantes en sus pruebas selectivas⁴.

- Define los CEE como "aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal" (Art. 42, Ley LISMI).

Pese a estas medidas se constató que el grado de cumplimiento del 2% era insuficiente y se puso de manifiesto la necesidad de establecer medidas

⁴ Actualmente las Administraciones Públicas deben reservar un mínimo del 7% de las plazas ofertadas, y al menos el 2% de estas se destinarán a personas con discapacidad intelectual. Anteriormente el cupo de reserva mínima era del 5%.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

alternativas y mecanismos de control. En el año 1997, se publicó la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de *medidas fiscales administrativas y del orden social*, que comprendía un plan específico a favor de la ocupación de las personas discapacitadas, con el objetivo de poner en práctica una serie de medidas urgentes para la promoción de la ocupación de este colectivo. Pero, a partir del año 2000, gracias al RD 27/2000, de 14 de enero, *por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores*, las empresas que debían cubrir el 2% de su plantilla con trabajadores discapacitados se vieron obligadas a aplicar las siguientes medidas alternativas:

- Compra de bienes a un CEE o a un autónomo con discapacidad.
- Formalización de un contrato civil o mercantil con un CEE o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donación o acción de patrocinio en determinados campos de la actividad social.
- Creación de Centros Especiales de Trabajo (CET) y los enclaves laborales.

Una Ley clave para la inserción laboral de las personas con discapacidad fue la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*. Dicha Ley recoge, en su Capítulo I, una serie de medidas de impulso de la contratación indefinida para los colectivos más vulnerables de la sociedad mediante la puesta en marcha de un programa de fomento del empleo. Sin embargo, esta Ley no sólo pretendía fomentar la contratación indefinida, ya que en su artículo 2.2 “se regula con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo”. Por lo tanto, estas ayudas para la contratación de personas con discapacidad,

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

tanto de forma indefinida como temporal, serán perceptibles por las dos vías de acceso laboral: CEE y reserva de puestos en el mercado ordinario. Algunas de las ayudas que contempla esta Ley para incentivar la contratación de las personas con discapacidad son: ayudas para la adaptación del puesto de trabajo, subvenciones por la celebración de contrato en cualquiera de sus modalidades y una cuota de cotización a la Seguridad Social a cargo de la empresa del 0%, ayudas para la persona con discapacidad que se constituya como autónomo, entre otras.

La crisis actual y sus consiguientes recortes mermaron, en buena medida, la Ley 43/2006, ya que se eliminaron las ayudas para la contratación de grupos vulnerables de población como mujer, jóvenes, personas con riesgo de exclusión social. Sin embargo, en relación a las personas con discapacidad, este ha sido el único colectivo que a día de hoy no se ha visto perjudicado por los recortes en materia de inserción laboral y ha mantenido las ayudas y subvenciones.

El citado 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*, recoge en su capítulo VI el 'derecho al trabajo'. En su artículo 37.2 menciona que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo de las siguientes formas:

- a) Empleo ordinario, en empresas y en administraciones públicas (existencia de servicios de empleo con apoyo y/o reserva de la cuota de puestos de trabajo).
- b) Empleo protegido, en CEE y enclaves laborales⁵.
- c) Empleo autónomo.

Para todo ello, los Poderes Públicos deben realizar todas aquellas acciones pertinentes para facilitar la contratación a personas con discapacidad,

⁵ (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

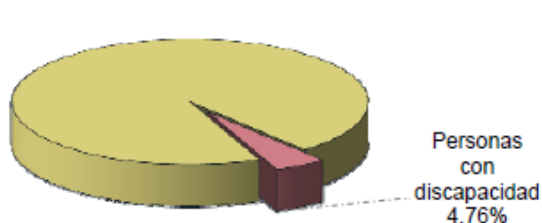
Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

garantizando la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

3.3.2 ESTADÍSTICAS

Según INE, en el año 2012 el total de personas en España en edad laboral, entre 16 y 64 años, es de: 30.486.200 (entendido como total la media de los cuatro trimestres del año). El 4'76% del total de esa población tenía una discapacidad reconocida, que en términos absolutos son 1.450.800 personas.

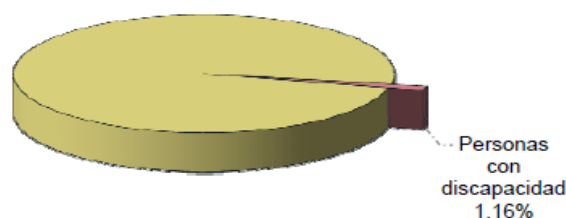
Gráfica 1. Porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral entre el total



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2012

Gráfica 2. Porcentaje de Personas con discapacidad en el conjunto de la contratación

Fuente: SEPE. Año 2013



En el año 2012 se celebraron en España 14.792.614 contratos, de los cuales 171.185 fueron suscritos con personas con discapacidad, el 1'16% del total de los contratos registrados en las oficinas del SEPE.

En España, las personas con discapacidad presentan una situación laboral más precaria que la población en general. Los niveles de actividad y empleo son inferiores y los niveles de paro son significativamente superiores. Según datos del INE del año 2012, la mayoría de las personas con discapacidad están inactivas, el 63%, alcanzando casi los 920.000 registros. Las personas con discapacidad registran una muy baja participación en el

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

mercado laboral, con una tasa de actividad⁶ del 36'64%; mientras que en las no discapacitadas la tasa es del 76'99%. Ocurre lo contrario con la tasa de paro⁷, que es 8'14 puntos superior para las personas con discapacidad, con un 33'13% frente a un 24'99 % de los no discapacitados. En cuanto a la tasa de empleo⁸, el porcentaje de discapacitados supera por 33'25 puntos a los no discapacitados (24'50% frente a 57'75%). Estos datos se exponen en la tabla 1, que se muestra a continuación:

Tabla 1. Tasas relacionadas con la actividad laboral (% porcentajes)

Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total
Personas con discapacidad			
Actividad	39,24	33,53	36,64
Empleo	26,19	22,49	24,50
Paro	33,27	32,93	33,13
Personas sin discapacidad			
Actividad	83,54	70,44	76,99
Empleo	62,93	52,57	57,75
Paro	24,67	25,37	24,99

Fuente: INE. Empleo de las personas con discapacidad. Año 2012

Como se puede observar en la Tabla 1. las pautas según sexo siguen siendo las mismas en el colectivo de personas discapacitadas como en el de no discapacitadas, aunque con valores muy distintos. Se sigue manteniendo una mayor tasa actividad y tasa de empleo en hombres y una mayor tasa de paro en mujeres, aunque las mujeres con discapacidad registran una tasa de paro inferior a la de los hombres con discapacidad, al contrario de lo que ocurre entre mujeres y hombres sin discapacidad.

Desde el año 2006, las personas con discapacidad, han registrado un comportamiento más positivo en la contratación, que ha ido aumentando paulatinamente (excepto en el 2012 que hubo un retroceso) hasta situarse en el 1'16% en el año 2013. Si comparamos los datos de este año con los del año

⁶ (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

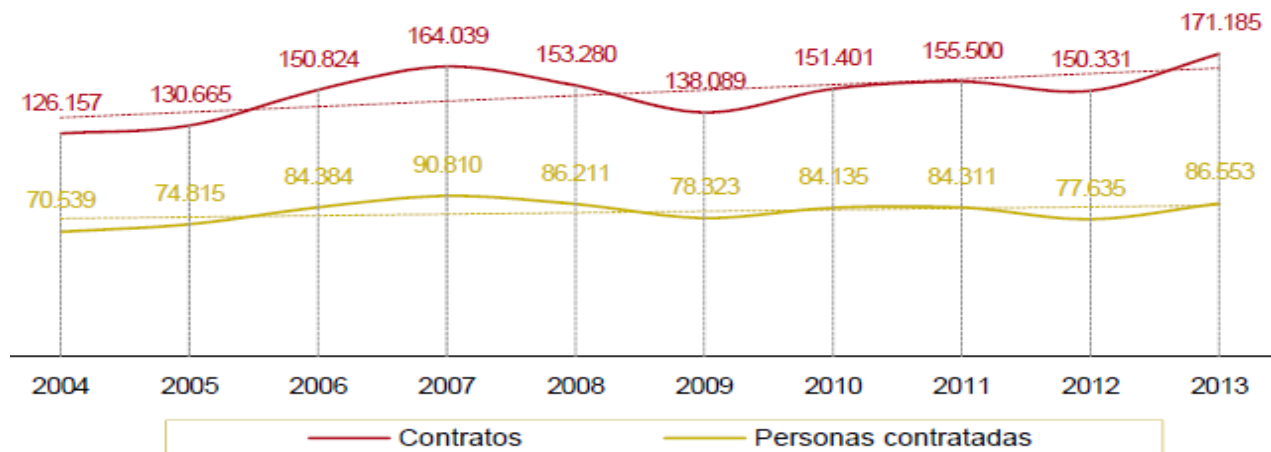
⁷ (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

⁸ (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

2012, el incremento ha sido el 14% superior. Mientras que la contratación total estatal, el incremento de los contratos no ha llegado al 4%.

Gráfica 3. Evolución anual de la contratación de las personas con discapacidad



Fuente: SEPE, años 2004-2013

La evolución de la contratación de personas con discapacidad en los últimos diez años ha sido muy positiva, puesto que en este periodo los contratos celebrados han crecido un 35'69% y el porcentaje de personas contratadas ha sido de un 22'70% (Observatorio, 2013, p.29). Ocurre lo contrario con la contratación total para este mismo periodo donde se ha producido un descenso del 9'53% (Observatorio, 2013, p.8)

El segundo valor más alto se produce en el 2007 (164.039 contratos), sufriendo al año siguiente el primer retroceso de la década, que continúa en el año 2009 con 138.039 contratos. Este fenómeno se puede deber a la entrada en vigor en el 2006 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, que significó un impulso para la contratación de las personas con discapacidad. La caída en el año siguiente tiene que ver con la entrada del país en la crisis económica y la pérdida sistemática de empleo que también afectó al colectivo de personas con discapacidad.

Durante 2010 y 2011 el empleo siguió creciendo para las personas con discapacidad, pero no al mismo ritmo que en 2007. En 2012 vuelve a caer celebrándose 150.331 contratos con personas con discapacidad, que representan, como ya se ha mencionado, el 1,16% sobre el total de la

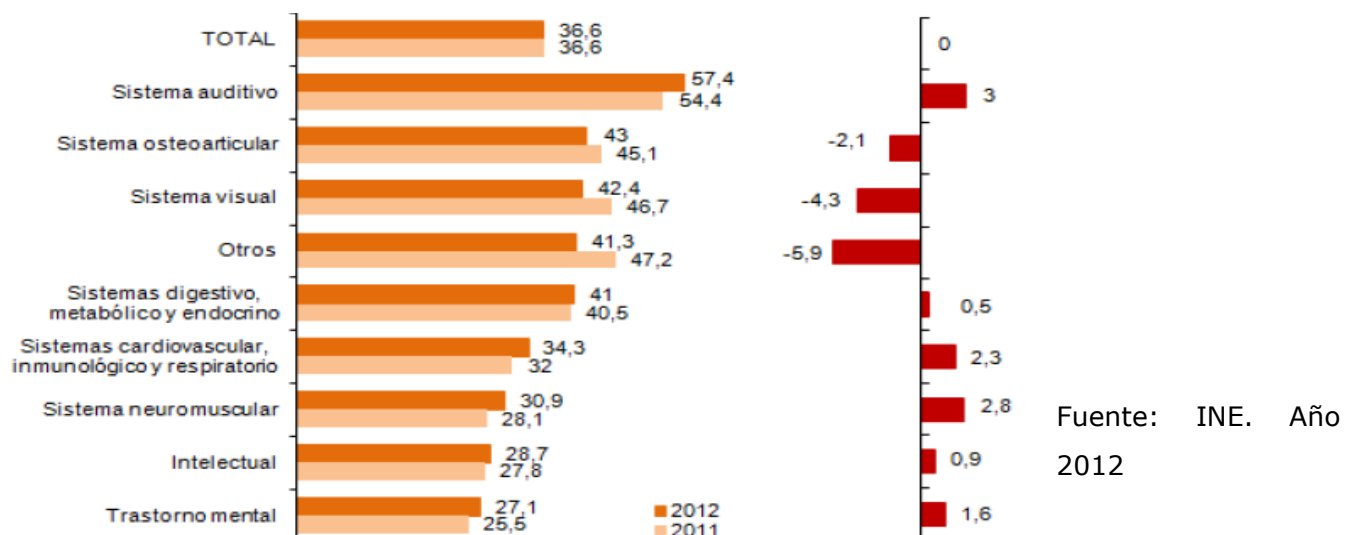
Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

contratación registrada. En el año 2013 tiene lugar el valor más alto situándose en 171.185 contratos celebrados, manteniéndose, así, unos niveles de contratación superiores a los de 2004.

A continuación se muestra una tabla que recoge los datos de contratación de personas con discapacidad en función del origen de ésta y, además, incluye el porcentaje de la variación de la contratación entre 2011 y 2012.

Diagrama de Barras 1. Contratación en función del tipo de discapacidad. Variación año 2011 (%)

Tasa de actividad (%) según tipo de discapacidad Diferencias 2012-11



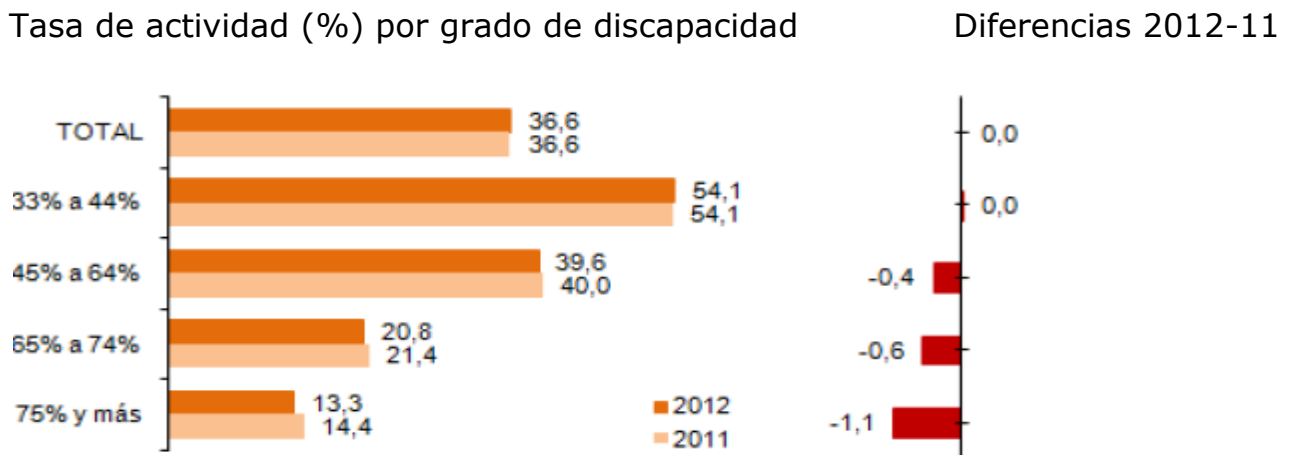
Los datos del Diagrama de barras 1 apuntan que las personas con discapacidad auditiva presentan la mayor tasa de contratación con un 57'4% en el año 2012 y un crecimiento de 3 puntos respecto al 2011. En cambio, la discapacidad por trastorno mental registra las menores tasas con un 27'1%, seguida de la DI, con un 28'7%, que registra un crecimiento sólo del 0'9 con respecto al año anterior. La DI no es el grupo que menor crecimiento presenta, ya que éste se registró en los grupos de discapacidad asociada a la deficiencia visual y otros⁹.

⁹ El grupo de "otros" se refiere a personas con discapacidad expresiva, indeterminada, desconocida y, desde 2011 también a personas afiliadas a la Seguridad Social para las cuales no se dispone del tipo de discapacidad.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Es interesante analizar los datos relativos a la tasa de contratación según grado de discapacidad. Para ello, se muestra el siguiente Diagrama de Barras.

Diagrama de Barras 2. Contratación según grado de discapacidad. Variación año 2011 (%)



Fuente: INE. Año 2012

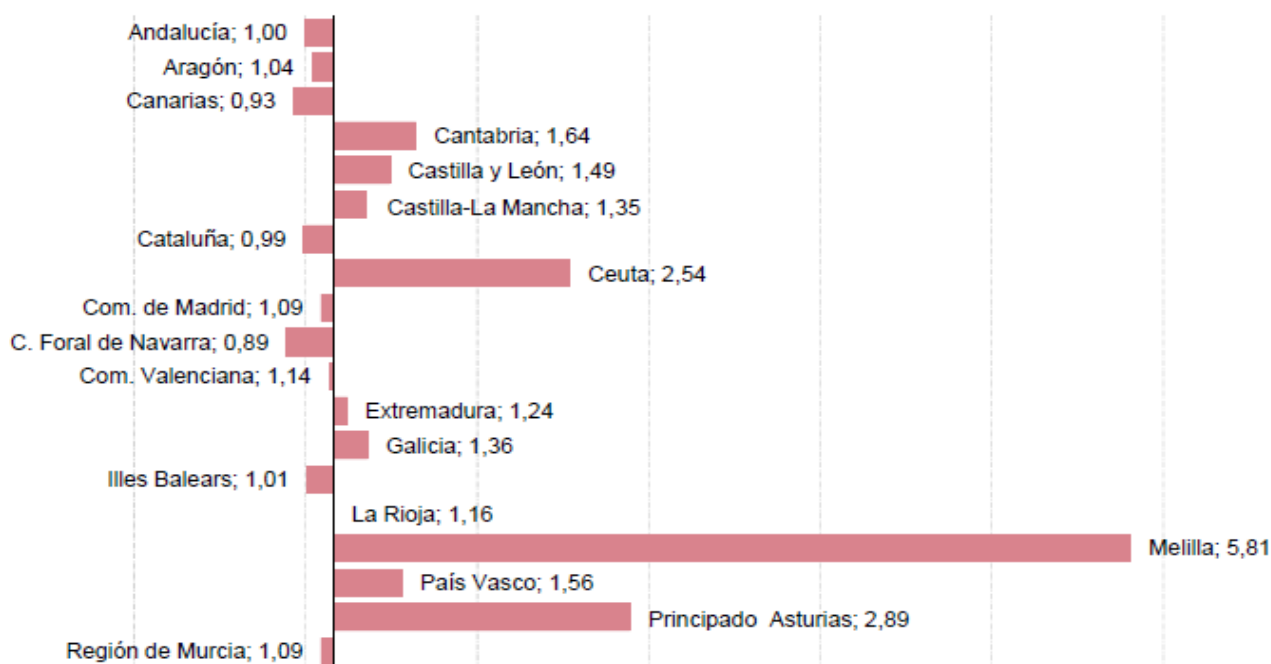
Se puede comprobar que la mayor tasa de contratación, tanto en el año 2011 como en el 2012, se registra en el grado de discapacidad de menor intensidad con un 54'1% y la menor tasa en el grado de 75% y más, con un 13'3% de contratación. Esto se puede entender puesto que las personas con un grado inferior de discapacidad se encuentran en un estado más óptimo para trabajar y que, conforme el grado de discapacidad aumenta, las condiciones para la empleabilidad disminuyen. Sin embargo, el crecimiento de la tasa de contratación en el año 2012 respecto al 2011 se registra en los grados de mayor intensidad, es decir 65% a 74% (0'6 puntos) y 75% y más (1'1 puntos). La razón de esta tendencia puede residir en que las bonificaciones y subvenciones para la contratación de personas con discapacidad superior al 65% son mayores.

El siguiente diagrama de barras muestra la tasa de contratación de personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas, situándose el histograma a la derecha o izquierda según su valor este por encima o por debajo del dato estatal (Observatorio de ocupaciones, 2013, p.27). La tasa de

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

contratación estatal indica la contratación de personas con discapacidad sobre la contratación total y, siendo que el año 2012 fue de 1'16%, se sabe que de cada 100 contratos celebrados sólo 1 fue suscrito con personas con discapacidad.

Diagrama de Barras 3. Posicionamiento de las tasas autonómicas de contratación



Fuente: SEPE. Año 2013

La contratación de personas con discapacidad en el año 2012 en cada Comunidad Autónoma fue la siguiente: nueve comunidades presentan tasas inferiores a la nacional (1'16%), encabezadas por la Comunidad Foral de Navarra con 0'89%, seguida de Canarias con 0'93% y Cataluña con 0'99%. Todas ellas por debajo del 1%; Por el contrario, seis comunidades, más Ceuta y Melilla, presentan tasas de contratación superiores a la media nacional, siendo ésta última la líder de la lista con el 5'81%, seguida del Principado de Asturias con 2'89% y Ceuta con 2'54%. Entre la Comunidad con mayor tasa de contratación de personas con discapacidad (Melilla) y la de menor tasa (Navarra) hay una diferencia de 4'92 puntos porcentuales.

En lo que respecta a Aragón, esta Comunidad Autónoma se sitúa por debajo de la media nacional con 1'04% inferior a esta. Y si analizamos el porcentaje por provincia el resultado es el siguiente:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Diagrama de barras 4. Posicionamiento de las tasas provinciales de contratación en Aragón (%)



Fuente: Elaboración propia. Base SEPE, año 2013

El peor dato de contratación, respecto al dato estatal, lo presenta Teruel con un 0'83% y el mejor Zaragoza con un 1'07. Entre la menor tasa de contratación en Aragón y la media estatal (1'16%) hay una diferencia de 0'33%.

Tabla 2. Personas con discapacidad contratadas en Aragón. % variación 2012.

CCAA/Provincia	Total contratos 2013	Variación 2013/12
Aragón	3.937	4'02%
Huesca	673	12'92%
Teruel	275	- 2'83%
Zaragoza	2.989	2'86

Fuente: Elaboración propia: base INAEM 2012

Según los datos arrojados en la Tabla 2, los contratos suscritos con personas con discapacidad en Aragón en 2013 fueron 3.937, un 4'02% más que el año anterior. Zaragoza registra los mayores datos de contratación con 2.989 contratos, un 2'86% más que el año anterior. Los menores datos los presenta Teruel con 275 contratos concertados, un 2'83% menos que el año anterior. Por último, Huesca registra la mayor variación de contratación de año a año con un 12'92% más, con un total de 673 contratos celebrados en el año 2013.

Para finalizar este apartado, se ha creído necesario plasmar unas de las conclusiones extraídas en el Informe del trabajo de las personas con discapacidad del año 2014:

- "Desde el año 2008 la tasa de estabilidad de las personas con discapacidad va disminuyendo año tras año, lo que quiere decir que la

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

proporción de contratos indefinidos sobre el total va siendo cada vez menor, habiendo pasado del 17'01% en el 2007 al 8'91% en el 2013. Además, el incremento registrado en la contratación en el año 2013 se ha debido exclusivamente al aumento de la contratación temporal puesto que la indefinida ha vuelto a disminuir por sexto año consecutivo" (SEPE, 2014, p.9). Esta conclusión nos conduce a afirmar que el trabajo de las personas con discapacidad está siendo precarizada.

- "El perfil de la persona con discapacidad contratada es el de un hombre de 25 a 44 años, con una discapacidad física y un nivel formativo de ESO (con o sin titulación), que realiza su actividad profesional en el sector Servicios, en una ocupación con poca cualificación y con un contrato temporal para trabajar en su misma provincia" (SEPE, 2014, p.9).

- "El perfil de la persona con discapacidad parada es mujer, discapacitada física, con estudios secundarios, procedente del sector Servicios que solicita trabajar como personal de limpieza y que lleva demandando empleo más de 12 meses" (SEPE, 2014, p.10).

3.4. LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

3.4.1 CONCEPTUALIZACIÓN

En primer lugar, antes de entrar a definir la DI, es necesario conocer quién puede ser considerado persona con discapacidad. Por consiguiente, según el artículo 1 del RD 1414/2006, de 1 de diciembre, se considerarán personas con discapacidad "aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por el RD 1971/1999 y modificado por el RD 1856/2006".

Además se considera también persona con discapacidad:

- Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

- Los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de servicio por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La discapacidad no puede entenderse como una característica propia de la persona que la padece sino como la expresión de la interacción de la persona y su entorno. Esta característica ya no es entendida como algo permanente o inamovible sino como algo que puede variar en función de los apoyos que reciba la persona. Así pues, la discapacidad no es fija ni dicotómica, es cambiante y continua y depende de las limitaciones de la persona y de los apoyos¹⁰ disponibles en su entorno. El funcionamiento de la persona dependerá de los apoyos que se tenga en las habilidades intelectuales, en la conducta adaptativa, en la salud, en la participación y en el contexto.

Por otro lado, las causas de la discapacidad pueden ser diversas: factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre otras. Además, tanto la discapacidad como la forma de afrontarla dependerá, en gran medida, del momento de aparición, ya sea una discapacidad congénita o sobrevenida.

La clasificación de la discapacidad es tan amplia como autores/as que las definen. La clasificación que se recoge en este trabajo es la siguiente:

- Discapacidad física, se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. También pueden estar afectadas otras áreas como el lenguaje o la manipulación de objetos. Por ejemplo: la espina bífida, amputaciones, lesiones en la columna vertebral o en articulaciones, atrofia muscular, etc.

- Discapacidad orgánica, afectan a los órganos internos del cuerpo y son, por el origen de la deficiencia, las más invisibles para el resto de las personas.

¹⁰ (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Por ejemplo: síndrome de Chron, cardiopatías, colitis ulcerosa, problemas circulatorios, problemas metabólicos, fibrosis quísticas, etc.

- Discapacidad sensorial son aquellas que afectan a los sentidos. Encuentran limitaciones en la actividad y restricciones en la participación debido a factores socio-ambientales. Sus principales necesidades son el acceso a la información y la comunicación. Por ejemplo: sordera, ceguera, etc.

- Enfermedad Mental, no tiene por qué afectar a la inteligencia y puede aparecer a lo largo de la vida. El DSM-IV (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales), distingue, entre otros, trastornos del estado de ánimo, trastornos psicóticos, trastorno de ansiedad, trastornos sexuales, trastornos de la personalidad, trastornos del sueño, trastornos de la conducta alimentaria, trastornos cognoscitivos, etc.

- Discapacidad intelectual, que es en la que se centra este estudio. FEAPS, define la discapacidad intelectual aprovechando la definición de la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities): "Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años" (AAIDD, 2011., p.25). Según la AAIDD existen cinco premisas fundamentales para aplicar esta definición y son:

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente se deben considerar en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura: los hogares, barrios, colegios, empresas y cualquier otro donde una persona de edad similar se desenvuelva. (AAIDD, 2011., p.34)

2. Una evaluación válida tiene en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y conductuales. La evaluación tiene sentido si se contempla la diversidad de la singularidad de la persona (AAIDD, 2011., p.34).

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

3. En una persona, las limitaciones coexisten habitualmente con capacidades. Las personas con DI probablemente tengan determinados talentos, así como ciertas limitaciones (AAIDD, 2011. p.34)

4. Un propósito importante de la descripción de limitaciones es el desarrollo de un perfil de necesidades de apoyo. El análisis de las limitaciones no es suficiente y la especificación de estas limitaciones debe ser el primer paso para desarrollar una descripción de los apoyos que necesita la persona para mejorar su funcionamiento. Etiquetar a alguien como DI debe conducir a un beneficio, al igual que elaborar un perfil de necesidades de apoyo (AAIDD, 2011., p.34).

5. Si se mantienen apoyos personalizados apropiados durante un largo periodo, el funcionamiento en la vida de la persona con DI generalmente mejorará su desenvolvimiento. Si no se mejora en este aspecto se deberá reevaluar el perfil de necesidades de apoyos. A veces, los apoyos adecuados pueden mantener el funcionamiento o detener o limitar una regresión. Esto demuestra que la vieja idea del techo de las personas con DI es incorrecto y que con los apoyos adecuados, cabe un mejor funcionamiento, incluso en casos excepcionales (AAIDD, 2011. P.34).

Según el DSM IV, editado en 1994, el retraso mental es un funcionamiento intelectual general significativamente inferior a la media (criterio A) acompañado por limitaciones en el funcionamiento adaptativo en, al menos, dos de las de las siguientes áreas de habilidades: comunicación, autocuidado, vida en el hogar, habilidades sociales/interpersonales, empleo, ocio, salud y seguridad (criterio B). La edad de aparición debe ser antes de los 18 años (Criterio C). El retraso mental tienen muchas etiologías diferentes y puede verse como la vía común final de los distintos procesos patológicos que afectan al funcionamiento del sistema nervioso central (AAIDD, 2011. P. 36)

El origen de la DI dependerá de cuatro factores de riesgo: biomédicos (procesos biológicos, como trastornos genéticos o la nutrición), sociales interacción social y familiar (estimulación y la receptividad del adulto),

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

conductuales (posibles comportamientos causales, como pueden ser las actividades lesivas o el abuso de sustancias por parte de la madre) y educativos (disponibilidades de apoyos educativos que promuevan el desarrollo intelectual y de habilidades adaptativas). Todos ellos interactúan en el tiempo, se prolongan durante la vida de la persona y entre generaciones. Además, también tiene una vital importancia el momento de la aparición de dichos factores de riesgo. Conocer la etiología de la DI es útil para la prevención, para conocer la posible evolución, para planificar apoyos y para tratar la causa o incidir en ella.

Las características básicas que identifican a una persona con DI son: el bajo nivel intelectual y las limitaciones en la conducta adaptativa que se manifiestan en la vida diaria. Las personas con DI se enfrentan a dificultades de aprendizaje y desarrollo y, a menudo, presentan dificultades para participar en actividades de la vida diaria de su entorno y, además, están especialmente expuestas al riesgo de explotación. Por ello, es importante prestarle los apoyos adecuados para que estas limitaciones y dificultades se mitiguen o se eviten.

La DI se expresa cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con el entorno. Por tanto, depende tanto de la propia persona como de las barreras u obstáculos que tiene el entorno. Según sea un entorno más o menos facilitador, la discapacidad se expresará de manera diferente.

Finalmente, la concepción de la discapacidad ha evolucionado. Ha pasado de considerarse una característica o rasgo de la persona a ser un compendio de factores sociales y/o orgánicos que dan lugar a limitaciones funcionales que reflejan una incapacidad o limitación en el funcionamiento personal y en el desempeño de los roles y tareas dentro de un determinado contexto social. Así pues, la DI ya no se considera un rasgo absoluto y fijo en la persona sino que se centra en la interacción entre la persona y su ambiente.

3.4.2 PREJUICIOS Y BARRERAS

Hace alrededor de 30 años, la realidad en torno a la DI era que existían ciertos comentarios suscitados hacia padres/madres que tenía un hijo/a de estas características como: 'a saber que habrá hecho la familia', 'habrá pecado muchísimo' o 'es un castigo de Dios', esto provocaba el ocultamiento o alejamiento de la familia. Era considerada una enfermedad *demonizada, maldita*. Afortunadamente, en la actualidad estas ideas han ido desapareciendo y la sociedad va adquiriendo más sensibilidad, más información y, a su vez, las personas con DI se van integrando poco a poco en el mundo social y laboral, pudiendo ser partícipes en algún momento de la vida social.

No obstante, al referirse a una persona con DI todavía existe una tendencia al infantilismo: 'el chico' o 'la chica', el 'niño' o la 'niña', independientemente de la edad; esto deriva en una actitud paternalista explicada por la imagen extendida de persona con DI como 'niño eterno', que pese a la evolución positiva de la percepción del colectivo, todavía se sigue vigente.

Uno de los puntos de partida y acelerador para una nueva forma de tratar, de cuidar con calidad y de la apertura a la participación fue la nueva definición que la Asociación Americana dio para aquel entonces al 'retraso mental': el retraso mental hace referencia a las limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento de la vida corriente. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media que tiene lugar, junto con limitaciones, en dos de las siguientes áreas de habilidades adaptativas posibles: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas, funcionales, ocio y trabajo (Fernández-Cid M., 2012., P.51). Esta definición se destaca por introducir aspectos psicologistas.

3.4.3 ÁMBITO FORMATIVO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Una persona adulta tiene la capacidad de responder de forma autónoma a las exigencias de su entorno. Para esta autonomía se necesita una previa de adquisición de recursos personales útiles y necesarios para enfrentarse a una vida en sociedad. Una persona con discapacidad adulta también debe alcanzar esa independencia en la vida, pero esto no sólo depende de su esfuerzo sino también de la existencia de soportes socioambientales que lo permitan. La formación laboral, el empleo, las actividades de ocio y tiempo libre, etc., son reductos que pueden suponer que esa vida independiente sea posible. Por lo tanto, para llegar a ellas, la persona con discapacidad necesita de un conjunto de ayudas a las que tiene derecho y que la sociedad debe proporcionarle.

El empleo de las personas con DI está muy vinculado a los CEE aunque fuera de ellos también se realizan contratos, pero en menor medida. El objetivo último del CEE es crear empleo para las personas con discapacidad y no hacer dinero.

Si antes la fórmula de trabajo para las personas con DI se basaba en trabajo de manipulado, actualmente las demandas del nuevo modelo productivo y el aumento de las demandas para cubrir puestos de trabajo de auxiliares de oficina, reponedores/as en grandes superficies..., han supuesto más capacidad de flexibilidad, adaptabilidad y, por lo tanto, una preparación y formación más completa. No obstante, entre las personas con DI existe la sensación de que los trabajos ofrecidos al colectivo tienen un fuerte componente de rutina y, además, no están bien gratificados.

Aunque no es objetivo de este trabajo la labor de los Centros Ocupaciones (CO) si es conveniente conocerlos al ser un paso previo a la integración laboral y cumplir ciertas funciones psicosociales comunes al empleo remunerado. En 1986 la AOTA (Asociación Americana de Terapia Ocupacional) definió esto como: utilización terapéutica de las actividades de autocuidado,

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

trabajo y lúdicas para incrementar la función independiente, mejorar el desarrollo y prevenir la discapacidad. Puede incluir la adaptación de tareas o el ambiente para lograr la máxima independencia y mejorar la calidad de vida.

La diferencia principal entre los CEE y los Centros Ocupacionales es que los primeros persiguen la rentabilidad de sus trabajadores, mientras los segundos se centran más en su desarrollo individual.

Los CO juegan un papel importante para la actividad de las personas con DI. Aunque no se reconocen como empresa ni ha de considerarse como trabajo remunerado propiamente dicho, es importante destacar su labor formativa, creativa, motivadora y, en definitiva, gratificante.

Además, en alguna ocasión se ha evidenciado la inadecuación entre el puesto de trabajo y la persona que lo ocupa por diversas razones, y una de ellas es la falta de formación. Para subsanar este problema desde FEAPS apuntan a la necesidad de que el CO sea un lugar de tránsito y de formación, a través del cual se llegue al CEE. Así se desarrollaría un itinerario formativo correcto que desembocaría en una integración laboral más o menos normalizada (Fernández-Cid Enríquez, M., 2012, p.83).

3.4.4 LIMITACIONES EN EL ACCESO AL MERCADO LABORAL

Las personas con DI tienen serias dificultades para la inserción laboral. Parte de estas dificultades tienen su origen en su propia discapacidad, como por ejemplo: los déficits cognitivos y conductuales; los déficits de hábitos de trabajo y de habilidades sociales; la falta de formación laboral; experiencias previas de fracaso o desconocimiento del mundo laboral. También existen dificultades por el rechazo social, ya que son considerados por los empresarios

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

y la sociedad en general como personas incapaces y no productivas¹¹. Finalmente, a todo esto se le añade las dificultades de la situación del mercado laboral en la actualidad.

Uno de los grandes problemas de las personas con discapacidad, y sobretodo intelectual, es el desconocimiento por parte de la empresa. Sea CEE o empresa ordinaria lo que se busca es que la persona que trabaja sea productiva, que funcione y saque el trabajo. Y debido, en cierta forma a los estereotipos¹² todavía vigentes, existe una tendencia de *discapacitar* a la persona en su totalidad. Es decir, la empresa conoce las discapacidades pero raramente se da cuenta o quiere ver las capacidades. Además, la imagen social, los prejuicios, existentes en la sociedad sobre las personas con DI es un hándicap muy fuerte en su vida cotidiana: “desde las posibilidades de encontrar un empleo hasta las relaciones con su entorno más inmediato” (Fernández-Cid Enríquez, M., 2012, p.82)

La orientación formativa y las posibilidades laborales de las personas con DI están muy vinculadas a la imagen existente sobre esta discapacidad. Así pues, poco cabe esperar formativa y laboralmente de una persona con DI si se habla del ‘eterno niño’. Además, todavía actualmente se mantienen tópicos (estereotipos) que pueden dificultar el establecimiento de políticas o programas de formación adecuados. Por ejemplo, “el techo”, que establece un tope en la capacidad de aprendizaje de la persona. Sin embargo, está comprobado que, al igual que el resto de las personas, pueden ir adquiriendo conocimientos y habilidades durante su vida. Por tanto, en contra de esta posición limitante, la formación empieza a ocupar un papel importante en el colectivo.

¹¹ Todavía está presente en nuestra cultura es que las personas que no tienen pleno uso de sus capacidades mentales, no está plenamente en el tiempo en el que vivimos. Además, desde una perspectiva productivista, en nuestra sociedad, estar sano equivale a ser productivo. Por lo tanto, las personas con discapacidad no están capacitadas para el mercado productivo.

¹² (Def.) Ver Glosario, Anexo 1

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

La sociedad no debe establecer límites a la capacidad de las personas, ni catalogar antes de saber lo que es posible en la persona, sino que debe crear condiciones para el desarrollo integral de todas las personas, sin tener en cuenta si tiene discapacidad (del tipo que sea) o no.

3.4.5 VENTAJAS/INCONVENIENTES DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Una de las funciones principales del empleo es que garantiza la igualdad de oportunidades y permite la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como su desarrollo personal. El empleo es una de las formas preferentes de socialización y participación. Para las personas con discapacidad, más que nunca, el empleo significa una vía privilegiada para su participación social. Puesto que sin un trabajo, digno y de calidad, es difícil conseguir una vida autónoma, independiente, y decidir por uno mismo. Así, las personas con discapacidad que no disponen de empleo están expuestas, con más facilidad, a situaciones de marginación y exclusión social.

En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales y la independencia económica.

Además, realizar una actividad laboral puede considerarse una 'terapia', ya que compartir tiempo, espacio y una actividad con otras personas puede facilitar el aprendizaje y la educación de determinados aspectos personales e interpersonales. Realizar actividades junto con otras personas puede ser positivo para la persona con discapacidad. Las ventajas que ofrecería este tipo de interacción social personas serían las siguientes:

- Práctica de habilidades sociales: permite observar pautas de relación y crea espacios adecuados para la práctica de conductas positivas.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

- Fomento de actitudes de cooperación y actitudes democráticas: Se pasa de la individualidad a las relaciones en grupo y esto promueve el aprendizaje de la reciprocidad de las relaciones: si aceptas te aceptan, si rechazas serás rechazado. Se crean situaciones de cooperación y cohesión donde el respeto, el diálogo y tolerancia deben ser actitudes predominantes.

- Mejora de la comunicación: el aprendizaje de la empatía o de la capacidad para ponerse en el lugar de otra persona da lugar a la comprensión y, así a la comunicación.

- Autoconocimiento: La persona se identifica con los demás, se refleja en los demás y aprende de sí misma. El *feedback* le permite averiguar las consecuencias de sus palabras o hechos y saber cómo le ven los demás.

Así pues, otra función del empleo en una persona con DI es que pretende "optimizar la calidad de vida de la persona promoviendo cambios en su conducta y en su entorno y, como consecuencia, mejora su autoconcepto". (Serrano Valenzuela, B. y Belenguer, Abián, C., 2000, p 289).

La inserción en el mundo laboral permite que la persona olvide su rol de enfermo y asuma su nuevo rol de trabajador, proporcionando importantes beneficios para sí, como por ejemplo: organización del tiempo, contactos sociales, sentirse útil en su tarea y relacionarse con otras personas (Chivite Chivite M.P., 2000, p.342). En contra, la pasividad o la inactividad, ya sea en realizar una actividad laboral o de ocio, pueden desencadenar en las personas con DI un peligro real para su salud. Se trata de incentivar la autonomía del colectivo en todas las etapas de la vida y también de frenar el deterioro de su salud (Fernández-Cid, M. 2012, p.92)

La experiencia está demostrando que las personas con DI pueden mejorar significativamente su repertorio conductual siempre que reciban los apoyos necesarios y estén inmersos en un entorno enriquecedor, en el que deban poner en práctica las habilidades y capacidades que van adquiriendo. De hecho, se observan cambios significativos en los trabajadores con discapacidad

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

intelectual, fruto del proceso de formación y maduración en el que participan, por ejemplo:

- Mejora significativa en el cuidado de la imagen exterior.
- Mejor autonomía personal.
- Mejora de la expresión oral.
- Percepción más realista de las posibilidades y limitaciones personales.
- Mayor habilidad para la resolución de los problemas de la vida cotidiana.
- Mejora significativa de las habilidades sociales.
- Mayor iniciativa para planificar actividades.
- En general, se observa un mayor grado de satisfacción personal y responsabilidad.

En definitiva, para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índices de la calidad de vida. Por ello, la inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la DI.

3.4.6 RESULTADOS DE ESTUDIOS CUALITATIVOS PREVIOS

Matilde Fernández-Cid realizó un estudio sobre la DI y uno de los puntos a tratar fue la inserción laboral del colectivo. Para su análisis realizó dos grupos de discusión: un grupo de cuatro hombres y otro de cuatro mujeres, todos ellos con un nivel de autonomía bastante alto dentro de sus limitaciones. Según Fernández Cid, una vez analizados los datos extraídos de los grupos de discusión fueron los siguientes:

Para los hombres existe una “motivación intensa hacia el trabajo como una fuente inequívoca de satisfacción personal” (Fernández Cid, M. 2012, p.146). Tanto trabajar en CO como en CEE les proporciona una identidad

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

superadora, en cierta medida, al menos, del estigma identitario de la discapacidad. El trabajo les permite sentirse socialmente útiles: “se sienten importantes”... “El trabajo normalizado constituye para ellos el modelo de referencia. El contrato laboral significa un importante reconocimiento social formal y, además, les permite en pensar en una mayor autonomía” (Fernández Cid, M. 2012, p.147). No obstante los hombres participantes en este grupo de discusión encuentran como negativo en su vida laboral el tipo de actividad productiva: intensidad de la tarea irregular y tareas muy repetitivas. Los trabajos que desempeñan son en talleres de manipulado.

Por otro lado, en el grupo de mujeres el trabajo se nombra como una actividad deseada. Es considerado el camino obligado para cubrir las necesidades y deseos prioritarios, que son: la independencia y la autonomía para decidir sobre sus vidas. El trabajo no es visto como un fin en sí mismo, sino como la forma de llegar a espacios de mayor gratificación. Por tanto, para estas mujeres el trabajo, el dinero y la autonomía están íntimamente ligados y de forma realista reconocen que la independencia depende claramente del dinero.

Como conclusión se podría decir que en los dos grupos de discusión se alude a la posibilidad que incluye la inserción laboral para la consecución de una independencia familiar, posibilidad que no se puede barajar en el caso de realizar una actividad en CO, que nunca podría hacer pensar en un proyecto de vida independiente.

4. ANÁLISIS DE DATOS

Para analizar los datos aportados en las entrevistas se ha creído conveniente desmigajarlos en bloques que daran respuesta al objetivo general y a los objetivos específicos de esta investigación.

➤ Incremento de la contratación de personas con discapacidad.

Motivos

El incremento de la contratación en las personas con discapacidad es un fenómeno que ha tenido su auge en los últimos años, sin embargo, como en todo el conjunto de la sociedad, la crisis económica también ha tenido su impacto en este fenómeno. Se puede hacer esta afirmación tras consultar la Gráfica 3 (Ver p.35). En ella se comprueba como el incremento de la contratación viene siendo un hecho desde el año 2004 hasta el 2013, habiendo en dicha trayectoria, dos momentos de especial relevancia a tener en cuenta: el primero tiene lugar en el año 2007 que coincide con el momento de la entrada en vigor de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, por la que se incentiva la contratación de colectivos en riesgo de exclusión, entre los que se encuentran las personas con discapacidad y, por tanto, el número de contratos en este colectivo aumenta significativamente; y el segundo, tiene lugar en el año 2009 donde se ve una caída de la contratación que podría estar ligada a la crisis económica y a la pérdida de empleo sistemática. En los años posteriores la contratación sigue creciendo pero a ritmo mucho más lento para volver a caer en 2012, no obstante, el número de contratos sigue siendo superior a los celebrados en 2004.

Cuando se plantea a las profesionales entrevistadas si en los últimos años se ha visto incrementada la contratación de personas con discapacidad las respuestas son dispares:

En la Entrevista 1 se afirma que sí es cierto el incremento de la contratación de las personas con discapacidad en general (no hace distinción entre los grupos

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

de discapacidad) debido al reconocimiento social y empresarial y que, además, aunque la crisis ha ocasionado la pérdida de muchos puestos de trabajo, no ha sido tanto en el colectivo de la discapacidad, gracias a las subvenciones y bonificaciones que las empresas podían conseguir a través de este tipo de contratación.

“La crisis ha proporcionado mayores oportunidades en contrataciones precisamente por los beneficios que puede obtener este tipo de empresas como los CEE o el empleo protegido” (Entrevista 1).

Por otro lado, en la entrevista 2, la profesional apunta que antes de la crisis era más fácil encontrar un empleo, incluido para las personas con DI, y que, además, actualmente, se están pidiendo muchos más requisitos de preparación y/o de producción que, en muchos casos, las personas con DI no pueden cumplir.

“Estamos en pleno procesos de crisis, entonces hace 10 años el mercado laboral era más fácil para todo el mundo y la inserción laboral y, por lo tanto, para las personas con DI era más fácil. Actualmente, tiene todo el mundo problemas para conseguir un puesto de trabajo, por lo tanto, ellos más. Además, las empresas se pueden permitir el lujo de pedir muchísimas cosas que igual hace 10 años no pedían y que las personas con DI no tienen... no cubren esos perfiles” (Entrevista 2, P¹³)

En la entrevista 2 también se añade que el colectivo de la DI es uno de los más perjudicados por la falta de puestos de trabajo, ya que tienen que competir con personas que padecen otro tipo de discapacidad que, quizá, se ajuste más al tipo puesto de trabajo.

“Pero ojo, hay que competir con todos los tipos de discapacidad y eso siempre ha sido un gran problema” (Entrevista 2, P)

¹³ En esta entrevista intervienen dos profesionales: con la P nos referimos a psicóloga y con TS a trabajadora social

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Esta afirmación queda corroborada con los datos recogidos en la Diagrama de barras 1. (Ver p.36), donde se puede comprobar que, en año 2012, la DI fue el segundo colectivo menos contratado por delante de la enfermedad mental.

Ahora bien, como se señala en la entrevista 1, la contratación laboral de las personas con discapacidad viene acompañada y motivada de subvenciones y bonificaciones que se reciben cuando se contrata a una persona del colectivo. En relación a esto, se plantea en la entrevista a las profesionales si el interés económico prima por encima del interés moral a la hora de contratar a estas personas y las respuestas son las siguientes:

“En mis inicios hubiera dicho que no, que no prima el interés económico pero...desgraciadamente estamos en una sociedad capitalista”...“ No diría que prime el interés económico sino que es un factor muy a tener en cuenta a la hora de la contratación” (Entrevista 1)

“No siempre, no porque si primará el interés económico los propios prejuicios harían que pensarán: ¡bueno pues vamos a hacer esta ayudita!” (Entrevista 2, P)

Según el testimonio de la psicóloga de *Kairós* en la entrevista 2, las empresas y las personas saben que es importante la inserción laboral de las personas con DI y que sí se hiciera caso a los prejuicios no se contrataría a una persona que, supuestamente, produciría la mitad porque no compensaría. Por ello, el interés económico no prima sobre otros intereses aunque reconocen que pueden ser una buena ayuda para la contratación:

“Ayuda mucho las ayudas, las bonificaciones, el exigir un porcentaje” (Entrevista 2, P)

Conforme se avanza en la entrevista, si se expresa un cierto interés de las empresas por la contratación de personas con discapacidad porque, aparte de beneficiarse de las subvenciones, les ofrecen puestos de trabajo precarios

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

donde el salario es bastante más reducido del que pagarían a una persona sin discapacidad:

“Puestos muy precarios y que si puedes pagar en vez de 1000 euros, 500...pues lo pagas. Aquí sí que prima el interés económico” (Entrevista 2, P)

Como dato interesante, se quiere señalar que en la entrevista 2 se alaba la labor realizada en los países nórdicos en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad. En esos países existe la obligación por ley de dar apoyos a cada persona con discapacidad que trabaje, pero no existen las bonificaciones y subvenciones que incentivan la contratación.

No obstante, por el momento, tanto los beneficios como las obligaciones de cupo de plazas para personas con discapacidad estipuladas por Ley son necesarias en España ya que facilita la contratación del colectivo, como así se indica en la entrevista 1:

“¡Bienvenido sea! porque se eso permite que haya una mayor inserción...real o no real...pues bueno eso se verá con el tiempo... pero sí que es verdad que los contratos que se hacen para este tipo de bonificaciones si permiten una estabilización” (Entrevista 1).

En la entrevista 2 se hace una comparativa entre las obligaciones legislativas para la inserción laboral de las personas con discapacidad y el acceso de las mujeres a la esfera política:

“Es lo mismo que haya mujeres en el Congreso, de primeras hay que obligar” (Entrevista 2, P).

En este sentido, se alude al hecho de que las obligaciones y bonificaciones son un paso previo para la eliminación de prejuicios y para ver que las personas con DI pueden y saben trabajar y, por índole, para conseguir la “normalización” de las personas con discapacidad:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Creo que aquí estamos en ese proceso de que primero vamos a obligar a que se conozca, y que luego cuando un empresario sepa que no es nada malo... ya no hará falta la ley. Pero para llegar a eso hay que pasar por lo previo. Primero hay que conocer porque los prejuicios ahí están” (Entrevista 2, P).

➤ Prejuicios existentes: Consecuencias en la actividad laboral

Una de las preguntas planteadas en las entrevistas a las profesionales es si los prejuicios existentes pueden impedir a las personas con DI el acceso al mercado laboral. Ambas respuestas refieren que si existen prejuicios pero no coinciden en que estos limiten su inserción laboral:

“Existen prejuicios y existirán siempre pero yo creo que se ha trabajado muy bien y hay una mayor concienciación”... “¿Impedir el acceso al mercado laboral? No creo que sea por prejuicios” (Entrevista 1)

“Yo creo que sí, por desconocimiento de la discapacidad, sea la que sea”... “Yo creo que cada vez menos, lógicamente, pero si lo hay” (Entrevista 2, TS)

Otra cuestión que se sugiere a las entrevistadas profesionales es si los prejuicios pueden ser la causa de que la mayor parte de trabajos que realizan las personas con DI sean de tipo manipulativo.

Según la entrevista 1, sí es verdad que todavía la mayor parte de su actividad laboral se restringe a trabajos manipulativos, sin embargo, cree que la contratación a personas con DI, al ser una discapacidad “visible”, es una forma de “mostrar” al resto de personas que la empresa contribuye a la labor social de insertar en el mundo laboral a estas personas y, por ello, la contratación se está extendiendo a puestos donde el/la trabajador/a esta más expuesto al público, como puede ser en el sector servicios:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Está incrementando más en el sector servicios, donde es un escaparate...donde la sociedad ve esa inserción real...por lo tanto en el sector servicios está habiendo un mayor nivel de contratación” (Entrevista 1.)

La afirmación anterior concuerda con los datos de estudios sobre el tema donde se indica que se está experimentando un incremento de personas con DI en puestos que supongan estar frente al público (auxiliares de oficina, reponedores/as en grandes superficies, jardinería...)

En la entrevista 2 se afirma que, hoy en día, la mayoría de personas con DI realizan tareas de manipulativas:

“Socialmente se suele asociar mucho las personas con DI con trabajo manipulativo” (Entrevista 2, P)

Esta afirmación es contrastable con la actividad laboral de las cinco personas con DI entrevistadas, de las cuales cuatro se dedican a trabajos en fábricas manipulando objetos de diferente tipo: entrevistado 6 en CO de CEDES (manipulando de juguetes, artículos de niños u otros según demanda); entrevistada 3 y 5 en CEE Serpi (manipulado de vajilla, fluorescentes u otros según demanda); y entrevistada 7 en enclave laboral en Carrera (las personas con DI se encargan de embalar comida de mascotas). El entrevistado 4 se dedica a la jardinería en CEE Umbela. También es una tarea manipulativa pero requiere más preparación que las anteriores, es más dinámica y, además, la actividad laboral se desarrolla en los parques y jardines del barrio del Actur.

En la entrevista 2 si se puntualiza que los prejuicios pueden ser una de las razones por la que las personas con DI quedan relegadas a trabajos manipulativos.

“Es un tópico que siempre se ha dicho, que las personas con DI aguantan mejor lo rutinario y no...” (Entrevista 2, P).

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Según este testimonio, se tiende a creer que aguantan bien lo rutinario y que, además, al ser un trabajo sencillo es la tarea más apropiada para las personas con DI. Sin embargo, su acercamiento y su experiencia profesional le ha demostrado que el trabajo rutinario es igual de cansado para cualquier persona que lo realice pero, tal vez, las personas con DI no se oponen y se conforman con el trabajo que tienen.

Otra razón, que se menciona en la entrevista 2, por la que las persona con DI tienden a desarrollar trabajos manipulativos, es que es mucho más sencillo y cómodo enseñarles un trabajo rutinario y, además, si realizaran otra actividad necesitarían más apoyos que una persona con otro tipo de discapacidad.

“Los apoyos que necesita una persona con DI en el puesto de trabajo no tiene nada que ver con la discapacidad física o sensorial” (entrevista 2, TS)

En relación a los prejuicios, también se les pregunta a las entrevistadas profesionales por el tema, ya mencionado, del ‘techo’, es decir, la creencia de que las personas con DI tienen un límite en su capacidad del que no pueden pasar. Ambas respuestas son similares puesto que afirman ser una creencia falsa, ya que el límite en las capacidades no es un hecho exclusivo de las personas con DI:

“Eso no tiene porque pasar única y exclusivamente a la personas con DI, eso nos puede pasar a cualquiera... pero bueno sí que es cierto que se tiende a pensar que...pobrecitos, no les pidas más que no pueden dar más que segar un jardín...” (Entrevista 1).

“¡Es una falsedad! ¿Cómo que tienen tope?, todo el mundo tiene tope” (Entrevista 2, P).

Por otro lado, en ambas entrevistas se apunta a que, en la actualidad, es cierto que las personas con DI están más consideradas y que se ve como positivo que realicen una actividad laboral, pero que todavía existen muchos

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

prejuicios que son difíciles de erradicar. Por ejemplo, en la entrevista 2 creen importantísimo que se deje de sentir pena o ternura por el mero hecho de tener una discapacidad:

“Todavía hay que pasar el paso de pobrecitos”. Si, aun seguimos con el que majicos, pobrecitos eso sí” (Entrevista 2, P)

Este comportamiento hacia las personas con DI puede conducir a una situación de sobreprotección y paternalismo que dificulta que puedan ser ellas mismas las que decidan sobre cuestiones que les concierne, cayendo en un estado de dependencia excesiva.

En esta misma entrevista también se afirma que existe un prejuicio más dañino sobre las personas con DI el de la agresividad. Se cree que las personas DI suelen ser personas agresivas y que el estar a su lado o trabajando diariamente con ella es peligroso.

“A mi cuantas veces me han dicho: ¡uy! pues a ti te habrán dado, y yo les digo: pues hombre casi me han dado más fuera de mi trabajo que dentro” (Entrevista 2, P).

Por el contrario, también hablan de la creencia de que las personas con DI son muy cariñosas, unos ‘angelitos’, como así apuntan en la entrevista. Estas cualidades personales no son exclusivas de las personas con DI sino que va en el carácter de cada persona, independientemente de si tiene o no discapacidad:

“Eso va con la personalidad y con el carácter de cada uno, no con la discapacidad” (Entrevista 2, TS)

➤ Preparación o formación previa:

La preparación o la formación previa al acceso al puesto de trabajo es un tema que las profesionales tratan con frecuencia a lo largo de las entrevistas.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

En la entrevista 1 se alude a que debe haber siempre un trabajo previo de preparación, como forma de evitar la limitación a determinados puestos de trabajo. Es necesario trabajar habilidades, expresión, enseñar el trabajo a desempeñar en el puesto y también realizar un seguimiento y una evaluación.

“Yo creo que debe haber un trabajo detrás, sobretodo de preparación para las personas con discapacidad y sobretodo en el tema de las habilidades, de expresión”...“No existe limitación tal cual al puesto si hay un trabajo previo, un trabajo de seguimiento y un trabajo de evaluación” (Entrevista 1)

En la entrevista 2 se comenta que es importante la preparación. Las iniciativas de las Administraciones Públicas para impartir cursos de diferentes profesiones a personas con DI son, a simple vista una forma correcta, de enseñar y de motivar a los/las alumnos/as, pero que hay que tener en cuenta que se está enseñando y las posibles oportunidades laborales que ese cursillo puede ofrecer a las personas con DI. Por ejemplo, comentan que se han ofrecido cursillos de auxiliar administrativo pero, en realidad, se sabe que en el futuro es difícil que consigan un puesto por los requisitos que se piden. Así pues, es importante formarles pero hay que saber hacia qué campo laboral orientarles, puesto que conducirlos hacia una actividad en la que no van poder acceder profesionales es una forma de generar desmotivación y frustración.

“A veces es absurdo que desde Administraciones o entidades se dan cursos de formación de formación a personas con DI que se sabe que nunca van a trabajar en ello...entonces ahí sí que es una pérdida de esfuerzo, económico, energía y frustrar a los chavales cuando se sabe que no”... “tal vez haya que orientar más y mejor al campo laboral y hacía donde pueden optar ellos” (Entrevista 2, P)

En las entrevistas con los/las trabajadores/as con DI se quiso indagar sobre su preparación y los resultados fueron los siguientes:

La entrevistada 3 estudio un PCP de Administración y otro de Comercio. También un curso de camarera de pisos. Actualmente, recibe formación en el

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

CO y afirma que las funciones del puesto que ocupa se lo explican previamente en el mismo día.

El entrevistado 4 estudio 5 años en la escuela de jardinería y después empezó como jardinero.

La entrevistada 5 aprendió sus funciones durante su estancia en el CO de su empresa Serpi. Actualmente, es parte del CEE y afirma que cuando cambia de actividad le enseñan a manejarse en el puesto durante unos días.

El entrevistado 6 lleva toda la vida acudiendo a Cedes, primero como alumno del colegio, donde terminó la EGB. Luego siguió formándose en el CO, hasta que, a los 16 años, pasó CEE. Actualmente, está en el CO donde son las monitoras las que dan las directrices de cómo hacer las actividades.

La entrevistada 7 se formó en el CO de Cedes. Actualmente, en la empresa Carrera recibe instrucciones de los jefes sobre su trabajo pero no una formación especializada.

Finalmente, aunque esta investigación no se centra en la actividad realizada en los CO, si son un tema tratado en las entrevistas, puesto que dos de las personas entrevistadas acuden actualmente a un CO (entrevista 3 y 6). Los CO son un lugar de preparación previa al empleo. Allí las personas con DI se forman y aprenden habilidades útiles para la vida profesional, aprenden a relacionarse y también aprenden a desarrollar una actividad.

La entrevistada 3 acude al CO de Serpi pero también ha estado contratada en esa misma empresa como parte de la plantilla del CEE, por ello ha podido establecer una comparación entre ambas modalidades y, según su experiencia, el trabajo realizado en los dos lugares es exactamente el mismo, aunque el salario dista mucho de la gratificación recibida a fin de mes en el CO, que no suele superar los 80 euros:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Lo veo como una explotación”...“los de formación vamos de rojo¹⁴ y los que están contratados van de verde, pero los de rojo hacemos el mismo trabajo que los de contrato pero nos pagan 50 euros, ¡haciendo el mismo trabajo! y los de contrato su salario normal” (Entrevista 3)

En el caso del entrevistado 6 acude al CO de CEDES, antes había formado parte del CEE. Él también afirma que el dinero recibido es excesivamente bajo y que, cada vez, está siendo peor porque al entrar más usuarios/as se debe repartir más:

“Pues antes me daban 40, pero ahora como ha ido viniendo más gente pues me dan menos (Entrevista 6)

En cuanto a la actividad se le plantea si el tipo de trabajo que realiza ahora se parece al que realizaba antes.

“Algunas veces sí, porque el trabajo que ellos hacen lo he hecho algunas veces, lo que pasa que cuando hay trabajo de otra cosa se lo dan a ellos” (Entrevista 6).

El tema de la formación reaparece cuando en las entrevistas con las personas trabajadoras se trata el tema del futuro, ya que se les pregunta si les gustaría formarse más para un trabajo mejor. La mayoría de las respuestas coinciden en que no piensan formarse más, que se conforman con el puesto que tienen. Al contrario que la entrevistada 3 que afirma querer estudiar algún día peluquería, puesto que ese ha sido su deseo desde niña.

“Si siempre me ha gustado lo de peluquería. Siempre lo he pensado” (Entrevista 3)

¹⁴ Hace referencia al uniforme. Los que viste de rojo son de CO y los que visten de verde con de CEE

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

➤ Beneficios e inconvenientes de la actividad laboral de las personas con DI

Analizando los datos extraídos de las entrevistas se ha creído conveniente seguir el guión de la entrevista del Modelo 1 dividiendo en dos bloques: que son, por un lado, los beneficios a la sociedad y, por el otro, los beneficios a la sociedad. Así pues el resultado es el siguiente:

a) BENEFICIOS:

a.1) Beneficios para la sociedad:

Los beneficios que la actividad laboral de las personas con DI reporta a la sociedad en conjunto son múltiples pero tras las entrevistas realizadas se destacan tres:

a.1.1) Visibilización de las personas con DI:

A diferencia de lo que ocurría con las personas con discapacidad hace 30 años, cuando se le confinaba en los hogares o en residencias a las afueras de las ciudades para que permanecieran aislados y escondidos de la sociedad y las habladurías, actualmente, las personas con discapacidad están entrando a formar parte de la sociedad. Los prejuicios que han acompañado a las personas con DI a lo largo de la historia han tenido como consecuencia la institucionalización y la marginación.

Es interesante conocer hasta que punto estos prejuicios pueden ser minimizados o eliminados a partir de la inserción laboral, por ello se plantea esta cuestión a las entrevistadas profesionales. A su juicio, la inserción laboral puede ser una manera útil para reducir los prejuicios:

“En el momento que hay contacto con la discapacidad se eliminan muchos prejuicios” (Entrevista 2, TS)

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Aún queda mucho por hacer, aunque se les tiene más en cuenta, ya se les ve como un miembro más de la sociedad” (Entrevista 1)

Por lo tanto, la inserción laboral es una buena vía para mostrar a la sociedad que las personas con discapacidad existen y que, además, pueden desarrollar una actividad laboral como cualquier otra persona y, por tanto, ser uno más entre todos. Así pues, a través de la inserción laboral tiene lugar una concienciación social sobre las personas con discapacidad y, también, se produce una toma de contacto entre personas con y sin discapacidad. A partir de esta toma de contacto tiene lugar el conocimiento entre unos y otros. Esta parte es fundamental para la convivencia social, ya que el desconocimiento por lo diferente causa miedo y el miedo lleva al rechazo, entrando en una espiral de marginación y desconocimiento que siempre perjudica al minoritario y vulnerable.

El resultado de esta visibilización, el conocimiento y el trato con personas con DI es la “normalización”. El trato frecuente con una persona con DI, o cualquier otra discapacidad, ocasiona que se deje de considerar a esa persona como discapacitada y se comience a ver como una persona más e, incluso, que se lleguen a olvidar sus limitaciones:

“Es que cuando convives con la discapacidad lo normalizas... te centras en la persona, no en la discapacidad” (Entrevista 2, TS)

“Normalizas y naturalizas no te centras en su discapacidad” (Entrevista 2)

Así pues, se habla de que la inserción laboral visibiliza y, por tanto, conciencia al resto de población, pero es interesante saber si, en realidad, las personas están concienciadas de la necesidad de la inserción laboral de las personas con DI. Cuando se les formula esta cuestión a las profesionales, las respuestas son las siguientes:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

La trabajadora social de la entrevista 1 cree que la sociedad está más preparada para la inserción laboral de las personas con DI. La razón reside en que al ser una discapacidad “visible”, el hecho de acceder al empleo es un reconocimiento a las personas que trabajan detrás y que además se reconoce un mayor beneficio para la sociedad:

“Yo creo que la sociedad, con la DI, está más preparada que con otro tipo de discapacidades” (Entrevista 1).

Continúa su discurso asegurando que existe una conciencia de esta necesidad de inserción pero que hay mucho trabajo por hacer. Las Administraciones Públicas deben reforzar la labor de las Asociaciones, Federaciones y Fundaciones que trabajan para esta que esta inserción tenga lugar pero que, desafortunadamente, no se les reconoce suficiente ni se les presta un apoyo proporcional a los esfuerzos invertidos.

“Si, por supuesto. Si hay una concienciación, lo que pasa que queda mucho por hacer y que las Administraciones Públicas tienen que seguir reforzando ese trabajo” (Entrevista 1)

En la entrevista 2 se cree que la sociedad si esta concienciada de esa necesidad de inserción pero que todavía hay quien ve esa inserción como una “ayuda social”. El ideal sería avanzar para eliminar el sentimiento de obligación por ayudarles ya que se presupone que no pueden hacer lo mismo que una persona sin discapacidad:

“Yo creo que la mayoría de gente no se cree que pueden realmente hacer lo mismo” (Entrevista 2, P)

Finalmente, como dato interesante, en la entrevista 2, se compara el proceso de la normalización de la DI con el de la inmigración, afirmando que hace 30 años ver a una persona de otra nacionalidad en un colegio era algo

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

que asombraba y que, sin embargo, ahora es muy frecuente ver un grupo de amigos o amigas en el que hay miembros de diversas nacionalidades.

a.1.2) Participación en el sistema de la Seguridad Social:

Muchas de las personas con discapacidad o sus familiares son perceptoras de pensiones no contributivas: la pensión no contributiva de invalidez del IASS para personas con 65% o más de discapacidad o la Prestación por Hijo a Cargo del INSS percibida por el/la progenitor/a o tutor/a de una persona con 65% o más de discapacidad.

Aunque muchas personas con DI no tienen derecho a este tipo de pensiones por no alcanzar el 65% de discapacidad, pueden ser beneficiarias en el futuro o acogerse a otro tipo de prestaciones o servicios, como por ejemplo, los que ofrece la Ley de la Dependencia.

Por otro lado, cuando se realiza una actividad laboral, el/la trabajador/a entra a formar parte del sistema de cotizaciones. Así pues, cuando una persona con discapacidad tiene un contrato laboral, cotiza a la Seguridad Social (aunque sea el mínimo) y deja de ser beneficiario o futuro beneficiario de prestaciones no contributivas y entra a formar parte del entramado de la Seguridad Social, pudiendo acceder a pensiones de jubilación, de incapacidad laboral, etc..., mejorando, por tanto, su capacidad económica y su futuro. En definitiva, se pasa de ser miembro subsidiario de la sociedad a ser miembro que participe del juego de las cotizaciones y de las pensiones contributivas. Esta afirmación queda reflejada en las entrevistas a las profesionales:

“Al incorporarse al mercado laboral entran a formar parte del sistema público de la Seguridad Social y, por lo tanto, serían unas cotizaciones más para luego el reparto de pensiones de jubilaciones, de acceso a la sanidad pública..., entonces hay una retroalimentación entre Seguridad Social/trabajador...” (Entrevista 1).

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Pasamos de pagar pensiones a que cobren sueldos, eso fundamental”
(Entrevista 2, P)

a.1.3) Tener ciudadanos y ciudadanas más integrados/as y,
por lo tanto, más felices:

Una sociedad sana implica una sociedad feliz. A través del trabajo, el ser humano se siente realizado e integrado en la sociedad. Al igual que las personas sin discapacidad, las personas con DI también tienen esa necesidad de trabajar.

A lo largo de las entrevistas con las profesionales se reconoce el trabajo es como vía primordial para que las personas con DI encuentren un bienestar psicosocial:

“Les influye a nivel mental muy positivamente porque se sienten integrados, se sienten que forman parte de la sociedad” (Entrevista 1).

“Ser felices y sentirse útiles, sentirse alguien, es lo más” (Entrevista 2)

En las entrevistas mantenidas con los/las trabajadores/as con DI se les plantea si son felices en su vida y si el trabajo tiene que ver con este estado. Las cinco personas contestan que sí, que gracias al trabajo son felices aunque algunas apuntan que no les gusta lo que hacen y que si su situación laboral cambiase se sentirían mejor.

En relación a esto, para comprobar hasta qué punto es importante para los/las entrevistados/as trabajar, se les pregunta que como se sentirían sino tuvieran ningún trabajo. La respuesta fue unánime y todos/as respondieron que no podrían estar sin hacer nada, afirmando que tendrían que buscar otra actividad con tal de no estar en inactivos/as:

“Por lo menos estoy haciendo algo, no estoy en casa sin hacer nada”
(Entrevista 3).

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“No puedo estar sin trabajar, muy mal” (Entrevista 4)

“Pues mal, mal”... “Un poco triste y un poco aburrida” (Entrevista 5)

“Pues estaría mal, mal. Conozco a gente que igual se han ido del Centro y luego no han podido volver porque ya no había plaza y están mal”... “No sé qué haría...en casa me aburriría mogollón”... (Entrevista 6)

En la entrevista mantenida con las profesionales de Kairós se va un poco más allá y se compara las consecuencias de inactividad laboral con el malestar general en el que se encontraban hace décadas de las personas institucionalizadas, pero sobretodo mental, de aquellas personas con DI que se encuentran inactivas:

“Eso valía un dineral...” “¿de qué servía? de nada, de una cronificación, de que cada vez estaban peor, por lo tanto requerían psiquiatras, médicos, psicólogos, cuidadores...todo eso, se ha pasado a que realmente es no sea necesario. Se pasa a personas mal institucionalizadas a estar bien” (Entrevista 2, P)

Por otro lado, la inactividad y la pasividad no sólo es perjudicial para el bienestar mental, sino que estar activo también contribuye, en buena medida, a conseguir un buen estado de salud físico. En el caso de las personas con DI, tener un trabajo o una ocupación, es una manera de frenar el deterioro precoz de su capacidades, tanto física como mentales.

Por tanto, socialmente es fundamental que las personas con DI tengan una ocupación ya que se consigue que sean felices, y así se reduce el riesgo de intervención psico-médica especializada la cual conllevaría un gasto de dinero público.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

a.2) Beneficios para la persona que trabaja

a.2.1) Hábitos de higiene y adquisición de rutina diaria:

En la entrevista 2, la profesional asegura que tener que ir a trabajar todos los días implica que la persona con DI adquiera las rutinas diarias de cualquier persona que trabaja: asearse y ducharse, ir con la ropa adecuada, prepararse la ropa de trabajo, prepararse el bocadillo, madrugar y ajustar las horas de sueño...

“Se establece una rutina diaria y les proporciona una calidad de vida, unos seguimientos en los horarios, una normalización en el día a día...”
(Entrevista 1)

a.2.2) Habilidades sociales y relaciones sociales:

Cuando la persona con DI desempeña una actividad laboral se trabaja la puntualidad. Saben que tienen que llegar a una hora y las consecuencias que ello tiene haciéndoles ver que son responsables de sus actos. También aprender a desplazarse al trabajo cogiendo un autobús o esperando el bus de empresa en el sitio indicado.

“Las actitudes que trabajas: el que sean puntuales, el que se responsabilicen de avisar en caso de que estén enfermos...bueno pues todo eso es importante” (Entrevista 2,TS)

En la entrevista 1 se hace mucho hincapié en las relaciones que se mantienen con otras personas en el puesto de trabajo. En éste se entabla relación con los superiores jerárquicos, con compañeros con discapacidad y con compañeros sin discapacidad. Así pues, esto implica, por un lado, que adquieran habilidades de relación y de expresión, y por el otro, que se conozcan los unos a los otros. Es importante porque las personas sin

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

discapacidad pueden llegar a tratar y considerar a su compañero o compañera como un trabajador/a más, eliminando muchos prejuicios.

Ahora bien, cuando se pregunta a personas trabajadoras entrevistadas por las relaciones con los compañeros las respuestas no son positivas. En su mayoría afirman no mantener buenas relaciones con los/as compañeros/as. Según los testimonios suelen tener pequeños malentendidos. No obstante, eso no ocurre con todos los compañeros, sino que algunos/as afirman tener grandes amigos dentro del puesto de trabajo, por ejemplo la entrevistada 3 y el entrevistado 6.

Las relaciones con los/las superiores son mejor que con los/compañeros/as pero algunos reconocen haberse enfadado alguna vez o haber recibido una reprimenda por realizar mal el trabajo.

Las personas entrevistadas que han tenido o tienen un trabajo en el que diariamente se relacionan con personas sin discapacidad tienen experiencias dispares: Quien trabaja de jardinero en Umbela reconoce que con los vecinos del barrio se lleva bien, el trato es diario y adecuado; Quien trabajó en los cines de Puerto Venecia asegura que las relaciones con los compañeros y la jefa fue mala, razón por la cual abandonó el trabajo:

“Los compañeros...cada vez que se caía una cocacola o unas palomitas....siempre me decían que lo hiciera yo” (Entrevista 3)

Según la entrevistada 7, sus relaciones con los compañeros sin discapacidad es muy mala.

“Se meten conmigo” (Entrevista 7, T1¹⁵)

La relación mantenida con su compañera con discapacidad tampoco es buena, según cuenta.

¹⁵ En esta entrevista interviene la entrevistada y su pareja, que se trata del entrevistado 6. En la transcripción se les denomina T1 y T2, siendo T1 él y T2 ella.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

No obstante, la relación con los demás es una ventaja que ofrece el trabajo, puesto que la información que recibes de ti mismo/a a través de la otra persona te ayuda a construir una imagen de tu persona. Además, se aprenden a aceptar al otro o a saber que si rechazas puedes ser rechazado. En definitiva, permite establecer un *feedback* entre personas que dota de unas habilidades para la convivencia laboral y social.

a.2.3) Mejora de su autoestima y autoconcepto:

En la entrevista 1 se afirma que a través del trabajo las personas con DI, al igual que el resto de las personas, se autoevalúan y miden sus capacidades y limitaciones.

“El autoconcepto es la forma en la que cada uno nos vemos, en la que cada uno nos evaluamos y que mejor lugar que evaluarse que en un puesto de trabajo” (Entrevista 1).

Cuando esta autoevaluación es positiva la persona se siente mejor consigo misma, aumentando su autoestima y las ganas de superarse a sí misma. Esta autoevaluación positiva puede ir acompañada y motivada de un aprobación por parte de los demás. Así le ocurre al trabajador de la entrevista 6 que asegura sentirse especialmente valorado y contento puesto que las monitoras del CO le han reconocido lo trabajador que es y lo bien que lo hace.

“Me lo dice así, que están contentos conmigo y que trabajas muy bien” (Entrevista 6)

En la entrevista 2 se afirma que el trabajo les ayuda a sentirse útiles e iguales al resto de las personas:

“Sentirse útiles...no sentirse diferentes a los demás” (Entrevista 2, P)

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Además, apuntan lo importante que es para las personas con DI el poder reconocer al resto de personas que trabajan.

“Necesitan decir: yo trabajo” (Entrevista 2, P)

“Si es dicen aunque sea más formativo. Da igual, iyo trabajo!, porque ellos se sienten importantes cuando dicen eso (Entrevista 2, P)

También afirman que el hecho de recibir una gratificación a final de mes, un salario, por poco que sea, ya es una forma de reconocimiento a la labor que están realizando, ya les hace sentirse más valorados y, por lo tanto, aumenta su autoestima.

Tratando el tema de autoconcepto y del reconocimiento personal no se quiere pasar por alto la riquísima información aportada por entrevistado 6 cuando hace una comparativa entre trabajar en un CEE y un CO. Tanto en la entrevista 6 como en la 7 hace alusiones a que formar parte de un CEE te otorga una sensación mayor de satisfacción. Este entrevistado trabajó durante años como plantilla del CEE de Cedes, pero por decisión familiar volvió al CO y lo que afirma es lo siguiente:

“Ahora en CO parece que voy hacia atrás...pasar de trabajo a CO” (Entrevista 6)

Durante la entrevista se trató de averiguar cual es el motivo que le hace tener ese sentimiento de retroceso y una de las razones tiene que ver con la tarea formativa realizada en el CO y, también, con el nivel de los demás compañeros, con el que no se ve identificado (al igual que la entrevistada 3). Pero lo más relevante y que, además señala el entrevistado, es la percepción que tienen los demás sobre ti dependiendo del lugar de trabajo:

“No es lo mismo entrar por la puerta del CO que de un CEE” (Entrevista 7, T1).

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Más adelante, se sigue intentado sacar información sobre porque es tan diferente y añade:

“No sé, porque te ven de diferente manera. Parece que ya no ves colegio, ya no hay colegio, que ya estás en un trabajo” (Entrevista 7, T1).

Finalmente, reconoce que trabajar en un CEE le hace sentir más importante.

En definitiva, el trabajo contribuye a sentirse mejor con uno mismo/a, a mejorar la autoestima, a entablar relaciones que de pie a mejorar tu autoconcepto. Pero, como indica la conversación mantenida con un entrevistado, no sólo el hecho de trabajar es importante sino también el tipo de trabajo que desempeñas y el lugar.

Los datos extraídos de las siete entre entrevistas coinciden, en gran medida, con el estudio que Matilde Fernández-Cid, recogido en el marco teórico. Tanto dicho estudio como las entrevistas de esta investigación señalan que la actividad laboral es una fuente de satisfacción personal y de reconocimiento.

a.2.4) Estabilidad económica, autonomía y plan de futuro:

Según la información obtenida de la consulta bibliográfica, el trabajo constituye una actividad necesaria y satisfactoria. Aporta autonomía e independencia, favoreciendo que se consiga altos índices de la calidad de vida. Sin un trabajo, digno y de calidad, es difícil conseguir una vida autónoma, independiente.

En las entrevistas con las profesionales se advierte también que el trabajo es el camino para conseguir una estabilidad económica que les permita, en algún momento de su vida, vivir solos. Además las habilidades aprendidas durante el trabajo les serán muy útiles para el desenvolvimiento autónomo en la vida cotidiana.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“A través del trabajo lo que se crea es un empoderamiento del este colectivo, por lo tanto, se refuerzan sus ganas de seguir adelante, sus ganas de superarse día a día, por lo tanto, eso repercute en su autonomía personal, en sus proyectos de vida independiente” (Entrevista 1)

“Si no trabajan...tienen que recurrir o a familias o a residencias...y ahí seguro que no va a haber autonomía, imposible” (Entrevista 2, P)

El tema de autonomía se les presenta a las personas con DI entrevistadas cuando se les pregunta por su futuro. Las respuestas al respecto coinciden, en su mayoría, en que su ideal de vida sería poder vivir de forma independiente, aunque sea con ayuda o apoyo externo. Las situaciones de nuestros/as entrevistados/as es la siguiente:

La entrevistada 3 convive en un piso tutelado con compañeras. Se encuentra cómoda pero reconoce querer, en el futuro, poder tener un piso para ella sola.

El entrevistado 4 vive con su madre de avanzada edad y asegura que cuando su madre falte podrá vivir en el piso sin problemas, aunque igual necesite ayuda externa.

La entrevistada 5 reside en un piso asistido de la Fundación Picarral y no espera cambios en cuanto a su vivienda o su trabajo.

El entrevistado 6 vive con sus padres y hermanos pero recalca su deseo de poder vivir solo pero con ayuda externa. Además, si fuera posible quisiera construir un hogar junto a su pareja que es la entrevistada 7.

La entrevistada 7 convive con su familia pero querría poder llegar a vivir sola algún día, o con el entrevistado 6, pero con ayuda externa.

Sin embargo, este deseo de autonomía se puede topar con dos obstáculos: por un lado, la limitación de decidir por ellos mismos; y por el otro, la capacidad económica.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

En el caso de las personas con DI, la posibilidad de decidir por ellas mismas como quieren vivir en el futuro se ve limitada por los familiares o su entorno directo. Esto también les ocurre a algunos entrevistados. Por ejemplo, el entrevistado 6 comenta que la intención de su madre es que, cuando ella ya no éste, él pase a vivir en los pisos asistidos de Cedes, aunque él ha expresado en muchas ocasiones su oposición. Esto es lo que dice al respecto de esa opción:

“A mí no me gusta, a mi me gustaría tener mi sitio” (Entrevista 6).

Esta limitación de decidir que indica el entrevistado ya impidió que pudiera trabajar en el enclave laboral de Cedes en Carrera y volviera al CO en el 2006, en contra de su deseo:

“Hombre yo si hubiera podido me hubiera quedado en el empleo, en el CEE” (Entrevistado 6).

Además, la decisión de comenzar una actividad laboral dependió, en el caso de algunas entrevistadas, de otras personas. Por ejemplo, la entrevistada 3, la entrevistada 5 y la entrevistada 7 comenzaron a trabajar o mejoraron su situación laboral porque profesionales les motivaron para ello, aunque este no fuese su deseo.

“Estaba en un centro y entonces el directo me comentó que un CEE me iría bien para ganar un poco de dinero y que también podía subir de nivel para tener una vida bien” (Entrevista 3)

“Me lo buscaron. La Trabajadora Social” (Entrevista 5)

“No me apetecía. Me apetecía quedarme con él. No quería” (Entrevista 7)

En cuanto a la capacidad económica, hay que destacar la actividad laboral como fuente principal de un salario que permita poder constituirse de forma autónoma, como se afirma en la entrevista 2:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Si no trabajan, aunque cobren una pensión, desde luego no les da para poder vivir de forma autónoma” (Entrevista 2, P).

El problema reside en que muchas personas con DI no realizan una actividad laboral asalariada, sino que son usuarios/as de un CO donde reciben una gratificación mensual que no suele superar los 100 euros, como le ocurre a la entrevistada 3 y al entrevistado 6. Por el contrario, también puede ocurrir que si se tenga un trabajo asalariado, pero que este sea insuficiente para que la persona pueda vivir de forma autónoma.

En definitiva, a través de la actividad laboral asalariada de calidad las personas con DI pueden llegar a vivir de forma autónoma, aunque requieran apoyos. Sin embargo, aunque, en la mayoría de los casos, éste es su deseo expreso, todavía hay que avanzar en la concienciación de las familias y de la sociedad para hacerles comprender que las personas con DI tienen el derecho de poder decidir sobre sus vidas.

b) INCONVENIENTES:

El mayor inconveniente que podemos extraer de los testimonios aportados en las entrevistas afectan a las personas trabajadoras con DI y tiene que ver con la resistencia física y mental ante jornada laboral.

Cuando se les plantea a nuestros/as entrevistados/as que es lo que menos les gusta de su trabajo lo que más señalan es que madrugan mucho y que están cansados. Este cansancio puede producirse por dos causas: la rutina de su actividad laboral y/o las largas jornadas de trabajo.

La entrevistada 3 afirma que si tuviera que realizar una jornada de 8 horas no sabe si sería capaz:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

“Yo estoy muy preocupada y me doy mucho mal porque yo no aguanto 8 horas de trabajo. Y sé que un trabajo normal son 8 horas, pero no las aguanto” (Entrevista 3)

El entrevistado 4 empieza su jornada a las 7:30 y acaban a las 14:30 de lunes a viernes y algún sábado.

La entrevistada 5 sólo trabaja 4 horas por lo que puede aguantar perfectamente, pero cree que el trabajo podría mejorar si pudieran sentarse. Otros inconvenientes de su puesto de trabajo son el ruido y la temperatura en su fábrica y mucho frío o mucho calor dependiendo de la estación del año.

La entrevistada 7 empieza su jornada a las 7:00 y acaba a las 15:00 con un descanso de 20 minutos para almorzar. Durante su jornada permanece de pie todo el tiempo.

“Madrugo mucho y estoy cansada” (Entrevista 7)

Por lo tanto, las jornadas laborales de las personas con discapacidad son iguales que para las personas sin discapacidad. Sin embargo, se ha creído conveniente resaltar esta información puesto que hay que recordar que se trata de personas que pueden, o no, tener una salud delicada o, tal vez, tomar una medicación que dificulte el desempeño de una jornada tan larga. Por ello, se considera importante que se ajusten las condiciones laborales a la persona que va a trabajar. En muchos casos se olvida que se trata de personas con discapacidad y se exigen la misma resistencia y producción que a personas sin ella. Además, estar expuesto durante periodo largo de tiempo a una situación de cansancio y estrés puede conducir a un debilitamiento de la salud, empeorarla o anticipar su deterioro.

➤ Medidas actuales y propuestas para una integración plena

En la entrevista a las profesionales se les preguntó si las medidas tomadas por los Poderes Públicos para incentivar la contratación del colectivo son correctas y efectivas. Así pues las respuestas fueron las siguientes:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

En la entrevista 1 se afirma que el trabajo realizado por los Poderes Públicos está siendo bueno, aunque hay cuestiones que mejorar. Además, hay que ser consciente de la que sociedad es dinámica, por ello, las leyes o las medidas deben evolucionar al ritmo que la sociedad cambia.

“En una sociedad las cosas evolucionan y por muy bien que parezca ahora, mañana puede que sea tan eficiente” (Entrevista1).

En la entrevista 2 no se dice mucho a este respecto pero se cree positiva la acción de los Poderes Públicos.

“Si, yo creo sí. Bueno se podrían hacer más cosas pero son útiles e importantes sí” (Entrevista 2).

Por último, se quiso conocer que creen las profesionales que es necesario para conseguir una inserción plena de las personas con DI. Las opiniones fueron las siguientes:

Los retos a conseguir, según los argumentos aportados en la entrevista 1, es la eliminación de los prejuicios sociales.

“Sobretudo trabajar en la eliminación o en la disminución de esos prejuicios” (Entrevista 1).

Además, según esta entrevista, se debe hacer ver al mundo que las personas con DI pueden realizar trabajos más allá de lo manipulativo, que son aptos para mucho más. Para ello, las Administraciones Públicas deben desempeñar un papel fundamental de concienciación social y deben escuchar y tener en cuenta las propuestas del colectivo y de aquellas personas que trabajan diariamente con él.

“Que el resto de la sociedad abramos mentes claro... si intentamos eliminar prejuicios sin que el resto del mundo tenga unas mentes abiertas es materialmente imposible que esto evolucione”...“y las Administraciones

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

Públicas ayudan muy mucho si ellos también tienen unas mentes abiertas, que escuchen a los colectivos...” (Entrevista 1)

En la entrevista 2 lo que se propone para una inserción plena en la es que haya más recursos. Aseguran que con la crisis hay menos CEE y menos puestos de trabajo para más número de demandantes de empleo. En esta escasez de trabajo las personas con discapacidad tienen muy difícil el acceso a un trabajo en una empresa normalizada. Además, la crisis esta ocasionado que se precarice la situación laboral de todas las personas y más, si cabe, de las personas con discapacidad.

Además, en esta última entrevista se reseña como necesario para la inserción laboral que se trabaje con todas las personas para la concienciación desde pequeños.

“Yo creo que a nivel escolar debe haber una integración normal”... “cuando cambie esa mentalidad, a los 20, 30 o 50 años el empresario ya lo tendrá claro y no se plantea nada diferente. Entonces es ahí donde tenemos que empezar, desde la educación” (Entrevista 2, P)

5. CONCLUSIONES

En los últimos años, la posición social de las personas con discapacidad ha cambiado significativamente. Se ha pasado de una situación de relegación a otra en la que la igualdad de derechos es un objetivo compartido por muchos agentes: las personas con discapacidad, las asociaciones y la sociedad en general. Una esfera en la que la situación de las personas con discapacidad ha mejorado significativamente en la última década es la esfera laboral, gracias al trabajo de los Poderes Públicos, de las Asociaciones, Federación y Fundaciones de la discapacidad y a la sociedad en general. Sin embargo, a pesar del camino recorrido hasta hoy, la inserción laboral de las personas con discapacidad y su participación efectiva en el mercado laboral continúa teniendo problemáticas específicas y disfuncionales, como por ejemplo la discriminación, el trato desigual, el desempleo o la inactividad, la baja cualificación, los bajos salarios, determinadas discapacidades con especial dificultad de acceso. En el caso de las personas con DI, su tasa de actividad es menor que el de personas con otro tipo de discapacidad, y, además, debido a prejuicios existentes se les relega a trabajos manipulativos.

Los prejuicios que todavía a día de hoy rodean al colectivo de la discapacidad intelectual juegan un papel muy importante en su actividad laboral. Aunque, según los datos de esta investigación, no se puede afirmar que éstos limitan el acceso al empleo. Se debe admitir que la sociedad todavía mantiene ideas erróneas y tópicos sobre el colectivo. Así pues, éstos prejuicios no parecen impedir su contratación pero pueden dificultar el acceso de las personas con DI a puestos de trabajo que no sean de carácter manipulativo.

Los beneficios que se obtienen de la actividad laboral de las personas con DI se han encuadrado en este trabajo en dos: por un lado, los beneficios a la sociedad y, por el otro, los beneficios a la persona que trabaja.

Los beneficios a la sociedad que se han extraído de esta investigación son:

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

- Tener ciudadanos y ciudadanas felices: A través de la actividad laboral las personas se sienten más realizadas, integradas y felices, y ese es el fin que debe perseguir la sociedad, porque una sociedad feliz significa una sociedad sana en todas las esferas.
- La visibilización y la concienciación: La inserción laboral de las personas con DI ayuda a sensibilizar a la población general y, por tanto, a eliminar prejuicios. Esta inserción hace a las personas con DI visibles y accesibles al resto, permitiendo un contacto entre unos que desencadenará en un conocimiento mutuo. El resultado final debe ser la eliminación de los prejuicios y una “normalización” de la discapacidad.
- La participación en el sistema de cotizaciones de la Seguridad Social: Muchas personas con DI son perceptoras de pensiones no contributivas o podrán llegar a serlo en el futuro. Sin embargo, su entrada en el mercado laboral permite que sean partícipes sistema de cotizaciones la Seguridad Social, pasando de ser miembros subsidiarios de la sociedad a ser miembros partícipes del mecanismo de recaudación y reparto de pensiones. Lo que se produce es una retroalimentación entre Estado y ciudadano/a.

Trabajar aporta a las personas con DI múltiples beneficios que contribuyen, en definitiva, a mejorar su calidad de vida. Los beneficios recogidos en esta investigación son:

- Hábitos de higiene y adquisición de rutina diaria: Ajustan su ritmo de vida a su horario laboral permitiendo tener una vida ordenada. Además, asimilan habilidades de la vida cotidiana que son necesarias a la hora de ir al trabajo como ir aseado, uniformado, con ropa limpia, llevar bocadillo...
- Habilidades sociales y relaciones sociales: En el trabajo se establecen relaciones con iguales, con los jefes, con personas sin discapacidad. De esta manera aprenden a relacionarse con todo tipo de personas y se les dota de las habilidades necesarias para una convivencia y un entendimiento entre personas.

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

- Mejora de su autoestima y autoconcepto: Mediante el trabajo la persona se siente reconocida socialmente y se reconoce a ella misma. El trabajo es una fuente de satisfacción para las personas y, más si cabe, para las personas con DI, ya que les hace sentirse útiles y un miembro más de la sociedad. Esto provoca que aumente su nivel de autoestima y mejore su autoconcepto. En definitiva, se consigue una mejoría en su estado de salud físico y mental y una mayor calidad de vida.
- Estabilidad económica, autonomía y plan de futuro: La forma de vida independiente requiere de una autonomía económica que, en una sociedad de mercado como la nuestra, la mayor garantía para su consecución es mediante un trabajo digno, estable y de calidad. Una estabilidad económica permite a las personas con DI poder establecerse de forma independiente, evitando la institucionalización o la dependencia de las familias. A través de la estabilidad económica adquieren una autonomía para decidir por ellos mismos y pensar en un plan de futuro dotándoles del derecho de opinar sobre asuntos que les conciernen y quitándole esa potestad a las familias o a las instituciones que velan por ellos.

Basándonos en la información aportada en esta investigación se puede considerar que las medidas de los Poderes Públicos han favorecido el incremento de la contratación de personas con discapacidad, por tanto, son correctas y efectivas. Por el momento, la inserción es incentivada por las bonificaciones, las subvenciones que el Estado o las Comunidades otorgan y por las obligaciones de reserva de puestos de trabajo. La meta es conseguir una sociedad en la que inserción laboral de todas las personas no dependa de este tipo de medidas. Sin embargo, por el momento, estas medidas son necesarias para que el acceso laboral se produzca y se consiga eliminar los prejuicios que puedan impedirlo.

Todavía queda mucho camino por delante y mucho que conseguir. Las agendas políticas, sociales y legales deberían marcarse como objetivos pendientes seguir favoreciendo la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se ha de conseguir una igualdad real entre todas las personas de

Discapacidad intelectual y empleo: Beneficios personales y sociales de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual

una sociedad, y para ello debe existir una acción pública y civil dirigida a evitar la discriminación de las personas con discapacidad y a darles los apoyos y recursos necesarios con el fin de alcanzar una posición equiparable al resto de la población, lo incrementaría su 'calidad de vida'. Además sería imprescindible que ante cualquier decisión que concierne a las personas con DI se les tuviera en cuenta y que adquirieran protagonismo en su propio proceso de mejora, del cual han sido cercenados durante décadas.

Finalmente, desde el Trabajo Social hay mucho trabajo por hacer en este sentido: Realizar proyectos que deriven en una concienciación de la sociedad y minimice los prejuicios; el/la trabajador/a social puede servir punto de unión entre empresas y trabajadores/as con DI, puede identificar las necesidades u apoyos que la personas trabajadora requiere en su puesto; y, por supuesto, puede ser impulsor/a y defensora de nuevas medidas para la inserción laboral plena. Con el trabajo de todos los agentes sociales y escuchando a las personas con discapacidad y a las personas que trabajan con ellas, se podrá conseguir una equiparación de derechos entre todos los miembros de la sociedad y, por lo tanto, una inclusión plena y de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- España. *Constitución Española*, de 6 de diciembre de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm.311.
- España. Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de *Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social*. Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 1997, núm. 313, (pp.38217 a 38616)
- España. Ley 13/1982, de 7 de abril, de *integración social de los minusválidos*. Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1982, núm. 103, (pp. 11106 a 11112)
- España. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, núm. 289, (pp.43187 a 43195)
- España. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de *Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. Boletín Oficial del Estado, de 15 de diciembre de 2006, núm. 299 (pp. 44142 a 44156)
- España. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*. Boletín Oficial del Estado, 30 de diciembre de 2006, núm.312, (pp. 46586 a 46600)
- España. Ley 49/2007, Ley 49/2007, de 26 de diciembre, *por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Boletín Oficial del Estado, 27 de diciembre de 2007, núm.310, (pp. 53278 a 53284)
- España. Real Decreto Legislativo27/2000, de 14 de enero, *por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la*

cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 26 de enero de 2000, núm. 22, (pp. 3410 a 3412)

- España. Real Decreto Legislativo 1414/2006, de 1 de diciembre, *por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, 16 de diciembre de 2006, núm.300, (pp.44285 a 44286)*

- España. 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. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, núm.289, (pp.95635 a 95673)*

- Antuaño, I., Marcuello, C., Marcuello, Ch., (2010): Los Centros especiales de empleo y las empresas de inserción. En Monzón, J. L (dir.), *La economía social en España en el año 2008*, (pp.456-478) Valencia: CIRIEC-España

- Báez y Pérez de Tudela, J., (2007). *Investigación Cualitativa*. Madrid: Esic Editorial

- Carlos de Pablo-Blanco, J., Rodríguez Román, M.J., (2010). *Manual práctico de discapacidad intelectual*. Madrid: Síntesis

- Chivite Chivite, M.P., (2000). El ámbito comunitario: rehabilitación familiar, laboral y social. En Gómez Lavín, C. y Zapata García, R. (Dirs). *Psiquiatría, Salud Mental y Trabajo Social* (pp.327-349). Navarra: Eunate

- El Comité sobre Terminología y Clasificación de la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)., (2011).

Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo. Miguel Ángel Verdugo Alonso, M.A. (Trad.). Madrid: Alianza editorial

- Gorffman, E., (2006). *Estigma: la identidad deteriorada.* Leonor Guinsberg (Trad.). Buenos Aires: Amorrortu editores

- Fernández-Cid Enríquez, M., (2012). *Diversidad Intelectual.* Madrid: Síntesis

- Fernández-Fernández. S., (1992). Indicadores de una evaluación en integración laboral. En Ortiz González, C. (coord.) *Integración sociolaboral de personas con minusvalía: actas del Seminario Europeo EASE-AEDES* (pp. 285-296). Madrid: Editorial MAPFRE

- Fundación Adecco, (2011). *El mercado laboral y las personas con discapacidad 2010.* Zaragoza: Instituto Aragonés de Empleo

- Gómez Lavín, C. y Zapata García, R., (2010). El trastorno psíquico y su dimensión social. En Gómez Lavín, C. y Zapata García, R. (Dirs.) *Psiquiatría, Salud Mental y Trabajo Social* (pp. 23-34). Navarra: Eunate

- Gonzalo-Bilbao Fernández, P., (1992). Reflexión sobre el protagonismo de las personas con deficiencia mental en su proceso de integración. En Ortiz González, C. (coord.) *Integración sociolaboral de personas con minusvalía: actas del Seminario Europeo EASE-AEDES* (pp. 205-207). Madrid: Editorial MAPFRE

- INE, (2013). *El Empleo de las Personas con Discapacidad: Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad.* Año 2012.

- Lecuona Naranjo, M^a.P., (1992). Presentación: Vida Independiente e Integración Social. En Ortiz González, C. (coord.) *Integración sociolaboral de*

personas con minusvalía: actas del Seminario Europeo EASE-AEDES (pp. 179-181). Madrid: Editorial MAPFRE

- Observatorio de las Ocupaciones, SEPE, (2014). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, Estatal, Datos 2013*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España.

- Observatorio empleo y discapacidad, (2013). *Evolución del paro registrado y las contrataciones de las personas con discapacidad en Aragón, 4º Trimestre de 2013*. Instituto Aragonés de Empleo.

- Pérez Bueno, L.C., (2010). *Discapacidad, Derechos y Políticas de inclusión*. Madrid: Cinca: CERMI

- Serrano Valenzuela, B. y Belenguer Abián, C., (2000). Tratamientos sociales: las socioterapias. En Gómez Lavín, C. y Zapata García, R. (Dir.) *Psiquiatría, Salud Mental y Trabajo Social* (pp. 289- 312). Navarra: Eunate

- Sierra Bravo, R., (2007). *Técnicas de investigación social: teorías y ejercicios*. Madrid: Thomson

WEBGRAFÍA

- Ferreira, M.A.V., (2010) *De la Minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico*. Visto el 12 de febrero de 2014 en: www.um.es/discatif/TEORIA/Ferreira09.pdf

- Psicología Online. Revisado el 1 de octubre de 2014 en: <http://www.psicologia-online.com/>

- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.^a ed.) Madrid, España: Autor. Visto el 17 de abril de 2014 en: www.rae.es

ANEXO 1. GLOSARIO

- Apoyos: "Aquellas estrategias y recursos cuyo objetivo es promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar de una persona y mejorar el funcionamiento individual" (AAIDD, 2011, p.48)

- Autoestima: "La valoración que hacemos sobre la valía que tenemos y que está basada en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo durante nuestra vida" (Psicología Online)

- Dependencia: El artículo 2.2 de la LAPAD entiende Dependencia como "el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con DI o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal".

- Empleo con apoyo: Según la Asociación Española de Empleo con Apoyo, éste es "un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos".

- Enclave laboral: Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de

trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora; correspondiendo al CEE la dirección y la organización del trabajo en el enclave (Antuñano, I., et al. 2010, P.411)

- Estereotipo: "Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable" (RAE, 2001)

- Estigma: "Condición, atributo, rasgo o comportamiento que hace que su portador sea incluido en una categoría social hacia cuyos miembros se genera una respuesta negativa y se les ve como culturalmente inaceptables o inferiores" (Goffman, E., 2006, p.15)

- Tasa de actividad: "Es el cociente entre el número total de activos y la población de 16 años y más". Los activos son personas de 16 o más años que, en un periodo de referencia dado, suministran mano de obra para una producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción (SEPE, 2014, p.93)

- Tasa de empleo: "Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años". (SEPE, 2014, p.94)

- Tasa de paro: "Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Los parados son personas de 16 y más años, que estando sin trabajo por cuenta ajena o propia, se encuentran disponibles para trabajar y toman medidas para buscar un trabajo por cuenta ajena o realizan gestiones para establecerse por su cuenta" (SEPE, 2014,p.94)

ANEXO 2.MODELOS DE ENTREVISTA

MODELO 1. ENTREVISTA A PROFESIONALES

MODELO 2. ENTREVISTA A TRABAJADORES/AS CON DI

Modelo 1: Entrevista a profesionales

- **Impacto en la persona con discapacidad intelectual**

- ¿Considera que en la actualidad las personas con DI tienen más facilidad para encontrar un empleo que hace 10 años?
- Según estudios, los puestos de trabajo que suelen ocupar las personas con DI están dedicados a actividades de manipulado ¿cree que se limita la posibilidad de acceder a otro tipo de empleo debido a los prejuicios existentes?
- ¿Los puestos ocupados por estas personas se ajustan a sus capacidades en todos los casos o cree que existe una limitación al respecto?
- ¿Cómo cree que les influye a nivel de salud, tanto física como mental, el hecho de trabajar?
- Muchos estudios apuntan que realizar un trabajo remunerado mejora su autoconcepto y, por índole, su estado anímico, ¿Está de acuerdo en esta afirmación?
- ¿Cree que a través de la actividad laboral estas personas pueden adquirir cierta autonomía personal?
- Según su criterio ¿Qué beneficios en la persona con DI puede aportar el hecho de realizar una actividad laboral remunerada?

- **Impacto en la sociedad**

- ¿La sociedad está preparada para una integración laboral real de las personas con DI?
- ¿Cree que gracias a la inserción laboral en los últimos años se han podido eliminar estigmas y prejuicios sobre el colectivo existentes en la sociedad?
- ¿Existe una concienciación real de la necesidad de su inserción laboral?

Modelo 1: Entrevista a profesionales

- ¿Cree que el interés económico prima por encima de interés moral a la hora de contratar a una persona con DI?
- ¿Las medidas de los poderes públicos para la dicha integración están siendo correctas y efectivas?
- ¿Qué beneficios a la sociedad puede aportar la inserción laboral de estas personas?
- ¿Se podría decir que todavía existen muchos prejuicios en la sociedad que impiden a las personas con DI a acceder al empleo?
- ¿Qué más haría falta por conseguir para que las personas con DI pudieran insertarse plenamente en la actividad laboral?

Modelo 2: Entrevista a trabajadores/as con DI

- **Antecedentes**

- ¿Cuándo empezaste a trabajar?
- ¿Porqué empezaste a trabajar?
- ¿Pensaste alguna vez en que trabajarías?
- ¿Qué querías ser cuando eras pequeño/a?
- Anteriormente ¿Qué has estado haciendo, en que te has estado preparando?
- ¿Has recibido una formación previa antes de entrar a trabajar?

- **Actualidad**

- ¿Te gusta tu trabajo?
- ¿Qué podría mejorar?
- ¿Cómo te sientes al tener un trabajo?
- ¿Qué crees que opina la gente porque trabajes? (se pretende averiguar si se siente reconocido/a)
- ¿Crees que tu trabajo es similar al del resto de las personas?
- ¿Has hecho buenas amistades entre tus compañeros de trabajo?
- ¿Qué te permite trabajar y tener dinero? ¿Qué haces con el dinero que ganas?
- ¿Sabes que es un CEE?
- Enumérame todas las cosas buenas que te ofrece tu trabajo.
- Enumérame todas las cosas malas de tu trabajo.

- **Futuro**

- ¿Esperas continuar en tu trabajo o cambiar de puesto a algo mejor?
- ¿Cómo esperas que sea tu futuro?
- ¿Crees que has tomado buena decisión al incorporarte al mercado laboral?
- ¿Te gustaría prepararte un poco más para un trabajo mejor?

Modelo 2: Entrevista a trabajadores/as con DI

- Para ti ¿es importante trabajar?
- ¿Trabajar te hace ser feliz?

ANEXO 3. FICHA DE LOS/LAS INFORMANTES

PROFESIONALES	
Entrevista 1	Trabajadora social de Adointregra S.L.U (Huesca)
Entrevista 2	Trabajadora social de Kairós (área de discapacidad)
Entrevista 2	Psicóloga de Kairós (área de discapacidad)

TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD		
Entrevista 3	Trabajadora en CO Serpi	21 años 45% discapacidad
Entrevista 4	Trabajador en CEE Umbela	55 años 33% discapacidad
Entrevista 5	Trabajadora en CEE Serpi	43 años 71% discapacidad
Entrevista 6	Trabajador CO Cedes	44 años 70% discapacidad
Entrevista 7	Trabajadora enclave laboral en Carrera (CEE CEDES)	45 años 55% discapacidad

ANEXO 4. TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTAS

ENTREVISTAS A PROFESIONALES:

-ENTREVISTA 1

-ENTREVISTA 2

ENTREVISTA A TRABAJADORES/AS CON DI:

-ENTREVISTA 3

-ENTREVISTA 4

-ENTREVISTA 5

-ENTREVISTA 6

- ENTREVISTA 7

Entrevista 1. Trabajadora Social de Adointegra S.L.U (Huesca). Experiencia laboral 5 años en Salud Mental y Personas con Discapacidad. Participante en comisiones de Servicios Sociales en CERMI y miembro en comisiones de accesibilidad en CADIS Huesca.

- **Entrevistadora:** Buenos tardes, como ya sabes mi nombre es Diana y me gustaría conocer tu opinión respecto al empleo y la discapacidad intelectual. En concreto, quisiera saber si su inserción laboral ofrece ventajas tanto al colectivo como a la sociedad en general. Para ello, te voy a hacer unas preguntas.

- **Trabajadora Social:** ¡Estupendo! Podemos comenzar cuando quieras, espero que pueda responderte bien, lo hare lo mejor que pueda.

- **E:** Bueno, pues... ¿Consideras que en la actualidad las personas con discapacidad intelectual tienen más facilidad para encontrar un empleo que hace 10 años?

- **TS:** Bueno, afortunadamente a lo largo de estos últimos 10 años se ha visto incrementado un mayor reconocimiento social y por parte del tejido empresarial en la contratación de este colectivo. Pero, sí que es cierto que la crisis ha proporcionado mayores oportunidades en contrataciones, precisamente por los beneficios que pueden obtener este tipo de empresas, como los CEE o el empleo protegido.

- **E:** Según estudios, los puestos de trabajo que suelen ocupar las personas con discapacidad intelectual están dedicados a actividades de manipulado ¿crees que se limita la posibilidad de acceder a otro tipo de empleo debido a los prejuicios existentes?

- **TS:** Yo creo que en el colectivo de discapacidad intelectual...no. Mayormente, sí que es en el sector de manipulados, pero se está incrementando más en el sector servicios, donde es un escaparate...donde la sociedad ve esa inserción real...por lo tanto, en el sector servicios está habiendo un mayor nivel de contratación.

- **E:** ¿Los puestos ocupados por estas personas se ajustan a sus capacidades en todos los casos o crees que existe una limitación al respecto?

- **TS:** Bueno yo creo que debe haber un trabajo detrás, sobretodo de preparación para las personas con discapacidad y, sobretodo en el tema de habilidades, de expresión... en talleres ocupacionales previos, preparación al puesto de trabajo y, sobretodo, se requiere, si es necesario, un apoyo a la inserción...pues bueno...pues es lo que hay que hacer... Por lo tanto, no existe la limitación tal cual en el puesto de trabajo sí hay un trabajo previo, un trabajo de seguimiento y un trabajo de evaluación.

- **E:** ¿Cómo crees que les influye a nivel de salud, tanto física como mental, el hecho de trabajar?

- **TS:** Muy positivamente, sobretodo porque el hecho de incorporarse al mercado laboral no deja de ser un reconocimiento a sus capacidades, y ellos también se ponen a prueba...ellos

también miden sus fuerzas, miden sus capacidades, sus limitaciones, que también las tienen... ipues como todos! ¿no? Y bueno... les influye a nivel mental muy positivamente porque se sienten realizados, se sienten que forman parte de la sociedad. Físicamente, pues bueno...se establece una rutina diaria y les proporciona una mejor calidad de vida, unos seguimientos en los horarios, una normalización en el día a día, comidas a las horas de las comidas, actividades en las horas de actividades...

- **E:** Muchos estudios apuntan que realizar un trabajo remunerado mejora su autoconcepto y por índole su estado anímico, ¿estás de acuerdo en esta afirmación?

- **TS:** Si, por supuesto, de hecho me reitero en lo que hemos estado hablando en la pregunta anterior, el autoconcepto es la forma en la que cada uno nos vemos, en la que cada uno nos evaluamos y que mejor lugar que evaluarse que en un puesto de trabajo en donde se atiende al público, donde estas trabajando con compañeros y se establecen relaciones jerárquicas con el jefe, con el subdelegado, con el compañero de al lado, etc. Así que sí estoy de acuerdo.

- **E:** ¿Crees que a través de la actividad laboral estas personas pueden adquirir cierta autonomía personal?

- **TS:** Si, sin dudarlo...si si por supuesto, sigo diciendo lo mismo... a través del trabajo lo que se crea es un empoderamiento de este colectivo, por lo tanto, se refuerzan sus ganas de seguir para adelante, sus ganas de superarse día a día, por lo tanto, eso repercute en su autonomía personal, en sus proyectos de vida independiente, en establecer relaciones sanas, en establecer relaciones entre iguales...por lo tanto si claro que sí.

- **E:** Según tu criterio ¿Qué beneficios en la persona con discapacidad intelectual puede aportar el hecho de realizar una actividad laboral remunerada?

- **TS:** Las relaciones sociales, las relaciones entre iguales, que bueno...que dentro de un centro o de un colegio de educación especial o en un centro en donde las personas con DI conviven no se desarrollan de igual manera que extrapolándolo al mercado laboral. Por ejemplo, dos compañeros que han estado viviendo durante muchos años en un centro... su forma de relacionarse no va a ser igual que en un entorno laboral. Por lo tanto, se establece, aunque sean vínculos con las mismas personas, se establecen otro tipo. Eso es un gran beneficio y sobretodo a nivel psicológico y anímico, como he comentado antes, es muy importante.

- **E:** ¿La sociedad está preparada para una inserción laboral real de las personas con discapacidad intelectual?

- **TS:** Bueno yo creo que sí es que es cierto que la evolución de la incorporación al mercado de trabajo, sobretodo del colectivo de discapacidad en general, ha evolucionado, yo creo... personalmente creo que la evolución ha sido mayor en el caso de la DI, precisamente por lo que he comentado antes... porque es un hecho, así pues que una persona con DI este en el mercado laboral es un reconocimiento a las personas que trabajan detrás, además se reconoce a mayor nivel un beneficio para la sociedad por el simple hecho de ser visible. Una persona con

discapacidad física puede no ser tan visible como, por ejemplo, un Síndrome de Down y, por eso, no tiene ese reconocimiento en la misma medida. Por lo tanto, yo creo que la sociedad, con la DI, está más preparada que con otro tipo de discapacidades.

- **E:** ¿Crees que gracias a la inserción laboral en los últimos años se ha podido eliminar estigmas y prejuicios sobre el colectivo existentes en la sociedad?

- **TS:** Yo creo que sí, pero aun queda muchísimo por hacer, muchísimo. Sobre todo en estos tiempos de crisis donde la escasez de oportunidades en el mercado laboral español... pues bueno, muchas veces se oyen comentarios, se oyen argumentos donde se dice "claro al estar bonificado la contratación a las personas con discapacidad en general y también intelectual..." pues claro la gente la opina, la gente está molesta porque puede verse como que se les da una oportunidad a unos y a otros no. Lo que no se ve es que estas oportunidades que anteriormente, cuando el mercado laboral era muy boyante, no se les estaba ofreciendo de igual manera y otros sí. Así que aún queda mucho por hacer, aunque se les tiene más en cuenta, ya se les ve como un miembro más de la sociedad.

- **E:** Entonces ¿dirías que existe una concienciación real de la necesidad de su inserción laboral?

- **TS:** Si, por supuesto. Si hay una concienciación, lo que pasa que aún queda mucho por hacer y que las Administraciones Públicas tienen que seguir reforzando ese trabajo...y aparte, muchas Asociaciones, Federaciones, Fundaciones, están detrás de este trabajo, de estos esfuerzos por la inserción laboral y, muchas veces, no se les es reconocido ese trabajo, que es durísimo y que cuesta tanto sacar adelante, precisamente por las faltas de apoyo de las Administraciones o Instituciones públicas.

- **E:** ¿Crees que el interés económico prima por encima de interés moral a la hora de contratar a una persona con discapacidad intelectual?

- **TS:** En mis inicios hubiera dicho que no, que no prima el interés económico pero...desgraciadamente estamos en una sociedad capitalista y claro sí que prima...bueno...no diría que prime el interés económico sino que es un factor muy a tener en cuenta a la hora de la contratación. De hecho, muchas veces, es bien sabido, que en este momento con la falta de ofertas de empleo muchas veces nos damos cuenta que requieren personal con discapacidad primando sobre las personas que no la tengan, por lo tanto, eso es un beneficio que tiene la empresa a la hora de contrataciones...pero ¡bienvenido sea! porque se eso permite que haya una mayor inserción...real o no real...pues bueno eso se verá con el tiempo... pero sí que es verdad que los contratos que se hacen para este tipo de bonificaciones si permiten una estabilización.

- **E:** ¿Las medidas de los Poderes Públicos para la dicha inserción están siendo correctas y efectivas?

- **TS:** Bueno se ha hecho un trabajo...pero...hay muchos puntos que retocar porque desde la ley del 2006 pues bueno ha evolucionado la sociedad, ha cambiado el panorama social, ha

cambiado la percepción de la sociedad sobre este colectivo...sí que es cierto que se tendrían que retocar algunos puntos, que creo que en Aragón se está haciendo, por lo tanto, creo y espero que se vaya por buen camino, lo que pasa que esto es como todo...en una sociedad las cosas evolucionan y por muy bien que nos parezca ahora mañana puede ser que no sea eficiente.

- **E:** ¿Qué beneficios a la sociedad puede aportar la inserción laboral de estas personas?

- **TS:** Pues bueno, que hacen trabajo que no quiere nadie y que al incorporarse al mercado laboral entran a formar parte del sistema público de la Seguridad Social y, por lo tanto, serían unas cotizaciones más para luego el reparto de pensiones de jubilaciones, de acceso a la sanidad pública... entonces hay una retroalimentación entre Seguridad Social/trabajador...por lo tanto, yo creo que el acceso de personas que actualmente no están trabajando, como pueda ser personas con discapacidad, parados de larga duración, personas en riesgos de exclusión social... hay que trabajar en ello para que...ya que las administraciones están ofreciendo beneficios a la contrataciones bueno...pues que también sea un reporte a la sociedad, al sistema de la Seguridad Social.

- **E:** ¿Se podría decir que todavía existen muchos prejuicios en la sociedad que impiden a las personas con discapacidad intelectual a acceder al empleo?

- **TS:** Existen prejuicios y existirán siempre pero yo creo que se ha trabajado muy bien y hay una mayor concienciación, sobretodo hay un trabajo de las Administraciones Públicas detrás... que bueno...yo creo que están haciendo su labor.

¿Impedir el acceso al mercado laboral? No creo que sea por prejuicios.

- **E:** Bueno se habla de que muchas personas de la sociedad creían que existe un 'techo', es decir que piensan que llegan a un límite que de ahí ya no pueden pasar. Que existe un límite en su capacidad y que, a partir de ahí, ya no pueden pasar...pues eso como que frena porque se piensan que ya no llegan a más.

- **TS:** Ya...bueno pero eso no tiene porque pasar única y exclusivamente a la personas con DI, eso nos puede pasar a cualquiera... quiero decir, en un trabajo tu puedes dar el 100% pero no poder dar más, por múltiples circunstancias. Yo no creo que sea lo que les limite...pero bueno sí que es cierto que se tiende a pensar que...pobrecitos, no les pidas más que no pueden dar más que segar un jardín...por eso muchos de estos trabajos son de manipulado, porque son trabajos mecánicos...*i pum-pum-pum-pum-pum!*...que no requieren una habilidad de...

- **E:** ¿Intelectual? O más allá de...

- **TS:** ...no pero yo creo que nos sorprenderían mucho muchos de ellos.

- **E:** Ya pero tal vez no se les da la opción ¿no?

- **TS:** No, no, no, desde luego...

- **E:** ¿Qué más haría falta por conseguir para que las personas con discapacidad intelectual pudieran insertarse plenamente en la actividad laboral?

- **TS:** Pues sobretodo trabajar en la eliminación o en la disminución de esos prejuicios, el hacer visible que no sólo sirven para pelar cables y unirlos a una pieza, que no sólo sirven para segar un jardín, para trasplantar macetas, para plantar tomates..., sino que pueden atender en una recepción, en un colegio como bedel, pueden...pues...repartir cartas...pueden hacer trabajo que no sólo requieran un trabajo mecánico. Por lo tanto, básicamente hay que trabajar en eliminar prejuicios y, sobretodo, que el resto de la sociedad abramos mentes claro... Si intentamos eliminar prejuicios sin que el resto del mundo tenga unas mentes abiertas es materialmente imposible que esto evolucione. Y finalmente, claro, las Administraciones Públicas ayudan muy mucho si ellos también tienen unas mentes abiertas, que escuchen a los colectivos, que escuchen a los representantes de estos colectivos, que participen con estas entidades, y que... tengan también en cuenta sus propuestas ya que son ellos realmente los que están diariamente trabajando con ello.

- **E:** Pues con esto ya hemos terminado, creo que ha quedado muy clara tu postura. Ha sido una entrevista muy agradable y sólo me queda darte las gracias por haber participado en este trabajo. Muchas gracias.

- **TS:** De nada, ha sido un placer poder expresar mi opinión y poder seguir reivindicando y trabajando en este tema. Gracias a ti, hasta pronto.

Entrevista 2. Trabajadora social de Kairós (Área de Discapacidad) y psicóloga Kairós (área de Discapacidad)

- **Entrevistadora:** Buenos días, como sabéis estoy realizando una investigación sobre las personas con DI y su inserción laboral ¿Qué os parece si empezamos?

- **Trabajadora Social:** Si, empecemos.

- **E:** Venga pues, ¿Consideráis que en la actualidad las personas con DI tienen más facilidad para encontrar un empleo que hace 10 años?

- **Psicóloga:** No, no, no...a ver estamos en pleno proceso de crisis, entonces hace 10 años el mercado laboral era más fácil para todo el mundo y la inserción laboral y, por lo tanto, para las personas con DI era más fácil. Actualmente, tiene todo el mundo problemas para conseguir un puesto de trabajo, por lo tanto, ellos más. Además, las empresas se pueden permitir el lujo de pedir muchísimas cosas que, igual, hace 10 años no pedían y que las personas con DI no tienen...no cubren esos perfiles. Es decir, ahora se puede pedir mucho más, por menos sueldo...y claro los que van a "pagar" son los que menos preparados van a estar.

- **E:** Lo que tengo entendido es que a partir de la ley del 2006, con las bonificaciones y las subvenciones, hubo un repunte del colectivo de discapacidad que empezó a trabajar.

- **P:** Si, pero ojo que hay que competir con todos los tipos de discapacidad y eso siempre ha sido un gran problema. Es decir, por ejemplo, la *Generals Motors* trabajan muchas personas sordas en puestos que hay mucho ruidos..., entonces, ahí tienes a una laboralmente persona totalmente capaz, que su discapacidad no influye en absoluto sino al revés...incluso beneficia al puesto de trabajo porque las personas que oyen ahí lo tendrían muy difícil, pues ahí una persona sorda nunca podría competir, en según qué puestos, con una persona con DI u otras problemáticas. Dependiendo el puesto de trabajo es muy difícil. La DI para muchos puestos de trabajo es muy complejo, por mucho que, evidentemente, ayuda mucho las ayudas, las bonificaciones, el exigir un porcentaje...pero hoy por hoy seguimos en que todos están en el mismo bloque y es muy difícil competir con una persona sorda, con una persona en silla de ruedas...con otro tipo de discapacidad, incluso en algunos puestos hasta con discapacidad visual: el telemarketing, teléfono...

- **TS:** Además los apoyos que necesita una persona con DI en el puesto de trabajo no tiene nada que ver con la discapacidad física o sensorial.

- **E:** Según estudios, los puestos de trabajo que suelen ocupar las personas con DI están dedicados a actividades de manipulado ¿crees que se limita la posibilidad de acceder a otro tipo de empleo debido a los prejuicios existentes?

- **P:** Si, yo creo que a nivel general, socialmente se suele asociar mucho las personas con DI con trabajo manipulativo. Teóricamente es el más sencillo y que, muchas veces, las personas con DI tienen buena destreza manual y, por lo tanto, pueden hacerlo y no requieren determinadas tareas más intelectuales que ellos no lo puedan hacer, pero no hay razón, ni se

debería cerrar el campo de lo manipulativo, porque no sólo hacen y pueden hacer. También es verdad, y eso es un tópico que siempre se ha dicho, que las personas con DI aguantan mejor lo rutinario... ¡y no! lo aguantan igual que cualquier otra persona; otra cosa es que igual no se quejen o no pierdan tanto el tiempo que una personas sin discapacidad. Pero es igual de pesado e igual de duro un trabajo rutinario y manipulativo para una persona con DI que para una persona sin discapacidad. ¡Es un tópico, pero no es cierto!

- **TS:** Lo que pasa que resulta más sencillo enseñarles porque una vez aprenden el proceso, pues lo que dice ella..., se convierte en una rutina.

- **P:** Si estas ocho horas metiendo tornillos en una bolsa es igual de duro para una persona con DI que sin ella, ¡igual!, lo que pasa que una persona con DI lo hace y lo hace bien, pero es igual de difícil para cualquier persona.

- **E:** En relación a la pregunta anterior, ¿los puestos ocupados por estas personas creéis que se ajustan a sus capacidades en todos los casos o creéis que existe una limitación al respecto?

- **P:** Hombre pues, por ejemplo, el tema de reponedores, de almacenes...si, realmente son trabajos que son sencillos, que se pueden hacer bien, con la destreza manipulativa tienen suficiente, sí que es verdad. Pero volvemos a que nos restringimos mucho a determinados puestos. Y ya, socialmente, se da por hecho que determinados puestos de trabajo ellos serían incapaces de hacerlo, pero igual es que tampoco nos hemos planteado el enseñarles. Luego también, a veces es absurdo que desde administraciones o entidades se dan cursos de formación a personas con DI que se sabe que nunca van a trabajar en ello...entonces ahí sí que es una pérdida de esfuerzo, económico, energía y frustrar a los chavales cuando se sabe que no. Hubo un periodo hace años que todo el mundo con DI tenía que hacer jardinería: cursos de jardinería, escuelas de jardinería... ¡fenomenal!... pero luego ¿cuánta gente se colocaba? ¡ipoquísima!, porque no hay muchos puestos de jardinero, entonces esto generaba unas expectativas porque es un puesto de trabajo bonito, que es entretenido y les gusta, pero luego, la verdad, que no se colocaban...entonces eso también es perjudicial para ellos. O que ahora hagan cursillo de auxiliar administrativo cuando se sabe que ahora para trabajar de eso se necesita saber chino, inglés, francés, mecanografía, Windows, Office...que eso nunca van a ser capaces... ¿entonces para que se están dando esos cursos?. Tal vez haya que orientar más, mejor hacia el campo laboral y hacía donde pueden optar ellos.

- **E:** ¿Cómo creéis que les influye a nivel de salud, tanto física como mental, el hecho de trabajar?

- **TS:** Pues es fundamental, como a una persona sin discapacidad. El hecho de tener una rutina, un trabajo, algo que hacer diariamente...es fundamental, claro.

- **P:** ¡Sentirse útiles!

- **TS:** Claro sentirse útiles, no estar en casa, porque claro una vez que terminan la escolarización ¿qué hacen a los 21?...es que están en edad de trabajar, entonces es fundamental.

- **P:** No sentirse diferentes a los demás.
- **E:** En relación a esta pregunta ¿creéis que tener trabajo puede mejorar su autoconcepto y, por lo tanto, su estado anímico?
- **P:** Totalmente, les hace sentirse útiles, más iguales al resto de personas del mundo...
- **TS:** Claro es que a esa edad, a los veintitantos años, estas en edad de trabajar, entonces es fundamental que al compararte con los demás veas que estás haciendo una actividad laboral como los demás.
- **P:** Aparte de poder tener una autonomía económica y poderse permitir ciertas cosas...poderse permitir...
- **TS:** Pues el poder llevar una vida de veintitantos años, claro.
- **E:** Y sentirse reconocidos socialmente...sentirse uno más...claro
- **P:** Para ellos es muy importante, y yo lo he visto durante muchos años, cuando alguien les pregunta...incluso usuarios que vienen a CO que no trabajan... que les preguntan: "¿y tú qué haces?"... "¡yo trabajo!", necesitan decir: "¡yo trabajo!".
- **TS:** Dicen: "Yo trabajo en Kairós".
- **P:** Si eso dicen, aunque sea más formativo. Da igual...¡yo trabajo!, porque ellos se sienten importantes cuando dicen eso.
- **TS:** Además, el hecho de recibir una notificación a final de mes, es su salario, aunque sea poco dinero. Pero ellos siempre están que día cobramos, la paga...porque el trabajo hay que cobrar. Si, es fundamental.
- **E:** ¿Creéis que a través de la actividad laboral estas personas pueden adquirir cierta autonomía personal?
- **P:** Muchas. Bueno...desde desplazamiento a puestos de trabajo...la motivación por ir y aprender a ir al puesto de trabajo a otro sitio, es importante. A nivel de fomentar higiene, porque saben que tienen que ir en determinadas condiciones higiénicas al puesto de trabajo, por tanto, va haber más esfuerzo por su parte. A nivel de prepararse un almuerzo, saben que debe de llevar un bocadillo al trabajo, pues se van a sentir mucho más motivados por preparárselo. Es decir, a todos esos niveles, se van a esforzar.
- **TS:** Y luego todas las actitudes que trabajas: el que sean puntuales, el que se responsabilicen de avisar en caso de que estén enfermos...bueno pues todo eso es importante.
- **E:** Bueno también me refería a una autonomía para vivir solos... que les das las habilidades necesarias para que ellos se puedan desenvolver...
- **P:** Empezamos con lo económico, porque a ver si no trabajan, aunque cobren una pensión, desde luego que con ésta no les da para vivir de forma autónoma. Por lo tanto, la parte económica ya les permite una posibilidad de poder vivir de forma autónoma, aunque necesitarán alguien que les ayude en casa o lo que fuera... pero sí ya tienen esa posibilidad de poder vivir de forma autónoma. Y luego es que si no trabajan...a ver tienen que recurrir o a familia o a residencias... y ahí seguro que no va a haber una autonomía, ¡imposible!

- **E:** Para ir terminando el primer bloque, según vuestro criterio ¿Qué beneficios puede aportarle? lo más importante que para vosotras les aporta el trabajar.

- **P:** Ser felices y sentirse útiles, sentirse alguien, es lo más.

- **E:** ¿El reconocimiento social?

- **P:** Si pero social y de ellos mismos, sí.

- **TS:** ¡Sí!

- **P:** Osea, la autoestima, el autoconcepto...yo creo que es lo más; porque yo a veces he visto chavales que lo de menos era lo económico; aquí, por ejemplo, pasabas a un chaval de nivel a otro y a lo mejor tu pensabas que le iba a dar importancia a que iba a cobrar más y lo de menos era eso, era que había pasado al grupo laboral, es decir, es que soy más importante.

- **E:** Bueno pues ahora pasamos a la parte de la sociedad. ¿Creéis que la sociedad está preparada para una inserción laboral real de las personas con DI?

- **P:** A ver...yo creo que cada vez más...

- **TS:** Si

- **P:** Yo creo que cada vez es más visible la discapacidad, yo creo que cada vez se ve con mas normalidad, con más naturalidad, no te extraña ver determinado colectivos: una persona en silla de ruedas, una persona con Síndrome de Down. Si, si yo creo que si, a través de campañas de sensibilización...cada vez hay más proyectos. Así que sí pienso que cada vez está más preparada. ¡Ahora! Todavía hay que pasar el paso de pobrecitos. Si, aun seguimos con el que majicos, pobrecitos eso sí.

- **E:** Entonces ¿Creéis que gracias a la inserción laboral en los últimos años se han podido eliminar estigmas y prejuicios?

- **TS:** En el momento que hay contacto con la discapacidad se eliminan muchos prejuicios.

- **P:** ¡Y trabajar!, por el ejemplo, el que tu trabajes con una personas con discapacidad te hace cambiar todo. Ya no es que veas a una persona discapacitada por la calle, o en tele...no es que trabajas al lado.

- **TS:** El contacto, el ser un compañero de trabajo de una persona con discapacidad...en cuanto tienes contacto con una persona ya la tratas de igual a igual.

- **P:** Si, mi hija lleva toda la vida viendo a personas con DI y no ver nada raro, pero puede ver personas de otro tipo como con una discapacidad motórica, que ella no ha tenido tanta relación, y le puede chocar más...Pero ella desde bien chiquitina pues ha conocido a personas con DI.

- **TS:** Es que cuando convives con la discapacidad lo normalizas.

- **P:** Normalizas y naturalizas y no te centras en su discapacidad.

- **TS:** Claro, te centras en la persona, no en la discapacidad.

- **E:** Entonces ¿creéis que existe una concienciación real de la necesidad de que se integren laboralmente?

- **P:** Sí, yo creo que sí. Pero yo sigo escuchando muchas veces el que no son tan productivos, el que no son tan buenos, el que bueno pues como "ayuda social"... vamos que volvemos al 'pobrecicos' hay que ayudarles. Yo creo que mucha gente es muy consciente de que se tienen que integrar laboralmente y que es importante, pero con ese sentimiento de que es que hay que ayudarles, no es el sentimiento de que pueden hacer lo mismo que una persona sin discapacidad..., yo creo que la mayoría de la gente no se cree que puede realmente hacer lo mismo.

- **E:** Se habla de un 'techo', que llegan a un límite que de ahí no pasan.

- **P:** Pero claro... un límite... ¿en cuanto a qué?

- **E:** De su capacidad.

- **P:** Pero su capacidad ¿de qué? Yo ahí me niego...yo intelectualmente no voy a ser más inteligente de lo que era con 20 años, pero las personas crecemos y aprendemos y maduramos en otras cosas. No aprendo más intelectualmente pero si a tratar a las personas, a los compañeros, en las relaciones interpersonales, a mi familia, a mis amigos...y ellos también lo pueden seguir haciendo. Entonces, ¿qué tope hay? yo esto lo he oído mucho y me indigno: ¡es una falsedad! ¿Cómo que tienen tope?, todo el mundo tiene tope.

- **E:** Claro, o todo el mundo tiene tope en ciertas cosas.

- **P:** ¡Claro, todos! A nivel de memoria yo ya no voy a ir a mejor, voy a ir a peor.

- **TS:** Todos tenemos limitaciones.

- **P:** ¿He llegado a mi tope de memoria? Sí, yo ya voy a peor, pero ¿eso significa que soy peor laboralmente? Pues no porque igual laboralmente es más importante otras cosas que mi memoria.

- **TS:** Hay que buscar las estrategias para llegar a ese nivel.

- **P:** De esto hace años, y los psicólogos han colaborado mucho diciendo: "es que ya han llegado a su nivel". Entonces no, me niego a pensar que exista un tope.

- **E:** Vamos a cambiar de tema. ¿Creéis que el interés económico prima por encima de interés moral a la hora de contratar a una persona con DI?

- **P:** No siempre, no porque si primará el interés económico los propios prejuicios harían que pensarán: "bueno pues vamos a hacer esta ayudica". Yo creo que sí que hay una mentalidad de que esto es importante. Aunque si que es verdad que se dan ayudas, pero si realmente los empresarios se creyeran lo que se cree todo el mundo, y es que una persona con discapacidad va a hacer 50 y una sin ella va a hacer 200, pues económicamente siempre compensaría el de 200.

- **TS:** Claro no les compensa.

- **P:** Por mucha ayuda que te den. Las ayudas siempre son buenas, claro que si. Nos ha pasado que el empresario hasta que no ha contratado a personas con discapacidad su idea siempre ha sido: "venga lo voy a hacer, teniendo en cuenta que voy a perder dinero, porque no va a ser productivo" y luego igual se han sorprendido de que si son productivos.

- **E:** Muchos, antes de ese contacto han estado obligados por ley a contratarlos.

- **P:** Si claro, todo ayuda.

- **TS:** Claro es que otra cosa es que a ti se te obligue.

- **P:** Pero es lo mismo que haya mujeres en el Congreso, de primeras hay que obligar, idesgraciadamente!, pero llegará un día que no haya que obligar a ratios. Entonces, yo creo que aquí estamos en ese proceso de que primero vamos a obligar a que se conozca, y que luego cuando un empresario sepa que no es nada malo, sino al revés que es bueno contratarlos, que trabajan bien, que pueden hacerlo bien... ya no hará falta la ley. Pero, para llegar a eso hay que pasar por lo previo. Primero hay que conocer porque los prejuicios ahí están.

- **E:** Las medidas de los poderes públicos para esa inserción ¿creéis que están siendo correctas y efectivas?

- **P:** Si, yo creo que sí. Bueno se podrían hacer más cosas pero que son útiles e importantes sí.

- **E:** ¿Y qué beneficios a la sociedad puede aportar la inserción laboral de estas personas?

- **P:** Primero lo económico, pasamos de pagar pensiones a que cobren sueldos, eso fundamental. Luego de tener personas que no están haciendo nada que para ellos sea útil, es decir, que están mal, que no tienen esa confianza, esa autoestima, que no son felices a esos niveles, pasar a personas que realmente sí lo sean... pues es un cambio. Como en tiempo que había macro residencias y macro centros con todas las personas ahí metidas, discapacitados y enfermos mentales, que eso valía un dineral de mantener y encima ¿de qué servía?, de nada, de una cronificación, de que cada vez estaban peor... por lo tanto, requerían psiquiatras, médicos, psicólogos, cuidadores... todo eso, se ha pasado a que realmente eso no sea necesario. Encima esas personas de estar mal institucionalizadas a estar bien.

- **E:** También puede aportar que permite la visibilización, el conocimiento y, por lo tanto, que la gente los conozca y los trate.

- **P:** Claro, hace años eran internados y estaban ahí todo el tiempo... ¿entonces qué visión hay de las personas con discapacidad? ¡Pues ninguna! Y que no, la DI ha pasado durante años...en residencia y a las afueras de la ciudades. Cuanto más lejos mejor.

- **E:** Si si, que no se vean ¿no?

- **P:** Que no molesten y que no den problemas.

- **E:** ¿Se podría decir que todavía existen muchos prejuicios en la sociedad que impide que se inserten en el trabajo?

- **TS:** Yo creo que si, por desconocimiento de la discapacidad, sea la que sea. En el momento que tú tienes contacto tienes la posibilidad de acceder a un recurso donde puedes tratar con personas con discapacidad, pues esos prejuicios se van. Si no tienes contacto...pues siguen manteniéndose, claro. Yo creo que cada vez menos, lógicamente, pero si lo hay.

- **P:** Si.

- **E:** Claro, por lo hemos hablado antes del techo, es un prejuicio muy grande para que ellos puedan acceder al empleo, porque el empresario piensa que esta persona no va a poder hacerlo ¿no?

- **P:** Si, puede pensar que no puede hacerlo o que va a dar problemas. Es que dentro de los prejuicios hay otros mucho más peligrosos, como el prejuicio de la agresividad. A mi cuantas veces me han dicho: "¡uy! pues a ti te habrán dado", y yo les digo: "pues hombre casi me han dado más fuera de mi trabajo que dentro". Luego ves la televisión...y ves que hay más agresividad fuera de las personas con discapacidad que dentro. Si sólo hace falta ver las noticias o el Heraldo para ver la cantidad de agresiones que hay en la vida familiar, en el fútbol... ¿y que luego digan que las personas con discapacidad son agresivas? eso me genera mucha irritación. Entonces, este tipo de prejuicio me parece más grave, por ese miedo que genera de acercamiento y que piensen: "¡Jo! no me vaya a hacer algo", pero sí es más fácil que un desconocido haga algo que una persona con discapacidad.

- **E:** En este punto es como que existen dos perspectivas diferentes ¿no?, por un lado está el que son agresivos y, por el otro, el que son muy cariñosos.

- **TS:** Si, que majicos, que son un cielo...pues no, pueden tener carácter como tenemos todos.

- **P:** Claro, ni son angelitos, ni son demonios. Como si todos los discapacitados fueran iguales, pues no, está el tímido, está el simpático, está el divertido, está el cariñoso, está el huraño, está...

- **TS:** Eso va con la personalidad y con el carácter de cada uno, no con la discapacidad.

- **P:** Son tópicos, tópicos. ¡Increíble!

- **E:** Bueno, ahora ya la última pregunta. ¿Qué pensáis vosotras que hace falta para que se pueda llegar al momento que se inserte de verdad en el trabajo las personas con DI? ¿Qué ideas proponéis vosotras?

- **TS:** Hace falta más recursos. A día de hoy cada vez tienes menos posibilidades laborales. Por la crisis, cada vez hay menos CEE, menos opciones laborales...y es que hay tanta demanda, tanta gente que se presenta a los puestos de trabajo que es difícil que contraten a una persona con discapacidad en una empresa normalizada.

- **E:** Sin embargo, según otras opiniones, ahora en tiempo en crisis están saliendo muchas ofertas para personas con discapacidad.

- **P:** Según que puestos porque salen más baratos.

- **E:** Y qué tipo de discapacidad ¿no?

- **P:** Exacto, según qué tipo y qué puesto de trabajo. Es decir, puestos muy precarios y que sí puedes pagar en vez de 1000 euros 500...pues lo pagas. Aquí sí que prima el interés económico.

- **TS:** Claro está pasando con personas sin discapacidad, están bajando salarios... por lo tanto, si encuentras una persona con discapacidad por menos todavía...te sale más barato.

- **P:** También hay países en Europa, países nórdicos...hace unos años vinieron a Zaragoza a hacer unas jornadas sobre trabajo protegido, y para ellos no existe el trabajo protegido y los CEE. Lo que plantean en estos países, cuando contratan a alguien es si tiene algún tipo de necesidad de apoyo, y si necesita se da y punto. Les parecía absurdo el que aquí teníamos que hablar de trabajo protegidos, que allí no hay, ni leyes que tengan que defender. Simplemente, cada puesto, y no la persona con o sin discapacidad, puede tener su tipo de apoyo. Ellos no diferencian, eso sí, ellos por ley las empresas tiene la obligación de dar los apoyos a cada persona y ya está.

- **E:** ¿Y no existen ni las bonificaciones, ni las subvenciones?

- **P:** No, simplemente cada puesto de trabajo requiere una adaptación.

- **E:** Será que habrán evolucionado mentalmente.

- **P:** Claro, ahí volvemos a esa sensibilidad. Pero es que eso que hay que hacer también... pienso que esas mentalidades no se pueden cambiar con 30 años sino con 5. Osea, yo creo que a nivel escolar debe haber una integración normal, es decir, que los niños estén acostumbrados a ver un niño en silla de ruedas y vean que sí hay un escalón le pueden ayudar... entonces cuando cambie esa mentalidad, a los 20, 30 o 50 años el empresario ya lo tendrá claro y no se plantea nada diferente. Entonces, es ahí donde tenemos que empezar, desde la educación.

- **E:** Desde niños, que lo vean normal ¿no?

- **TS:** Si, que lo vean normal.

- **P:** Lo mismo pasa con la inmigración. Cuando iba al colegio había una chica americana y para nosotros fue impresionante. Y ahora, mi hija, está acostumbrada y tiene una amiga china, una egipcia...y lo ve con toda naturalidad. Ve normal que esta es rumana y es ortodoxa, esta es egipcia y es musulmana...Lo ve con una naturalidad total y absoluta. Entonces, lo mismo con la discapacidad, osea, que si, por ejemplo, trabajas con una persona ciega...pues sea lo normal, no pasa nada por ello. ¡A eso tenemos que llegar!

- **E:** Pues bueno...me ha quedado muy clara vuestra opinión. Os agradezco vuestra colaboración y espero vernos pronto, muchas gracias.

- **TS:** Muy bien, entonces. No vemos pronto

- **P:** Vale cariño.

Entrevista 3. Trabajadora con Discapacidad

Sexo: Mujer

Edad: 21

Actividad profesional: Actualmente, tiene plaza en CO de SERPI. Allí, ha formado parte de la plantilla del CEE. Ha compaginado su actividad en SERPI con un trabajo de fin de semana en una empresa ordinaria como personal de unos cines.

Grado de discapacidad: 45%. Tutelada por la DGA. Tiene derecho a pensión.

- **Entrevistadora:** Hola ¿Qué tal estás?, ya sabes que estamos aquí porque necesito que me cuentes cosas sobre tu trabajo. ¿Te parece si empezamos?

- **Trabajadora:** Si, vale

- **E:** ¿Cuándo empezaste a trabajar?

- **T:** Pues voy a hacer dos años, el día 10 de octubre, creo.

- **E:** Y ¿cómo es que te dio por trabajar?

- **T:** Pues no sé, estaba en un centro y, entonces, el director del centro me comentó que un CEE me iría bien para ganar un poco de dinero y que también podía subir de nivel para tener una vida bien.

- **E:** ¿Y te animaste?

- **T:** Si me anime.

- **E:** ¿Te hizo ilusión o no?

- **T:** Bueno...si

- **E:** ¿Y cuando eras pequeña pensaste alguna vez que trabajarías?

- **T:** Si, siempre me ha gustado lo de peluquería. Siempre lo he pensando.

- **E:** Vamos que tú querías ser peluquera

- **T:** Si

- **E:** Y antes de trabajar ¿Qué hiciste?

- **T:** Pues estuve...hice un PCP de Administración y luego hice otro de Comercio y luego hice un curso de camarera de pisos.

- **E:** ¿Cuándo entraste el CEE, el puesto que tenías, te formaron para hacerlo o no?

- **T:** Pues me colocaban en un puesto y me explicaban cómo funcionaba ese trabajo y ya lo iba haciendo. Cada vez que me cambiaban a un puesto diferente me lo volvían a explicar.

- **E:** Y ¿estuviste mucho tiempo preparándote?

- **T:** No, me lo explicaban en el mismo día y ya está.

- **E:** Entonces, ¿podrías decir que te gusta tu trabajo?

- **T:** Si, si.

- **E:** ¿Y no crees que haya algo que pueda mejorar? ¿Algo que no te guste?

- **T:** Pues no se...no...

- **Trabajadora Social:** ¿Te gusta realmente el trabajo que estás haciendo?

- **T:** Sinceramente...a ver...no, no me gusta.
- **E:** Puedes decir todo lo que quieras ¡eh!
- **T:** No, no me gusta, tengo muchas ganas de salir de allí.
- **E:** Y eso ¿por qué?
- **T:** Pues porque no veo mi perfil ahí, y porque veo que es como una explotación.
- **E:** ¿Tú crees que vales para mucho más?
- **T:** Si puedo hacer mucho más y tampoco veo mi perfil...¡pero si es lo que hay tengo que aguantar!
- **TS:** ¿Pero explotación en qué sentido? El ritmo de producción es muy alto, el salario es muy bajo en relación al trabajo que realizas...
- **T:** Mira, los de formación vamos de rojo ¿vale? Y los que están contratados van de verde, pero los de rojo hacemos en mismo trabajo que los de contrato, pero nos pagan 50 euros...¡haciendo el mismo trabajo! Y los de contrato tienen su salario normal.
- **E:** Se aprovecha de que sois de formación para pagaros menos.
- **T:** Si pero es que hacemos el mismo trabajo.
- **TS:** Bueno, pero en vuestra jornada laboral sí que hay unas horas de formación que el otro grupo no hace.
- **T:** Si, son 5 horas y en el otro grupo son 8, pero también hay gente que hace 4 horas y media, hace 7...
- **E:** ¿Y qué hacéis en esas horas?
- **T:** Pues hacemos los trabajos que nos van mandando...
- **E:** Y ¿Por qué se dice que son de formación?
- **TS:** Es que son plazas de CO. El ritmo de producción es alto, pero ellos están como plaza de CO no de CEE. Si pasan a verde están en CEE y cobran nómina. Lo que les dan a final de mes es una gratificación, pero es una herramienta educativa. Ella no tiene contrato.
- **E:** Entonces... ¿Cómo te sientes? ¿No estás a gusto, no?
- **T:** No.
- **E:** Pero te sientes bien por tener un trabajo, por tener una ocupación.
- **T:** Yo se que por lo menos estoy haciendo algo, no estoy en casa sin hacer nada. Yo me acuerdo el año pasado para el verano no quería estar tanto en casa y me ofrecí voluntaria con Kairós para ir hacer cosas.
- **E:** ¿Te gusta estar ocupada? Es importante para ti eso ¿no?
- **T:** Si, si, no en casa todo el día...
- **E:** Y ¿tú qué crees que opina la gente de que trabajas?
- **T:** Hombre siempre me animan, que continúe que no hay otra cosa y que de momento que siga, porque igual me pueden subir y ya... ya trabajaría y lo que ganará ya serían más ventajas para mí.
- **E:** Y ¿tú crees que tu trabajo es similar al de otras personas?

- **TS:** A ver...tú ahora estás en un CEE, aunque no cobres nómina. Pero ¿a ti te gustaría trabajar en una empresa ordinaria?, pues como trabajaste en los cines, por ejemplo.

- **T:** Si. Es que también... un fallo mío es que...estuve trabajando en unos cines 5 meses...y los compañeros...pues cada vez que se caía una coca cola o unas palomitas, cualquier cosa, siempre decían que lo hiciera yo. Me ponían en la taquilla a cortar las entradas y luego corriendo me decían que me fuera a otro sitio y así siempre. Me saturaban un montón y era mi primer trabajo... y además no estaba al 100% mentalizada de que era un trabajo y que hay que ser madura para estas cosas.

- **E:** Y los compañeros que eran así ¿eran de igual a igual o algún jefe?

- **T:** No de igual a igual y se lo comenté a la jefa y me dijo que eran cosas mías. Cogí un día y llegue hasta el límite, me fui y no volví.

- **TS:** Y tu ahora en *SERPI* crees que estas más "protegida", que no te exigen tanto como en los cines.

- **T:** Si...es que no se... allí me mandaban mucho y ellos salían a fumar.

- **E:** Y ¿cómo llegaste a trabajar en los cines?

- **T:** Porque yo estaba haciendo el curso de camarera de pisos en Torrero y la orientadora me metió en la bolsa de empleo y salió que en los cines de Puerto Venecia necesitaban a personas con discapacidad y contaron conmigo.

- **E:** Entonces tú contenta ¿no?

- **T:** Si sí, pero si soy sincera tengo que madurar un poco en el trabajo y pensar que es un trabajo.

- **E:** Pero no te preocupes por eso, que eres joven y hay mucha gente así.

- **T:** Si pero es que yo estoy muy preocupada y me doy mucho mal porque yo no aguanto 8 horas de trabajo. Y sé que un trabajo normal son 8 horas, pero no las aguanto. ¿Tú sabes lo que es estar 8 horas de pie con esos "zapatrancos"? ¡Es que no aguanto!

- **TS:** Pero tú ya estado como CEE, cubriendo vacaciones un mes. Ya tienes una experiencia de 8 horas.

- **T:** Si pero en plan fijo, que no lo aguanto.

- **TS:** Pero ¿Qué no lo aguantas? ¿Por qué no te gusta el trabajo? ¿O no aguantas el ritmo?

- **T:** El ritmo, aunque no me guste el trabajo aguantaría como aguanto ahora en rojo. Es el cansancio físico...es todo.

- **TS:** ¿Entonces si notas un ritmo diferente entre rojos y verdes?

- **T:** Si

- **E:** Pero exactamente ¿qué haces?

- **T:** Es que son manipulados industriales. Tienen vajillas, tienes que montar cajas, tienes que meterlo en cajas, precintar...luego otros cuentan tornillos.

- **E:** Pero ¿Tu cansancio es de que te aburres de todo el rato lo mismo o de que estás cansada y quieres dormir?

- **T:** Es todo en general...estás en el mismo puesto sin moverte...es que no se, que no aguanto las 8 horas.
- **E:** Y como has comentado que en el cine te llevabas regular con los compañeros, en *SERPI* como te sientes con ellos ¿bien?
- **T:** Con los compañeros bien.
- **E:** ¿Todos sois iguales? ¿Nadie te dice que debes hacer?
- **T:** Hay un par que van de superiores, como que son los mejores y trabajan más. Son los que están en rojo que van a pasar a verde.
- **E:** Y lo que te dan...no te permite muchas cosas ¿no?
- **T:** Que va si son 50 euros, lo máximo 60 o 70. Además que fumo y el móvil...y yo me quiero comprar ropa y no me da para mucho.
- **TS:** Si, pero tú estás viviendo de la pensión que tienes, ese dinero no te da para mucho.
- **E:** Eso te da para tus caprichos y poco más.
- **T:** Si, por ejemplo, para salir con el novio o las amigas... me gustaría ir al cine, comprarme ropa, poder tomar algo...pero con ese dinero...no puedo hacer nada.
- **TS:** ¿Lo máximo que te pueden dar son 100?
- **T:** Si pero todavía no he visto a nadie con 100.
- **E:** ¿Qué hay que hacer para ganarlo?
- **T:** Pues trabajar a tope y esforzarse a tope. Pero hay una chica que es una fenómeno, trabaja súper bien, ritmo genial y lo máximo que le han dado 80 o 90.
- **E:** ¿Nunca te proponen subir a verde?
- **T:** La vez que me lo propusieron lo acepté. La ultima vez me costó un montón aceptarlo pero al final me animaron y lo cogí.
- **E:** ¿Para vacaciones?
- **T:** Si
- **TS:** Cuando ella pasó a verde hicieron contrato de trabajo. Cuando la contrataron en CEE estaba de vacaciones en CO, porque acaban a finales de junio ahí y hasta mitad de septiembre no vuelven, entonces aprovechan esos dos meses. Ella estaba de vacaciones ya y la llaman para hacer el mes de julio, así puede conservar su plaza en CO, porque estaba en su periodo vacacional, en septiembre es cuando vuelve a CO.
- **E:** Ese mes ¿Qué tal? ¿Pudiste hacer más cosas?
- **T:** Si
- **E:** No pensaste que te querías quedar ahí.
- **T:** Bueno, si me hubieran hecho contrato unos meses tendría que haber hablado para lo de las horas.
- **TS:** Pero, ese dinero te permitió irte de vacaciones a la playa. Me refiero que gracias a trabajar ese mes pudiste pagar unas vacaciones.
- **T:** ¡Ah, si si!

- **E:** ¿Y tú sabes que es un CEE? ¿Por qué se le llama así?
- **T:** Si, porque es para personas con discapacidad.
- **E:** Vale. Ahora dime las cosas buenas que tiene tu trabajo y las cosas malas.
- **T:** Las cosas buenas pues...me preparo para trabajar, por si me sale un trabajo fuera, aprender la función de un trabajo y también el sueldo, que con eso vas ahorrando e igual te puedes independizar y hacer tu vida, eso es lo bueno.
- **E:** También el estar en contacto con otra gente ¿no?
- **T:** Si también, ¿Y malo? Que me preocupa mucho lo de las 8 horas, que no las aguanto pero yo creo que para eso habría solución...
- **E:** ¿Sólo eso?
- **T:** Si...y bueno...que no es mi perfil, que yo no me veo con discapacidad.
- **E:** Tú crees que puedes hacer mucho más y que no estás valorada dentro de tu empresa ¿no?
- **T:** Si eso.
- **E:** ¿Y nunca has pensando buscar otras cosas?
- **T:** Si, yo lo he intentado pero nada. En Mercadona, en tiendas de ropa, en panaderías... y nada.
- **E:** ¿Y en CEE?
- **T:** No, pero me gustaría intentarlo, pero no se en donde. Además ¿me pagaría igual?
- **TS:** Claro, en el momento que te hacen un contrato te tienen que pagar, además por Ley las empresas deben tener personas con discapacidad.
- **T:** Es que a mí eso me pone muy triste, que no sé porque tengo eso...
- **TS:** Porque en su día te hicieron una valoración y te salió ese porcentaje. Si te lo revisasen a día de hoy pues te lo bajarían, pero eso supondría quitarte la paga.
- **E:** Pero no lo tienes que ver como algo malo...ya que lo tienes, aprovéchate de las ventajas que te puede ofrecer. Pero no es malo, ni una vergüenza.
- **TS:** También es verdad que en los sitios que has estado, en residencias, centros, tu sí que te has relacionado con personas con muchísima discapacidad, pero eso no significa que tú tengas el grado de discapacidad que tienen tus demás compañeros. Cada uno es diferente.
- **E:** Si, tú no veas cosas malas donde no las hay.
- **T:** Es yo me quiero independizar y con eso no sé si puedo.
- **TS:** Bueno tú eres muy joven, no tengas prisa. Si te interesa cambiar te podemos dar un listado de CEE y pruebas, pero si tu sueño es ser peluquera ¿por qué no lo vas a poder conseguir?
- **E:** Eso no tengas prisa, ni te bloques ahora, que te queda mucho y la vida puede cambiar. Que estés mal ahora en el trabajo no significa que estés así toda la vida. Hay que ser positiva.
- **T:** Vale, si.
- **E:** Imaginando un poco... ¿cómo te imaginas tu futuro?

- **T:** Pues con un buen trabajo y tener a mi familia.
- **E:** Entonces, tú dirías que para ti es muy importante trabajar.
- **T:** Si, porque sin él ¿cómo vives? ¿cómo te alimentas? ¿cómo pagas las cosas?
- **E:** Pero ¿sólo es importante por el dinero o por más cosas?
- **T:** Hombre también porque te relaciones con gente, estas más entretenida, por el sueldo que te ganas...
- **E:** ¿Te sientes feliz en tu vida?
- **T:** Bueno si...lo único *SERPI*, pero por lo demás, estoy feliz.
- **E:** Bueno pues con esto ya esta, muchas gracias. ¡Lo has hecho genial!
- **T:** Gracias, y eso que estoy nerviosa. Adiós hasta otra.

Entrevista 4. Trabajador con Discapacidad

Sexo: Hombre

Edad: 55 años

Actividad profesional: CEE *Umbela*

Grado de discapacidad: 33%. No recibe pensión por su discapacidad.

- **Entrevistadora:** Buenas tardes, ya te ha comentado ella que estoy realizando un trabajo y me gustaría que me hablaras un poco sobre tu trabajo, ¿Qué te parece si empezamos?

- **Trabajador:** Vale, vale

- **E:** ¿En donde trabajas?

- **T:** En el Actur, en Umbela.

- **Trabajadora Social:** ¿Qué es Umbela? Explícaselo a ella para que lo sepa

- **T:** Es una cooperativa que lo hicimos entre 14 socios

- **E:** Y ¿qué hacéis allí?

T: Estuvimos en la escuela de jardinería de El Pinar y ya empezamos allí con lo de montar una cooperativa y eso...

- **TS:** Claro, porque tú estabas en la escuela de jardinería El Pinar y, cuando sales de allí, decidís 14 personas, montar una cooperativa ¿no?

- **T:** Si más o menos iy nos salió bien!

- **E:** Y ¿hace cuanto tiempo que la montasteis?

- **T:** Exactamente yo llevo desde los 16 años en el Actur, más 5 años en la escuela.

- **E:** ¿Llevas 5 años en la cooperativa?

- **T:** Si

- **E:** ¿Y qué trabajos haces allí? ¿De jardinero también?

- **T:** Si, pues cortamos en césped, lo regamos, si se rompe algo pues lo arreglamos...hacemos de todo.

- **TS:** ¿Y ese tipo de trabajo quien os lo manda?

- **T:** Los mandan nuestros jefes.

- **E:** Tenéis jefes entonces. ¿Y es en un recinto? ¿Es en un parque? ¿Cómo es eso?

- **T:** No es un barrio, el barrio del Actur y Parque Goya.

- **E:** Así que os encargáis de los jardines del barrio del Actur y de Parque Goya ¿Qué interesante no?

- **T:** Si, llevamos Parque Goya I, Parque Goya II y una parcela más.

- **E:** Pues está muy bien ¿no? ¡Muy divertido!

- **T:** Si sí, muy bien, divertido.

- **E:** Y antes de trabajar ¿tu pensaste que trabajarías o no?

- **T:** No, no

TS: ¿Nunca pensaste en trabajar? Estuviste formándote en la escuela de jardinería ¿no querías trabajar después?

- **T:** ¿Antes o después?

- **TS:** Después, cuando acabaste en El Pinar

- **T:** Cuando termine en la escuela de El Pinar empezamos a trabajar ya como jardineros. Pero antes...estuve 4 años en un taller de escayolista.

- **TS:** ¡Tú has trabajado toda la vida! Pues eso te ha preguntado ella, que hace años, cuando eras mucho más joven si que querías trabajar, siempre te has planteado trabajar.

- **T:** Ah sii, desde siempre.

- **E:** Cuando entraste de jardinero ¿te habías preparado?

- **TS:** Si, en la escuela de jardinería. Tú estuviste 5 años en la escuela de jardinería formándote ¿no? Allí te enseñaron. Y luego empezaste a trabajar, que llevas ya 16 años trabajando allí.

- **T:** Si

- **TS:** De hecho ahora tú enseñas a gente. Gente nueva...a ti te toca formarles.

- **T:** Más o menos. Si les enseño como se trabaja.

- **E:** Y, por ejemplo, cuando eras niño ¿Ya habías pensando lo de ser jardinero?

- **T:** No

- **TS:** De pequeño ¿Qué que querías ser?

- **T:** Yo iba para torero.

- **TS:** Y futbolista ¿no? tú siempre has querido ser entrenador de fútbol.

- **T:** Yo empecé a jugar a fútbol con 16 años y lo dejé hace 2 años.

- **TS:** ¿Y no querías prepararte para árbitro?

- **T:** Si, pero me salió rana.

- **E:** Pero bueno...al final tu trabajo es muy bonito

- **T:** Si

- **E:** ¿Y te gusta?

- **T:** Si mucho

- **E:** No lo cambiarías por nada.

- **T:** No

- **E:** Y ¿Te gustaría cambiar algo? O ¿está bien como está?

- **TS:** ¿Hay algo que no te guste? El horario, el sueldo...,¿algo?

- **E:** ¿Muchas horas? ¿Los compañeros?

- **T:** Me gusta todo

- **E:** Los compañeros, ¿Qué tal los compañeros?

- **T:** Bien, aunque alguna vez se enfadan por tontadas... pero bueno...

- **E:** ¿Y los jefes? ¿Te piden que hagas mucho o son buenos?

- **T:** Bien

- **TS:** Pero trabajas ¿no? ¡Qué eres currante!
- **E:** ¿Cuántas horas trabajas?
- **T:** Empiezo a las 7:30 y acabamos a las 14:30 de lunes a viernes y algunos sábados que nos toca.
- **E:** ¿Y siempre tenéis la misma zona? ¿O vais rotando?
- **T:** Si, siempre la misma, yo estoy en Parque Goya II
- **E:** Osea, que cada uno tiene su sitio.
- **T:** Si, cada uno su sitio.
- **E:** Cuando estás en tu sitio ¿la gente como es contigo? ¿te saludan? ¿son simpáticos los vecinos?
- **T:** Si, muy bien.
- **TS:** Ya te conoces a todos el barrio ¿no?
- **T:** Pues sí un poco y muy bien.
- **E:** ¿Cómo te sientes al tener un trabajo?
- **T:** Pues muy bien, si.
- **E:** ¿Y qué crees que piensa la gente de qué trabajos?
- **T:** No se, hay gente muy vaga.
- **TS:** ¿Por qué? ¿Gente que tú conoces? Tú, por ejemplo, conoces a mucha gente que no trabaja, que viene por las mañanas al CO pero no cobra; esa gente ¿te dice alguna vez algo de que tú trabajas?
- **T:** No
- **TS:** Pero sí que te dicen que trabajas mucho ¿verdad?
- **T:** ¡Me hacen trabajar que no es lo mismo!
- **E:** Cuando trabajas ¿te sientes bien?...como todo el mundo, como una persona feliz
- **T:** Si sí igual, muy bien
- **TS:** De hecho se aburre, cuando le dan vacaciones viene todas las mañanas aquí, porque se aburre
- **E:** Eres bien activo ¿eh?
- **TS:** De vacaciones se aburre y desea volver a trabajar
- **T:** Estoy 15 días de vacaciones y el primer día estoy ya...vamos aquí, vamos allá... no se estar sin hacer nada.
- **TS:** Él nos hace todo. Pinta cuadros, hace flores de papel...es un artista.
- **E:** Vamos que sí estuvieras sin hacer nada sería lo peor ¿no?
- **T:** No no, no podría, no puedo estar sin trabajar, muy mal. Salgo a las 6 de la mañana y hasta las 5 y media de la tarde no llego a casa. Como y me voy al bar a tomar algo.
- **E:** Cuando estás en el trabajo, con tus compañeros ¿has hecho amistad?
- **T:** No,... nos llevamos bien pero no.
- **TS:** ¿Quedas fuera del trabajo con ellos?

- **T:** No, nunca.
- **E:** ¿Por qué?
- **T:** Porque con gente del trabajo no me gusta ir por ahí. Yo ya tengo mis personas.
- **E:** Y gracias al trabajo ¿qué puedes hacer? ¿En qué gastas el dinero?
- **TS:** ¿Cuánto ganas más o menos? Si no es indiscreción
- **T:** 1.300 euros.
- **TS:** Vale, y ese dinero ¿Qué te permite hacer? Por ejemplo, tú te vas de vacaciones todos los años ¿no?, una semanica a la playa no te la quita nadie.
- **T:** Si me voy a la playa siempre.
- **E:** Y ¿vives solo? ¿Te permite vivir solo?
- T:** No, con mi madre.
- TS:** Es mayor, la tiene que ayudar mucho a su madre ¿verdad? El día que tu madre no esté ¿Te ves viviendo solo?
- **T:** Si.
- **TS:** ¿Tu sí? Y ¿crees que necesitarías ayuda?
- **T:** Para pagar la comida y eso...me da igual. No, no se...ya sabes que cocino muy bien.
- **E:** Vamos que podrías vivir perfectamente solo.
- **T:** Yo sí.
- **E:** Ahora quiero que pienses y me digas las cosas buenas de tu trabajo y las cosas malas del trabajo.
- **T:** Bueno...no
- **E:** ¡Entonces es todo maravilloso!
- **TS:** Pero algún día malo habrás tenido en el trabajo.
- **T:** Bueno...de discusiones si, pero nada...tonterías...
- **E:** Osea estás contento con los compañeros, estás contento con lo que haces en tu trabajo...
- **T:** Si pero he discutido alguna vez con algunos...,una vez con los jefes.
- **E:** Y ¿Por qué?
- **T:** Con los jefes porque... íbamos a plantar árboles, teníamos que hacer el agujero, poner el goteo... y tenían prisa... y yo les dije: "ehhh alto, que no puedo correr". No puedo correr porque lo tengo que hacer a mi marcha sino...mal.
- **E:** ¿Eso ha sido esa vez o varias?
- **T:** Si, ha sido unas cuantas veces.
- **E:** Entonces los jefes ¿pinchan?
- **T:** Claro que pinchan. ¡Hay cosas que hay que respetarlas!
- **TS:** Que tú llevas tu ritmo y no te gusta que la gente te diga todo el rato lo que tienes que hacer ¿no?
- **T:** Claro
- **E:** Y los jefes ¿qué hacen cuando vosotros trabajáis?

- **T:** Alguna vez vigilan pero pocas veces, depende.
- **TS:** Pero ¿te han llamado alguna vez la atención por pararte a hablar con alguien?
- **T:** No nunca, porque si voy a trabajar, voy a trabajar.
- **TS:** A ver... la cooperativa en la que tu trabajas, Umbela, ¿eso qué es? ¿Una cooperativa? ¿Un CEE? ¿Tú has oído hablar de un CEE?
- **T:** Si es un CEE
- **TS:** Si, y ¿eso qué es exactamente?
- **T:** Ahora no se te decir...
- **TS:** ¿Pero qué diferencia hay entre tu puesto y el mío? ¿Por qué lo tuyo es un CEE y lo mío una empresa normal?
- **T:** Es una empresa normal
- **TS:** Pero para entrar ahí que te piden, ¿entregaste un papel?
- **T:** Si
- **TS:** Ese papel era un certificado de discapacidad ¿no? eso te lo pidieron ¿no?
- **T:** Si
- **TS:** Y ¿Es un requisito para entrar en tu empresa?
- **T:** Si
- E:** Entonces si sabes lo que es un CEE
- T:** Si
- E:** Entonces, para ir terminando, por lo que me has comentado, estás súper contento con tu trabajo ¿no? ¿No piensas cambiar de trabajo?
- TS:** ¡Hasta que lo jubilen allí!
- T:** Si si, hasta que me echen.
- E:** ¿Cuánto te queda para jubilarte?
- T:** Pues... 10 años o así.
- E:** ¿Qué harás cuando te jubiles?
- **T:** Pues me marcharé al bar, algo tendré que hacer.
- **E:** Tendrás que estar entretenido, con lo activo que eres
- **T:** Vendré aquí
- **E:** Con tal de no estar en casa...
- **T:** Yo quiero ir a trabajar...sino...ise acabó!
- **TS:** Algo hará. Por las tardes haces muchas cosas: pintura, estabas en fútbol también, a las actividades de fin de semana... Él la verdad que no se aburre.
- **E:** Entonces para ti, trabajar es súper importante en la vida ¿no? Sin trabajar no podrías estar.
- **T:** No, no podría.
- **E:** Eres súper feliz ¿o no?
- **T:** Claro que soy feliz pero...

- **TS:** Hombre tu dispones de un dinero que otra gente no tiene...te permite pagarte tus cosas, tu tabaco, salir por ahí, ir al bar a echar la partidica ¿no?
- **T:** Si claro
- **E:** Pues nada ya hemos acabado, ino ha sido para tanto!
- **T:** No, ha ido bien.

Entrevista 5. Trabajadora con Discapacidad

Sexo: Mujer

Edad: 43 años

Actividad profesional: Centro Especial de Empleo SERPI

Grado de discapacidad: 71%. Tiene derecho a pensión por su discapacidad

- **Entrevistadora:** Buenos días. Ya sabes que estamos aquí para que me cuentes un poco sobre tu trabajo. Si quieres vamos empezamos y tú me vas respondiendo poco a poco ¿vale?

- **Trabajadora:** Vale, si.

- **E:** ¿Qué tal si empezamos porque me cuentes cuando empezaste a trabajar?

- **T:** ¡Bu! No me acuerdo ya, 4 años o así, no sé.

- **Trabajadora social:** Más, más. Yo hace más años que te conozco y ya trabajabas.

- **T:** Si pero digo en verde. Eso ya no lo sé.

- **TS:** Si pero 4 o 5 años debes de llevar en verde seguro.

- **E:** ¿Por qué empezaste a trabajar en SERPI? ¿Te apeteció?, ¿te lo dijeron?

- **T:** Me lo buscaron. La Trabajadora Social.

- **TS:** ¿Pero tú, dónde estabas para que la trabajadora social te buscará el trabajo?

- **T:** ¿Cómo que donde estaba?

- **E:** Queremos saber cómo entraste a trabajar, no toda tu vida anterior.

- **T:** Pues me lo buscaron ellas.

- **TS:** Y antes ¿Qué hacías? ¿Estabas en algún centro?

- **T:** Aquí, venía aquí a trabajar.

- **E:** ¿Aquí? Y te dijeron... ¡venga, vente a SERPI!

- **T:** Si

- **E:** Y ¿te hizo ilusión?

- **T:** Si

- **E:** Antes de empezar a trabajar, ¿pensaste alguna vez que trabajarías? ¿Habías pensando en lo que querías ser de mayor?

- **T:** No, nada

- **E:** ¿No tenías ningún sueño?

- **T:** No

- **E:** Cuando llegaste a SERPI, eras rojo ¿no?

- **T:** Si

- **E:** Y ahí te enseñaron y, como ya habías aprendido mucho, te pasaron al verde. ¿Te prepararon más cuando pasaste a verde?

- **T:** Si, me enseñaron a trabajar en el rojo para pasar al verde.

- **E:** Y ¿Cuánto tiempo estuviste en rojo?

- **T:** Pues no lo sé

- **E**: ¿Te enseñaban en el día?
- **T**: En el día no
- **TS**: ¿Cuando estabas en rojo hacías lo mismo que en verde? Te daban clases ¿no? y luego hacen trabajo como tú, ¿es el mismo trabajo?
- **T**: No, no es el mismo
- **TS**: Y ¿eso quien te lo enseña hacer?
- **T**: Pues los monitores
- **E**: Cuéntame qué tipo de trabajo haces
- **T**: Pues vajillas, copas, embolsados, tornillos...
- **TS**: Vais cambiando ¿no?, hacéis un montón de cosas. ¿Qué hacéis con las vajillas?
- **T**: Les ponemos pegatinas y las metemos en cajas
- **E**: ¿Luego tenéis que llevar las cajas?
- **T**: No, se ponen en el palé y otras personas le ponen el plástico
- **E**: Y tu horario ¿Cuál es?
- **T**: De 8 a 12:30, de lunes a viernes y luego fiesta
- **TS**: Pero tus compañeros ¿hasta qué hora están?
- **T**: Ellos 7 a 15, 8 horas en total
- **E**: ¿Qué te parece a ti eso de las 8 horas?
- **T**: Muy mal, cansado
- **TS**: ¿Ellos que dicen de las 8 horas?
- **T**: Pues se cansan
- **E**: ¿Y tú?
- **T**: No, yo bien. Yo con 4 horas estoy bien
- **E**: ¿No te cansas? ¿Tienes descanso en esas 4 horas?
- **T**: Si un poco me canso. Descanso a las 10 y otro a las 12:30, cuando yo me voy
- **E**: ¿Te gusta tu trabajo o no?
- **T**: Si
- **E**: ¿Tú crees que podría mejorar algo? Algo que pienses que haría que fuera un trabajo mejor.
- **T**: Pues...no se...una silla...iojala!
- **TS**: Claro, estáis todos de pie ¿no?
- **T**: Si, si
- **TS**: Y ¿manejáis maquinas? Transpaletas, por ejemplo
- **T**: Transpaletas si, pero maquinas no.
- **E**: ¿Ruido? ¿Hay mucho ruido?
- **T**: Un poquito
- **E**: ¿Te molesta?
- **T**: Si, un poco

- **E**: ¿No lleváis cascos?
- **T**: No porque si no... no oímos
- **TS**: Es una nave ¿no?, ¿qué pasa en invierno?
- **T**: Que hace mucho frio y en verano mucho calor. La ropa que llevamos abriga un poco
- **E**: ¡Pues vaya!, pasáis frio, no os podéis sentar...
- **T**: Antes había sillas pero las quitaron porque todo el mundo se dormía. Ahora les decimos que las pongan pero nada...
- **E**: ¿Con los jefes que tal?
- **T**: Bien
- **E**: ¿Y los compañeros?
- **T**: También bien
- **E**: Y ¿tú crees que os piden mucho? ¿Se enfadan?
- **T**: No piden mucho pero alguna vez nos echan la bronca
- **E**: Y ¿por qué?
- **T**: Hay veces que les contestamos mal o no hacemos el trabajo
- **TS**: Pero tú eres buena trabajadora ¿no?, llevas un ritmo bueno...
- **T**: Si, yo si
- **TS**: Si, ella es curranta
- **E**: Y ¿cómo te sientes al tener un trabajo?
- **T**: Bien
- **E**: ¿Crees que tu trabajo es cómo el de los demás?
- **T**: No lo entiendo
- **E**: Pues como ella o como la cajera del Corte Inglés
- **T**: No, no es lo mismo, pero bueno...
- **TS**: Y ¿porque no es lo mismo?
- **T**: No se ¿o sí?
- **TS**: Para entrar allí hablaste con la TS ¿no?
- **T**: Si
- **TS**: Y SERPI, tu sabes que es un CEE ¿Qué hace falta para entrar allí?
- **T**: Papeles
- **TS**: ¿Cuáles?
- **T**: No se...papeles de la minusvalía
- **TS**: Entonces todos los compañeros que trabajan allí tienen ese papel, como tu
- **T**: Si, hombre claro
- **E**: Y ¿qué crees que piensa el resto de personas de que trabajes tú y tus compañeros allí?
- **T**: Si bien, se alegran
- **TS**: ¿Tú crees que les gustaría hacer lo mismo que tu y cobrar el mismo dinero?
- **T**: Si, yo creo que si

- **E**: ¿Hiciste muchos amigos allí?
- **T**: Si, bastantes
- **E**: Entonces la relación con los compañeros está muy bien
- **T**: Pues si
- **E**: Y cuando no trabajas ¿Qué haces?, con el dinero me refiero
- **T**: Pues ahorrar para una casa porque ahora estoy en un piso compartido con chicos
- **TS**: Esta en un piso de la Fundación Picarral, entonces ella lo paga de manera privada con su dinero
- **T**: Y lo que me queda pues para comprarme ropa o comprarme cosas
- **E**: ¿Cobras buen sueldo?
- **T**: Buf...no se cuanto cobro, pero...
- **TS**: Hombre con cuatro horas...,Con ella se habló con SERPI para que trabajara 4 horas para que no le quitaran la pensión. Entonces ella vive con su pensión y lo de SERPI
- **E**: Y ¿te da para tus caprichos?
- **T**: Si, para irme de vacaciones, vivir, comprarme cosas...
- **E**: Dime las cosas buenas que te da el trabajo
- **T**: Tengo amigos... me van las cosas bien
- **E**: Y sino trabajaras ¿Qué crees que te pasaría?
- **T**: Pues, mal, mal
- **E**: ¿Por qué? ¿Estarías aburrida?
- **T**: Un poco si me aburriría.... Como ahora que como estoy un poco mala, estoy de baja
- **E**: Y cuando estas de baja y no haces nada ¿cómo te sientes? ¿triste?
- **T**: Si un poco triste y un poco aburrida
- **TS**: Y ¿qué has hecho estos días?
- **T**: Estar en casa, salir un poco de casa y eso...
- **TS**: ¿Has echado de menos el trabajar no?
- **T**: Si un poco
- **E**: ¿Cuáles son las cosas malas de tu trabajo?
- **T**: Pues no se... a veces me enfado. Un poco cansado y aburrido
- **TS**: Pero vais cambiando ¿no?, hacéis muchas cosas ¿no?
- **T**: Si si pero ahora sólo hay copas
- **E**: ¿Crees que vas a seguir allí o piensas que algún día cambiarás de trabajo? ¿te gustaría?
- **T**: Si, ¡ojala! Eso es lo que quiero conseguir
- **TS**: Y ¿por qué? Tú estás contenta allí ¿no?
- **T**: Si pero no se... por cambiar
- **E**: ¿Qué te gustaría hacer?
- **T**: Ir a otra empresa
- **E**: Pero ¿haciendo lo mismo u otra actividad?

- **T**: Haciendo otra cosa
- **TS**: Pero ¿qué te gustaría hacer a ti?
- **T**: Pues otra cosa, no se... bolsas de chucherías, bolsas de cotillón, cosas diferentes...
- **TS**: ¡Vamos que no quieres ver vajillas ni fluorescentes, que los tienes ya muy vistos!
- **T**: Nooooo
- **TS**: Osea, tú quieres otra cosa que se hiciera con las manos también pero que fuera de otra manera ¿no?
- **T**: Si...otra cosa más bonita
- **E**: Y tú ¿cómo has pensado como será tu futuro?
- **T**: No lo sé...no lo pienso que venga lo que sea
- **E**: Piensas seguir trabajando y si encuentras otra cosa... para adelante ¿no?
- **T**: Si
- **TS**: Pero tú no has estado buscando otra cosa en otro sitio ¿no?
- **T**: No no, iyo no! Si viene que venga, sino nada
- **E**: ¿Crees que hiciste bien en ponerte a trabajar?
- **T**: Pues si
- **E**: ¿Para ti es importante?
- **T**: Si, mucho
- **E**: ¿Te hace sentir importante?
- **T**: Si, sino trabajaré...no sé cómo estaría
- **E**: ¿Te gustaría prepararte más para un trabajo mejor? ¿Hacer algún curso o algo?
- **T**: ¡Uy! Pues no se
- **E**: Vamos que tú en el futuro no piensas, que lo que venga venga...
- **TS**: ¡A vivir el día a día!
- **T**: Si
- **E**: Bueno pero tú de momento estás contenta ¿no?
- **T**: Si
- **E**: ¿Es el trabajo lo que te permite estar feliz?
- **T**: Si claro, mucho
- **E**: Bueno pues ya esta, ya hemos acabado. Muy bien ieh!
- **TS**: Si muy bien explicado
- **T**: Vale....adiós

Entrevista 6. Trabajador con Discapacidad

Sexo: Hombre

Edad: 44 años

Actividad profesional: CO Cedes. Trabajo muchos años en CEE de Cedes

Grado de discapacidad: 70%. Tiene derecho a pensión por su discapacidad

* Nota: Esta entrevista se realiza con la presencia de la pareja del entrevistado. Por llevar un orden, se decidió entrevistarlos uno detrás de otro. Por ello, se les designa, en esta y en la siguiente entrevista (entrevista 7), como T1 y T2.

- **Entrevistadora:** Buenos días ¿cómo estáis? Estamos aquí para que me habléis un poquito sobre vuestro trabajo y me contéis cosicas sobre como os sentís en el

- **Trabajador 1:** Vale, si

- **E:** ¿Dónde trabajas?

- **T1:** Yo trabajo en Cedes, en el CO

- **Trabajadora Social:** Pero antes si que estuviste en CEE ¿no?, ahora estas en CO, pero antes estabas en CEE

- **T1:** Si, si. Estaba en CEE pero pasaron cosas y me tuve que quedar en Ocupacional

- **TS:** Pero ¿qué paso? háblale de cuando estabas en CEE

- **E:** ¿Cuándo empezaste a trabajar?

- **T1:** Empecé en Cedes a los 16 años. Como estaba allí en el colegio y eso... pues un día me dijeron que si quería entrar a trabajar había plazas y entré

- **E:** Y ¿tú cuando estabas allí en el colegio pensaste que trabajarías?

- **T1:** Hombre...es de esperar ¿no?

- **E:** Y ¿qué pensabas que serías de pequeño?

- **T1:** No sé...piensas tantas cosas...

- **TS:** Pero ¿qué cosas?

- **T1:** No sé, no se me ocurre nada...piensas tantas cosas...

- **TS:** Claro, tú entras con 16 años, y antes ¿qué habías hecho?

- **T1:** Pues en clase...como todos

- **TS:** ¿Hiciste la EGB? ¿La acabaste? ¿Luego dónde vas?

- **T1:** De ahí me quedo en talleres. Me dijeron de ir cuando tenía 16 años y dije...pues vale

- **TS:** Pero ¿antes que hiciste? ¿Algún modulo de Garantía Social?

- **T1:** No, no hacía nada entonces. Empecé, primero como haciendo unas prácticas en clase por la mañana y luego iba un poco al taller que hacia cosas de carpintería, de cerámica...había varios talleres. Eso estuve un tiempo, luego se cambiaron las cosas

- **E:** Y ¿luego qué?

- **T1**: Pues van cambiando cosas, se van haciendo trabajos...también hacíamos cosas para niños pequeños: biberones, juguetes...
- **TS**: Y luego ya empezaste en el CEE ¿no?
- **T1**: Si, en Cedes también
- **E**: En el CEE ¿Qué hacías?
- **T1**: Pues eso, lo mismo: los chupetes, los biberones...
- **E**: ¿Cuánto tiempo estuviste allí?
- **T1**: Pues desde los 16 años hasta el 2006
- **E**: Y ¿qué paso?
- **T1**: Pues es que no sé, no sé cómo explicarte
- **E**: ¿Terminaste?
- **T1**: Terminé no, yo hubiera seguido, lo que pasa que tenía que elegir, que sí me quedaba tenía que irme a otra empresa, como ella, y si no me iba me tenía que quedar en CO... pero como llevaba desde los 8 años en Cedes...¿pues ya para que me iba a ir?
- **E**: ¿No te quisiste ir?
- **TS**: ¿Por qué no te quisiste ir? Por el tema que tu ya cobrabas pensión y si ibas te la quitaban, ¿fue por algo de eso?
- **T1**: No se...eso no te lo sé decir...
- **TS**: Lo hablo tu madre con el Centro ¿no?
- **T1**: Sí, lo hablaron. Hicieron una reunión con todos los que estábamos y nos decían que el que se queda se tiene que quedar en ocupacional sino te vas a trabajar fuera.
- **E**: ¿Tú querías quedar o irte?
- **T1**: Hombre yo...yo...si hubiera podido me hubiera quedado en el Empleo, en el CEE.
- **E**: Te hubiera gustado irte fuera a otra empresa ¿no?
- **T1**: Si, pero no pude porque lo miraron mis padres...y claro...en el CO tienes unas cosas...
- **TS**: Un futuro asegurado. Lo que hablaron tus padres es que era una manera de asegurarte un futuro, de estar siempre en Cedes, tener plaza segura...
- **T1**: Si, tener plaza segura porque...eso...,sí me hubiera ido a día de hoy no tendría plaza en ningún lado.
- **E**: En CEE ¿qué te ofrecieron?
- **T1**: Que me tenía que ir a donde fuera
- **TS**: Si, pero a los compañeros que se fueron a CEE, a ellos les ofrecerían un contrato, una nómina ¿no?
- **T1**: Les ofrecieron irse a una empresa por parte de Cedes, también con la nómina igual, como la que tenía
- **TS**: Y los años que estuviste en CEE, antes de pasarte a Ocupacional, ¿tu cobrabas una nómina? ¿Estabas contratado?

- **T1**: Si, yo desde que empecé a trabajar a los 16 años hasta que deje de trabajar en el 2006 en el CEE yo tenía mi nómina y mis cosas, como todo el mundo.
- **E**: Y ¿qué hacías con ese dinero? ¿Qué te permitía hacer?
- **TS**: ¿Ese dinero lo controlabas tú o lo gestionaban tus padres?
- **T1**: No, mis padres
- **E**: ¿Te sentías bien en el trabajo? ¿Te gustaba?
- **T1**: Yo estaba bien, y aun ahora, yo sigo trabajando igual que trabajaba..., estoy sin parar todo el día.
- **TS**: ¿Haces el mismo trabajo que hacías antes? Ahora haces más horas de formación ¿no?, ahora tienes clases.
- **T1**: Si, ahora hago eso...pero aun no han empezado ni nada. Hasta ahora estoy trabajando y cuando hay trabajo pues hago trabajo de manipulación igual.
- **TS**: ¿Estáis juntos los de CEE y los de CO?
- **T1**: No, ahora no. Están dos...pero sólo son dos porque se tuvieron que quedar ahí y los otros están...pues con ella (Se refiere a su pareja).
- **TS**: Pues es diferente, entonces, el trabajo que tú haces y el que está en CEE o ¿se parece mucho?
- **T1**: Algunas veces si porque el trabajo que hacen ellos lo he hecho algunas veces, lo que pasa que cuando hay trabajo trabajo de otra cosa, pues se lo dan a ellos.
- **TS**: Y ¿qué diferencia hay entre el trabajo de unos y otros? ¿Vosotros vais más lentos y ellos más rápido?
- **T1**: Pues que nosotros hacemos también otras cosas como cerámica, bisutería...cosas. Cuando no hay casi trabajo de lo suyo, pues entonces hacemos estas cosas.
- **TS**: Depende entonces del volumen de trabajo
- **E**: Cuando empezaste en CEE ¿te enseñaban a hacer las cosas?
- **T1**: Si, me explicaban y enseñaban
- **E**: ¿Te gusta lo que haces? ¿Tu trabajo?
- **T1**: Si si
- **E**: Y lo que hacías en el CEE también ¿no?
- **T1**: Si también, es que es lo mismo... es que yo sigo trabajando igual...ahora en CO parece que voy hacia atrás...pasar de trabajo a CO
- **E**: Para ti es como si fueras hacia atrás
- **T1**: Si...en el cambio, vamos...
- **TS**: ¿Por qué dices eso? ¿Por qué aquí no cobras una nómina? ¿Por el tipo de trabajo? ¿Crees que están peor valorados los de ocupacional?
- **T1**: Pues por la nómina... y por cosas...
- **E**: Y ¿los compañeros?

- **T1**: Los compañeros..., bueno..., en el CO cada vez hay más gente y es mucho jaleo. Yo tengo mis amigos, mi grupo de siempre de allí del principio y a mí los demás...
- **E**: ¿Tienes jefes? ¿Alguien que te manda las tareas?
- **T1**: Si
- **E**: Y ¿qué tal? ¿Te mandan mucho?
- **T1**: Pues bien...eso las monitoras que nos dicen cómo debemos ir, cómo debemos hacer el trabajo y como es
- **E**: Con ellos bien entonces. Cuando estabas en el CEE ¿con los jefes que tal? ¿Te decían que tenías que trabajar más?
- **T1**: No, bien porque como yo siempre he sido muy trabajador siempre me han dicho que trabajo mucho
- **E**: Y ¿El horario es el mismo en el CEE que el de ahora?
- **T1**: Hubo cambios si, en el CEE hacia de 9 a 17, y partido
- **TS**: Los compañeros que están ahora en CEE, ¿llevan el mismo horario? ¿Comen allí?
- **T1**: Si, los que están allí siguen igual
- **E**: Y ¿tu ahora cuantas haces?
- **T1**: Pues de 9:30, más o menos, hasta las 17
- **E**: ¿Sabes cuánto cobras?
- **T1**: Eso depende del trabajo, eso lo dan...son gratificaciones que dan que son según el trabajo que haces
- **E**: Pero más o menos, dime
- **TS**: Lo que más te pueden dar
- **T1**: Pues...antes me daban 40 euros...pero ahora como ha ido viniendo más gente pues me dan menos
- **TS**: Hay que repartirlo entre más gente ahora ¿no?
- **E**: Y en el CEE ¿Cuánto te daban?
- **T1**: En el CEE, no me acuerdo, no sé cómo me lo ingresaban...no sé, ahora no me acuerdo
- **E**: Y con el dinero que te dan ahora ¿qué haces? ¿Se lo das a tu madre?
- **T1**: Pues me compro cosas
- **E**: ¿Te compras ropa? ¿Vas al cine con ella?
- **T1**: Si me compro cosas
- **TS**: Ese dinero te lo quedas tu y lo manejas tu ¿no?
- **T1**: Si me lo quedo yo
- **TS**: ¿El dinero de la pensión?
- **T1**: Eso lo lleva mi madre
- **TS**: Pero en función de lo que necesitas tu madre te va dando
- **T1**: Si, si necesito algo mi madre me da algo, aparte de lo que gano yo
- **TS**: Entonces, entre la pensión y lo que ganas en el trabajo ¿se cubren tus gastos?

- **T1**: Si, y si necesito ropa y cosas...pues me las compra tu madre
- **E**: Pero, con el dinero que tienes ahora te apañas bien ¿no?, que no necesitas más, aunque antes ganaras más y lo notes, pero para llevar la vida que llevas, de salir con ella...eso lo puedes pagar ¿no?
- **T1**: Si, eso si
- **E**: ¿Cómo te sientes al trabajar?
- **T1**: Si...bueno a veces depende de las monitoras...como haces el trabajo ¿sabes?
- **E**: Y ¿tú qué crees que piensa la gente de que trabajes?
- **T1**: Pues bien, hace pocos días....estaba hablando la monitora con la que se encarga del CO, y baje yo, y la jefa de Ocupacional me dijo: "estamos súper contentas contigo porque estás súper bien, trabajas muy bien, un montón"... y eso
- **E**: Trabajas muy bien ¿no?
- **TS**: A veces vale más que te lo reconozcan así que te lo paguen
- **T1**: Me lo dice así, que están muy contentos contigo y que trabajas muy bien
- **E**: Entonces te sientes muy valorado, te sientes muy bien ¿no?
- **T1**: Pues si, si
- **E**: Eso te hace genial ¿no?
- **T1**: Pues claro, que te digan que te digan que haces una cosa bien...pues a mí me gusta, como a todo el mundo...es que depende de la monitora de cómo ve las cosas...
- **E**: Y tu familia ¿qué dice?, te anima ¿no?
- **T1**: Si si
- **E**: Vamos, que te sientes súper bien, que la gente te cree importante porque estás trabajando ¿no?
- **T1**: Si si...¡hombre! Llevo en el centro desde los 8 años, si desde los 8 años no soy importante...
- **E**: Y sino trabajarás ¿Qué pasaría? ¿Cómo te sentirías?
- **T1**: Pues estaría mal, mal. Conozco gente y compañeros que igual se han ido del Centro y luego no han podido volver porque ya no había plaza...y están mal.
- **E**: ¿Qué harías si no trabajases? ¿Estarías en casa?
- **T1**: Pues no se qué haría... en casa...me aburriría mogollón
- **TS**: Tú imagina que te dijeran ahora que te mandan 4 meses a casa porque no hay trabajo
- **T1**: Pues no se... algo haría o me buscaría algo de hacer o...algo
- **E**: Osea... que tú necesitas estar activo ¿no?
- **T1**: Si, a mí me gusta hacer varias cosas, igual que cuando no tengo trabajo ni nada, en mi tiempo libre...pues yo no estoy en casa. Estoy siempre haciendo cosas...de aquí para allá
- **E**: Y ¿tú sabes lo que es un CEE?
- **T1**: ¿A qué te refieres?

- **TS**: ¿En qué consiste un CEE? ¿Qué diferencia hay ahora entre donde estas ahora que es un CO y un CEE?
- **T1**: Pues que...tienes unos horarios mejor y si tienes que coger unas vacaciones por algo o te tienes que ir fuera o algo...pues antes no me podía haber ido
- **TS**: Antes has dicho: "estoy bien pero he pasado de CEE a CO y es como ir para atrás" ¿Por qué es ir para atrás para ti?
- **T1**: Pues porque...por lo que dije antes...
- **TS**: Haces lo mismo ¿no?
- **T1**: Trabajo lo mismo, hago lo mismo...
- **TS**: Te dan también un dinero a final de mes, aunque sea diferente... entonces ¿Por qué vas para atrás?
- **T1**: Porque yo....cuando empecé había menos gente en Ocupacional y ahora hay muchos pequeños...
- **TS**: La gente que entra nueva, que dices que es un follón, ¿qué pasa que tienen más discapacidad? ¿Tú ves alguna diferencia entre ti y los que están entrando?
- **T1**: Si, si si
- **TS**: ¿Estabas mejor en ese grupo de CEE? ¿Considerabas que eres más parecido a esos que a los de ocupacional?
- **T1**: Si si, pero esos que estaban en CEE ahora están conmigo también
- **TS**: Entonces ¿tú crees que la diferencia es esa, que unos tienen más discapacidad que otros?
- **T1**: Si si...
- **E**: Y también la edad ¿no? que tu ya eres más mayor y ya sabes lo que es trabajar y los otros son chavalicos
- **T1**: Si si, y alguna vez te viene alguno diciendo...y le digo: "bah déjame en paz, hazlo como quieras"
- **E**: No les mandas ¿no?
- **T1**: No, porque hay monitoras y que se encarguen ellas
- **E**: Y ¿me puedes decir que es lo bueno de estar trabajando?
- **T1**: Me gusta trabajar porque...iporque hay que trabajar!
- **E**: ¡Hombre! Pero ¿Por qué?
- **T1**: Pues ya te he dicho que te digan cómo estás y lo que trabajas...pues te gusta
- **E**: Y ¿lo malo?, lo que menos te gusta
- **T1**: ¿Lo que menos me gusta?... pues madrugar, le pegaría un puñetazo al este que lo tiraría por la ventana
- **E**: ¿Te resulta cansado el estar trabajando tantas horas?
- **T1**: Pues...algún día si...pero algún día, tampoco mucho
- **E**: Que te gustaría igual trabajar alguna hora menos ¿no?

- **T1**: Bueno...si, algún día si...los viernes por ejemplo
- **E**: Pero la tú la jornada la aguantas bien ¿no?
- **T1**: Si, con que me quitaran alguna hora el viernes para irme antes...
- **E**: ¿Piensas que vas a seguir trabajando ahí?
- **T1**: Si, yo si
- **E**: ¿Como piensas que será tu futuro? ¿Lo has pensando alguna vez?
- **T1**: Pues no lo sé...hasta hora he estado con mis padres y luego...pues...no se sabe lo que haré...
- **E**: Con ella ¿no?
- **T1**: Si (rie)
- **E**: ¡Mira como te sonríes!
- **T1**: Pero...que si...no quiero decir esta palabra, no me gusta decirlo pero...si faltan mis padres...
- **TS**: Pero sabes que por ley de vida puede ocurrir ¿no?, el día de mañana que tus padres no estén, que por edad es lo lógico, ¿tú te planteas el vivir de manera independiente, ya sea con ella o sea tú solo...? ¿Cómo lo verías tu, el estar en un piso con apoyo de algún educador?
- **T1**: Si, eso lo he pensado alguna vez...pos eso...yo ahora estoy muy bien con mis padres y mis hermanos...y tengo hermanos...pero yo...no es por no querer estar con mis hermanos...pero a mí lo que me gustaría es pues estar en un sitio ya...como dice ella...pues mejor... que allí tienen viviendas pero están siempre con monitores y salen con monitores a todos los sitios..., iyo no podría estar así!
- **E**: Eso no te gusta
- **T1**: A mí no me gusta, a mi me gustaría tener mi sitio...poder salir con mis amigos, poder hacer mis cosas cuando hago, poder venir aquí, hacer cosas...
- **TS**: Claro lo que pasa que Cedes, aunque es una residencia, tiene casas ¿no?
- **T1**: Si
- **TS**: Y si es verdad que el educador está bastantes horas ¿tú no te ves allí?
- **T1**: No ,no, no me gusta
- **TS**: Pero ¿tú te ves viviendo solo o con ella? ¿Sin apoyo de un profesional?
- **T1**: No tampoco
- **TS**: Entonces, tú te ves que un profesional fuera de vez en cuando a tu casa a echarte una mano pero luego llevar tu vida: salir con ella, salir por ahí, ir a trabajar...
- **T1**: Si, eso quiero
- **E**: En ese momento te pensarías volver a pasar a CEE ¿no?
- **T1**: No, no sé...es que eso ya...ya no puedo
- **E**: Te gustaría tener una vida más....
- **T1**: Haber como todos... con mis padres estoy muy bien y con mis hermanos, los quiero mucho, pero eso no quita que esto...

- **TS**: Que es lo lógico, que todos nos queremos independizar, por mucho que quieras a tu padres. Cuando ya somos mayores, llega una edad que te apetece vivir con tu pareja o solo, es lógico...nos ha pasado a todos, es normal
- **T1**: Si...pero que no es por mis padres
- **TS**: Que ya, que tus padres son conscientes de eso, que tu madre muchas veces lo ha dicho..., que quiere que tu estés bien el día de mañana, que estés en un piso ¿no? con apoyo de alguien, pero que estés en un piso
- **T1**: Pero, es que allí tienen a los monitores y yo ahí no quiero estar..., yo ahí no querría estar nunca porque tienen sus monitores
- **TS**: Bueno, pues si no quieres estar ya se verán opciones
- **T1**: A mí me gustaría...
- **TS**: Es que en su día, que por eso pasa él a CO, se plantea esto con la familia...y esto fue una forma de asegurarse una plaza en esas viviendas, por eso se le planteo la opción de que pasará de CEE a CO, con idea de que en futuro fuera allí
- **E**: Ah vale
- **TS**: Pero que si en un futuro no quieres ir allí...pues oye se hablará con tus padres
- **T1**: Es que no...es que van todos los monitores...allí...los cogen a las 5 van con los monitores a vivienda y les dicen: "haz esto...haz lo otro", y no... iyo sé lo que tengo que hacer! Aunque hay cosas que reconozco que igual necesito algo de apoyo, en algo que me tengan que ayudar a hacer cosas, pero...quitando eso yo...
- **TS**: Si, que además tus padres se han ido de vacaciones y te han dejado solo y te has apañado bien
- **T1**: Si bien, estaba con mi hermana, pero ella iba a trabajar y yo también, ella estaba en sus cosas y bien
- **E**: Ya vamos a terminar, sólo necesito que me digas sí te sientes feliz, ¿estás feliz por trabajar?
- **T1**: Hombre... por tener trabajo si...pero que no me guste trabajar trabajar....no porque tengo que madrugar...
- **E**: Pero vamos, que por tener algo que hacer, estar con tus compañeros... estas contento ¿no?
- **T1**: Si, estoy bien si
- **E**: Oye pues muy eh, mucha información

Entrevista 7. Trabajadora con Discapacidad

Sexo: Mujer

Edad: 45

Actividad profesional: CEE Cedes, enclave laboral en Carrera

Grado de discapacidad: 55%. No tiene derecho a pensión por su discapacidad

* Nota: Esta entrevista se realiza con la presencia de la pareja de la entrevistada. Por llevar un orden se decidió entrevistarlos uno detrás de otro; por ello se les designa, en esta y en la anterior entrevista (entrevista 6), como T1 y T2

- **Entrevistadora:** Ahora te toca a ti responder, ya has visto que es muy sencilla la entrevista, terminaremos enseguida ¿vale?

- **Trabajadora 2:** Si ya

- **E:** Vamos a empezar ¿Dónde trabajas tú?

- **T2:** En Carrera

- **Trabajadora Social:** Y eso ¿qué es?

- **T2:** Una empresa de transportes

- **TS:** Y ese trabajo ¿Cómo lo consigues?, a través de CEDES ¿no?

- **T2:** Si, si

- **E:** Vale, entonces es un enclave

- **TS:** Tú estabas en el CEE como él ¿no? y te dijeron: "¿quieres pasarte a esta empresa?" Cuéntanos eso un poco, tus horarios, que madrugas un montón, que mete un montón de horas, que está muy cansada siempre ¿verdad?...

- **T2:** Si, si

- **E:** Tú trabajabas con el ¿no? y un día te proponen llevarte a esa empresa, a Carrera, y allí ¿Qué haces?

- **T2:** Meto en cajas las bolsas de comida de perro, de alimento, luego lo meten en camiones y se lo llevan

- **E:** Y ¿cuándo empezaste a trabajar allí?

- **Trabajador 1:** Va a hacer dos años

- **T2:** Dos años

- **E:** Y ¿cómo es que acabaste allí?, te lo dijeron y te animaste ¿o qué?

- **T2:** No me apetecía. Me apetecía quedarme con él (a su pareja se refiere). No quería

- **E:** Y ¿cómo es que fuiste?

- **T2:** Porque me lo dijeron

- **TS:** ¿Quién?, ¿en el trabajo?, ¿en tu casa?, ¿tu hermana?

- **T2**: En el trabajo. Me dijeron que era mejor, que ganaría más dinero
- **E**: Y ves que es mejor ¿o no?, ¿te gusta más?
- **T2**: Si, pero me levanto súper pronto
- **E**: Pero el trabajo te gusta más ¿no?
- T2**: Si
- **E**: Y ¿cuando eras pequeña tú pensaste que trabajarías?
- **T2**: No, no
- **E**: Antes de trabajar en CEE, ¿también estabas en Cedes?
- **T2**: Si
- **E**: Y ¿allí te enseñaban a hacer cosas?
- **T2**: Si, si
- **E**: Cuando llegaste a Carrera, ¿te enseñaron como tenías que trabajar?
- **T2**: Si...un poco
- **TS**: Oye, pero también hay otros compañeros que estaban en Cedes que pasaron allí ¿no?
- ¿Cuántos más o menos?
- **T2**: Cinco o por ahí
- **TS**: Entonces, estáis los que venís de Cedes y, luego, hay gente que estaba ya en esa empresa ¿no?
- **T2**: Si, si
- **TS**: ¿Estáis todos juntos?, ¿hacéis el mismo trabajo?
- **T2**: Si juntos pero ellos hacen otro trabajo. Ellos meten en cajas otras cosas
- **E**: Pero ¿lleváis el mismo horario?
- **T2**: No, ellos llegan antes, a las 6
- **E**: Y luego ¿van por la tarde?
- **T2**: Hay dos turnos, mañana y tarde, van cambiando
- **TS**: Pero tú por la tarde no vas
- **T2**: No
- **E**: Y ¿qué mejorarías de tu trabajo? ¿Qué te gustaría que pasara para que estuvieras mejor en el trabajo?
- **T2**: Pues...me levanto a las 5
- **E**: Dime que horario llevas
- **T2**: Entró a las 7 pero me levanto a las 5 porque me tengo que preparar y salgo a las tres de la tarde
- **E**: Trabajas 8 horas de lunes a viernes, entonces. ¿Hacéis algún descanso?
- **T2**: Si, por la mañana. 20 minutos para almorzar y ya no paramos más
- **E**: ¿Estáis de pie todo el rato?
- **T2**: Si
- **E**: ¿No os dejan sentaros?

- **T2**: No nada
- **E**: ¿Cargáis peso?
- **T2**: No
- **TS**: Y ¿dónde está la empresa? ¿Lejos?
- **T1**: En Plaza
- **TS**: ¿Cómo vas hasta allí?
- **T2**: Nos recogen a los 5 en furgoneta, me recogen cerca de mi casa
- **TS**: Pero los que trabajan en esa empresa ¿también tienen transporte?
- **T2**: No no, van con su coche o en autobús
- **TS**: Aparte de cargar cajas ¿Qué más cosas haces? ¿Manejáis alguna maquina?
- **T2**: Si maquinas, una máquina para poner un celo por debajo y por encima
- **E**: ¡Ah! Para precintar. Luego eso se lo lleva y ya no lo cargáis vosotros ¿no?
- **T2**: No, eso no
- **E**: Y ¿Tú cómo te sientes al tener un trabajo?
- **T2**: Bien
- **E**: ¿Con tus compañeros?
- **T2**: Mal
- **E**: ¿Si? ¿Con cuales? ¿Los que trabajan en el mismo sitio que tu o los otros?
- **T2**: Con los otros... se meten conmigo
- **TS**: ¿Qué te dicen?
- **T2**: Eso no lo sé...yo paso de ellos
- **TS**: ¿Se meten por como trabajas?, ¿se meten contigo?, ¿con que se meten?
- **T2**: Conmigo, dicen de todo
- **TS**: Con los otros compañeros que están contigo del CEE ¿también se meten?
- **T2**: No, conmigo
- **TS**: ¿Los otros que van en la furgoneta se llevan bien con los demás?
- **T2**: Si, ellos si
- **E**: Con tus compañeros del CEE ¿te llevas bien?
- **T2**: Si...,bueno, con la chica no
- **TS**: ¿Qué haces en el rato del descanso?, ¿con quién hablas?
- **T2**: Yo con nadie, voy a lo mío
- **TS**: Cuando estabas donde él ¿te llevabas mejor con los compañeros?
- **T2**: No, tampoco. A lo primero sí, pero luego no.
- **TS**: Pero aquí te llevas bien con la gente, te costó al principio porque eres tímida, pero allí ¿por qué no?
- **T2**: Si, pero no lo se
- **T1**: Es diferente
- **T2**: Allí se meten conmigo...,y eso..., no quiero saber nada

- **E**: Los jefes ¿qué tal?, ¿cómo te tratan? ¿te piden mucho?
- **T2**: Bien, no me piden mucho
- **E**: Eres buena trabajadora y los jefes no te dicen nada ¿no?
- **T2**: Si, no me dicen nada
- **E**: ¿Qué te dice la gente de que trabajes?
- **T2**: No dicen nada
- **TS**: ¡Anda! ¿No te dice nada él?, por ejemplo, que trabajas mucho
- **T1**: A mí me da pena que se levanta tan pronto
- **TS**: Claro, le exigen más porque ella cobra ¿cuánto cobras?
- **T2**: No me acuerdo de eso, mi hermana se encarga de ese dinero
- **E**: Pero con ese dinero, tu hermana te va dando cuando necesitas ¿no?
- **T2**: Si, me va dando. Ella me deja dinero para comprar.
- **E**: ¿Qué haces con ese dinero?
- **T2**: Me compro ropa, salgo a dar una vuelta, cena, cine...
- **TS**: ¿Cuánto te da a la semana? O ¿te da cuando necesitas?
- **T2**: Cuando lo necesito
- **E**: Dime las cosas buenas de tu trabajo
- **T2**: ¿De qué?
- **TS**: A ver, comparándolo con el trabajo de él, dónde estabas antes ¿Qué tienes ahora bueno que no tenías antes en el otro sitio?
- **T2**: Que como en casa, porque salgo antes
- **E**: Tienes más dinero ¿no?
- **T2**: Si también
- **E**: Entonces tiene bueno que también puedes permitirte más cosas
- **T2**: Claro, eso si
- **E**: Y ¿lo malo?
- T2**: Madrugó mucho y estoy cansada
- E**: Cuando piensas en el futuro ¿Qué piensas? ¿Piensas que seguirás viviendo allí?
- T2**: No lo se
- E**: ¿Quieres cambiar o hacer otra cosa?
- T2**: No sé, me da igual
- E**: Pero... ¿tú como te imaginas tu futuro?
- T2**: Yo sola o con él
- E**: Con ayuda de alguien ¿o no?
- T2**: Si, en una casita con ayuda
- E**: ¿Tú crees que tu trabajo actual te lo podrá permitir?
- T2**: No lo sé, igual no
- **E**: Pero entonces... ¿Tú crees que hiciste bien en entrar en Carrera?

- **T2**: Yo...no sé, tal vez si, no lo sé
- **TS**: Algún motivo habrá ¿no? él, por ejemplo, antes ha dicho que volver a CO es ir para atrás, aunque el trabajo es el mismo, ¿Tú crees que has ido para adelante?
- **T2**: Si, bueno...
- **TS**: A ver, por orden, se supone que pasas de CO a CEE y de allí a una empresa, como tú. Cuando tú entras en un CO te dicen, que cuando vayas aprendiendo cosas, iras pasando a CEE y a una empresa. Entonces tú ya estás en lo máximo ¿no?
- **T2**: Si, eso si
- **T1**: ¡Que no es lo mismo entrar por la puerta de CO que entrar por la puerta CEE!
- **E**: ¡Anda! ¿Por qué no es lo mismo para ti? ¿Qué diferencia hay?
- **T1**: Es que no se...pero no es lo mismo
- **TS**: Cuando la gente te dice trabajo en un CEE, trabajo en una empresa, trabajo en una CO ¿tú crees que hay diferencia de cara a la gente?
- **T1**: Si, no sé...de cara a la gente algo
- **TS**: Dinos, dinos. A ver, lo que intenta uno en el trabajo es ir prosperando ¿no?, ir a más
- **T1**: Si, pues por eso...que no es igual...
- **TS**: Entonces ¿pues, por qué no lo es mismo entrar por una puerta u otra?
- **T1**: No sé, porque te ven de diferente manera. Parece que ya no ves colegio, ya no hay colegio, que ya estás en un trabajo
- **E**: ¿Nos quieres decir con eso que igual es que te sientes más importante?
- **T1**: Si, a lo mejor es eso, no sé...
- **E**: Y ¿tú te sientes así?, ¿Sientes que vales un montón porque te han llevado a una empresa?
- **T2**: Si, yo si
- **E**: Entonces te sientes súper valorada ¿no?
- **T2**: Si
- **E**: Y te gusta esa sensación de sentirte tan valorada y tan útil ¿no?
- **T2**: Si mucho
- **T1**: Lo que digo yo es opinión mía ¡eh!
- **E**: Claro eso quiero, vuestra opinión. Es muy interesante tu opinión.
- **TS**: Tampoco se es más importante por trabajar en un CO o en CEE ¿vale? Yo entiendo lo que dices de que "ya dejas la escuela", porque allí se hace más formación y el CEE es más un curro. Entonces, lo que tú quieres es trabajar, que ya has pasado muchos años en colegio ¿no?
- **T1**: Si, eso es
- **E**: Él ha dicho que le gustaría pasar de CO a CEE, y a ti ¿te gustaría cambiar?
- **T2**: No, yo estoy bien allí
- **E**: Y tú, ¿te verías trabajando en una empresa (pregunta para él) como ella?
- **T1**: Pues hombre...si me lo plantearan, a lo mejor, pues sí, me gustaría. Aunque son otras condiciones que son distintas. Ya he dicho antes, que cuando estaba en CEE si me quería ir un

verano de vacaciones y me quería ir un poco antes, pues tenía que pedirlo por favor. En CO eso no pasa.

- **TS**: Si, en CO hay más flexibilidad y hay más tiempo de vacaciones en verano. Por eso, él se pega unas vacaciones ¿verdad?

- **T1**: Si, yo si

- **T2**: Si, estamos 3 meses sin verlo

- **E**: Y tú no tienes tantas vacaciones ¿no? ¿Eso no lo echas de menos?

- **T2**: No, yo no. Me gustaría tener más vacaciones

- **TS**: ¿Cuánto tienes tú?

- **T2**: Un mes. El mes de agosto entero porque cierra

- **E**: Y ¿tú?

- **T1**: Mes y medio

- **E**: Bueno pues nada... ¿eres feliz no?

- **T2**: Si

- **E**: ¿Te gusta mucho tu trabajo?

- **T2**: Si

- **E**: Y sino trabajaras ¿serías igual de feliz?

- **T2**: No, me aburriría sino trabajara

- **E**: Entonces ¿es muy importante?

- **T2**: Claro que si

- **E**: Bueno pues ya hemos terminado chicos, no ha sido para tanto ¿no? Muchas gracias y muy interesante vuestra opinión

- **TS**: ¡Oye! muy bien lo habéis hecho

- **T2**: Vale

