



Jornades de Foment de la  
Investigació

**LOS CENTROS  
OCUPACIONALES  
DE LA PROVINCIA  
DE CASTELLÓN<sup>1</sup>**

**Autora**

M<sup>a</sup> Raquel Agost Felip

## INTRODUCCIÓN

### MARCO LEGISLATIVO

El trabajo que presentamos, forma parte de una investigación más amplia sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad. Se ha avanzado mucho en este sentido, aunque no siempre se alcanzan los resultados deseados.

La integración social y laboral de las personas con discapacidad, está auspiciada desde las más solemnes normas internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Carta para los años ochenta de Rehabilitación Internacional, Programa de Acción Mundial (NACIONES UNIDAS, 1988), la Carta Social Europea de 1981 y sus aplicaciones posteriores.

El derecho español ya recoge esta problemática en la Ley 193/1963 de Bases de la Seguridad Social, dicha ley promulgaba que las personas con discapacidad, volvieran a su antiguo trabajo o que adquirieran las aptitudes necesarias para prestar sus servicios en un nuevo empleo en armonía con su capacidad disminuida.

En el decreto 2531/1970, de 22 de agosto, se extendía la aplicación de la reserva a todos los inscritos en el registro de trabajadores con discapacidad y se fijaba en un 2% el cupo de personas con discapacidad que debían emplear las empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores. En este Decreto también se incluía otra serie de medidas, como la concesión de ayudas para fomentar el trabajo autónomo, cooperativo o asociativo de este colectivo.

La Constitución Española de 1978 aborda la garantía de los derechos al trabajo y al pleno empleo, mediante una doble vía. En primer lugar, incorporando como preceptividad propia, el derecho internacional (art.10.2), en segundo lugar, mediante la incorporación de principios específicos sobre la materia (art. 35).

El Estatuto de los Trabajadores, realiza una construcción paralela a la de la Constitución, al establecer en su artículo 42 el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en la relación de trabajo (AZNAR, 1992).

En la era constitucional, se elaboró una ley que abordó integralmente la problemática de las personas con discapacidad, fue aprobada en las Cortes por todos los grupos parlamentarios el 23 de marzo de 1982, y se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del 30 de abril de 1982. Se trataba de la Ley 13/1982: Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

El Título VII de esta ley se refiere a la integración laboral, y hace hincapié en la integración de las personas con discapacidad, dentro del sistema ordinario de trabajo como una finalidad primordial de la política de empleo (BISQUERRA, 1983).

En el documento *Desarrollo y aplicación de la LISMI (1982-1992)*, aparecen claramente diferenciadas tres etapas sobre la integración laboral: la primera referida a lo establecido antes de la LISMI, la segunda comprende las propias disposiciones de la ley y la tercera desarrolla la normativa posterior. La LISMI da prioridad al empleo ordinario y, a tal efecto, establece diversas medidas. También regula la existencia de un sector de trabajo protegido como medio de integración laboral de aquellas personas con discapacidad que, siendo capaces de una cierta actividad profesional, no llegan a cubrir las exigencias mínimas de la economía de una sociedad industrial. Así, aparecen los Centros especiales de empleo (CEE) y los Centros ocupacionales (CO), sobre los que se hablará más tarde (AZNAR, 1992).

## LOS CENTROS OCUPACIONALES

Esta figura está prevista para las personas con discapacidad cuya capacidad queda por debajo de los límites que dan lugar a la incorporación a los Centros especiales de empleo aunque, en numerosas ocasiones, tras el tránsito por el Centro ocupacional, hay personas que acceden a los CEE.

Los Centros Ocupacionales se están configurando, como elementos esenciales de la cadena de servicios, especialmente para el colectivo de personas con deficiencia mental. Y ello a pesar de que su configuración conceptual resulta excesivamente genérica.

En efecto, todo aquel servicio que no tiene unos perfiles laborales lo suficientemente nítidos para ser considerado como un Centro Especial de Empleo, o que no reviste un carácter claramente asistencial que permita identificarlo como un centro de atención a personas con deficiencia mental profunda, puede ser considerado como un Centro Ocupacional.

Esta falta de definición arranca de la propia norma que los regula<sup>2</sup> y que conforma el centro ocupacional en lo que podría denominarse “un servicio de amplio espectro” que, conceptualmente, limita por arriba con CEE y que no tiene límites por abajo. Únicamente la práctica permite delimitar un centro de estas características de uno de atención a profundos, aunque en muchos de éstos últimos se realizan también actividades ocupacionales.

Esta indefinición para Azúa (1995), se traduce en la práctica de dos concepciones entorno a este tipo de servicios, que responden a dos orientaciones diferentes. En la mayoría de los casos estos centros se configuran como prelaborales, con cierto carácter provisional, con voluntad de acabar transformándose en Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, existe otra tendencia que los considera como algo más estático, dedicado a quienes, por el grado de deficiencia, no van a ser capaces de integrarse en el campo laboral y, por tanto, van a permanecer siempre en el centro.

En la práctica, ambas tendencias coexisten, incluso en un mismo centro, lo que lleva a situaciones contradictorias y de difícil gestión, al coincidir en un mismo centro colectivos con capacidades claramente diferentes. En un estudio sobre los CEE, realizado por Calzón (1993), se profundiza en estos y otros temas, de interés para la integración laboral de personas con discapacidad. Alguno de los datos que se aportan en el estudio, se contrastarán en la discusión de la presente investigación, con los resultados obtenidos en los CO.

Retomando el argumento planteado al inicio de este apartado, respecto a la integración laboral, podemos considerar la existencia de un continuo con diferentes grados de normalización, encontrando en uno de sus polos el empleo competitivo y en el otro, el CO. La LISMI en el Título VII, artículo 37, determina que: “será finalidad primordial de la política de empleo de personas con discapacidad su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”, y continúa en su artículo 41.1. “los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan (...) ejercer una actividad laboral en condiciones habituales, deberán ser empleados en CEE “. En el apartado 2 de este mismo artículo se dice “cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido (...) accederán en su caso a los Centros Ocupacionales”. En el CUADRO 1, se presentan las características diferenciales entre los CEE y los CO, según lo establecido en la LISMI.

CUADRO 1. Características de los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales

CEE	CO
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Permitir realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Realizar actividades de terapia ocupacional, que no sean actividades o labores productivas, encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente, objeto de operaciones de mercado.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Asegurar el empleo remunerado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La ejecución de las actividades no es remunerada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prestar los servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Proporcionar unos servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La totalidad de la plantilla ha de estar constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de aquellas plazas que sea imprescindible ocuparlas por personas sin discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los usuarios han de ser personas con discapacidad en edad laboral, cuya capacidad residual no alcance el porcentaje establecido para integrarse en un CEE.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tienen que ser una plataforma, desde la que se integren el mayor número de personas posible, al régimen de trabajo normal.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los centros podrán tener o no tener ánimo de lucro.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Los trabajadores han de ser personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Y una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Deben estar inscritos en las Oficinas de Empleo</li> </ul>	

Además de estas alternativas laborales y ocupacionales establecidas por nuestra legislación, existen otras opciones que llevan tiempo aplicándose en otros países, y que resultan útiles de cara a posibilitar la integración laboral de un mayor número de personas con deficiencia, atendiendo a las diferentes características de este colectivo. En España, también se empiezan a aplicar estas opciones. En este sentido la ILO (OIT) en su documento, *Employment of disabled persons. Manual on selective placement* publicado en 1984, plantea numerosas alternativas, relacionadas con el empleo con apoyo ( *supported employment* ) como los Grupos de trabajo, los Enclaves y el Empleo competitivo con apoyo. Estas opciones todas implican , un apoyo continuado y van dirigidas a personas con retraso mental medio o severo, o con discapacidades múltiples.

Antes de finalizar esta introducción, deseamos resaltar el peso de los Centros Ocupacionales, en tanto que integrantes de la cadena de servicios que se está analizando, es importante. Sólo en las organizaciones miembros de la Confederación Española de Federaciones y Asociaciones pro Personas Deficientes Mentales (FEAPS), el número de plazas supera las 22.000. Para este colectivo

el personal alcanza la cifra de 3.000 lo que da una ratio de 7,4 atendidos por persona. A estos datos es preciso añadir los correspondientes a los centros ocupacionales que dependen del Instituto Nacional de Servicios Sociales y algunos otros gestionados por las Comunidades Autónomas u otras organizaciones privadas (AZUA, 1995).

En la Comunidad Valenciana en un estudio presentado en 1990 (GENERALITAT VALENCIANA, 1990), se indica el número de plazas ofertadas en los centros ocupacionales (TABLA 1). En este estudio sólo aparecen en la Provincia de Castellón dos CEE, uno dedicado a actividades agrícolas y ganaderas, y el otro a la industria textil.

**TABLA 1.** Plazas ofertadas en los Centros Ocupacionales.

PROVINCIA	AÑO 1990
Alicante	508
Castellón	277
Valencia	1.412
TOTAL	2.197

Resumiendo brevemente la función de los Centros Ocupacionales, apuntaremos que a ellos acceden aquellas personas que por las características de su deficiencia, no puedan incorporarse al mercado laboral. Esta situación, que para la mayoría es definitiva, para otros sólo tendría que suponer un paso hacia la integración laboral, bien en un centro protegido (CEE) o bien en el mercado laboral ordinario.

En este trabajo nos proponemos, conocer los objetivos y las tareas realizadas en estos centros, para ello se ha realizado un estudio en los nueve centros existentes en la provincia de Castellón en 1997.

## **METODOLOGÍA**

El cuestionario utilizado consta de los siguientes apartados: datos generales, datos estructurales, finalidad, gestión y organización de los centros ocupacionales, características de los usuarios, formación y entrenamiento, inserción laboral y desempeño laboral. Las variables analizadas en el presente trabajo se agrupan en:

1. Características de los centros: tiempo de funcionamiento, dependencia orgánico-administrativa, objetivos de los centros, motivos de la elección de los talleres, talleres de los centros.
2. Características de los usuarios: edad, sexo, nivel de estudios, centro de formación, tipo de deficiencia, deficiencias de la inteligencia, tiempo de estancia en el centro y centro de procedencia.
3. Recursos humanos y servicios: personal, servicios que se prestan en el centro.
4. Desempeño laboral: absentismo, nivel de rendimiento, variables del rendimiento, variables para la integración, dificultades para la integración, habilidades, trabajos que desempeñan.

## RESULTADOS: LA SITUACIÓN DE LOS CENTROS OCUPACIONALES EN LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

### CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTROS

En este epígrafe, se presenta la información relativa al : tiempo de funcionamiento, dependencia orgánico-administrativa, objetivos de los centros, motivos de la elección de los talleres, talleres de los Centros..

#### El tiempo de funcionamiento de los centros

Los Centros Ocupacionales (CO) para minusválidos están regulados por el REAL DECRETO 2.274/1985, de 4 de diciembre. De la TABLA 2 se desprende que el mayor porcentaje de CO (44,4%) se constituyó en el primer periodo de implantación de los mismos, entre 1985 y 1991. En estos últimos 5 años se han incrementado en un 33,3%. Parece que este incremento inicial va descendiendo, ya que durante el último año no se creó ningún centro.

TABLA 2. Tiempo de funcionamiento del co.

<i>Tiempo en años</i>	<i>&lt;5</i>	<i>5-10</i>	<i>NC</i>
<b>Centros</b>	3	4	2
<b>Porcentaje</b>	33,3	44,4	22,2

#### Dependencia orgánico-administrativa

Los CO de la provincia son de carácter tanto público (Consellería, Ayuntamiento), como privado (asociaciones de padres, otras asociaciones sin ánimo de lucro, etc.). Los primeros representan el 55,5% del total y los segundos el 44,4%.

TABLA 3. Dependencia orgánico-administrativa del co.

<i>ORGANISMO</i>	<i>Consellería</i>	<i>Asociación</i>	<i>Ayts.</i>
<b>Centros</b>	4	4	1
<b>Porcentaje</b>	44,4	44,4	11,1

#### Objetivos de los centros

Pese a que la LISMI, en su artículo 53.1, dice que la finalidad de los CO “es asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos”.

De hecho la mayoría de centros tienen como objetivo el facilitar el ajuste personal y social (85%), el 71,4% también consideran la integración laboral como un objetivo, y el 57,8% mantienen como objetivo la autonomía personal. Aunque en un menor número de centros también aparecen otros objetivos como son el desarrollar habilidades (42,8%), estimular el trabajo en grupo (28,6), así como algunos muy específicos como paliar la discapacidad, promoción cultural, fomento de la creatividad e integración en el centro (TABLA 4).

TABLA 4. Objetivos de los centros ocupacionales

<b>OBJETIVOS</b>	<b>Nº Centros</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Autonomía personal</b>	4	57,1
<b>Desarrollar habilidades</b>	3	42,8
<b>Estimular trab en grupo</b>	2	28,6
<b>Facilitar ajuste personal y social</b>	6	85,7
<b>Fomentar la creatividad</b>	1	14,3
<b>Integración en el centro</b>	1	14,3
<b>Integración laboral</b>	5	71,4
<b>Paliar la discapacidad</b>	1	14,3
<b>Promoción cultural</b>	1	14,3

### Motivos de la elección de los talleres

Según del Real Decreto de regulación de los CO “la organización y métodos de las actividades o labores a desarrollar en los Centros Ocupacionales tenderán a favorecer la futura incorporación de los minusválidos al trabajo productivo” (art.7, uno).

Una vez conocidos los principales objetivos de los CO, consideramos interesante establecer los motivos de elección para la realización de unas u otras actividades ocupacionales.

En algunos casos estos motivos los podemos considerar una consecuencia directa de los objetivos y de la legislación vigente, así un 57,1% ofertan talleres relacionados con la economía de la comarca, un 28,6% de los centros también han tenido en cuenta las características de los usuarios y un porcentaje similar el desarrollar las habilidades de los mismos. Otros motivos de elección de talleres son: si las tareas son estimulantes, la fácil venta del producto, la formación de los monitores, la posibilidad de inserción laboral y los utensilios disponibles en el centro.

<b>PRINCIPALES MOTIVOS PARA LA ELECCION DE TALLERES</b>	
<b>Relación con la economía de la comarca</b>	57,1%
<b>Desarrollo habilidades</b>	28,6%
<b>Características de los usuarios</b>	28,6%

La participación de los Centros Ocupacionales en **los sectores y subsectores de la actividad**, se presenta en la TABLA 5. La gran mayoría de los talleres están relacionados con el sector industrial. El sector agropecuario está representado por tres talleres, y finalmente el sector servicios sólo estaría representado por un taller de jardinería. En el CUADRO 2, aparece la relación completa de los **talleres** que se llevan a cabo en los Centros Ocupacionales.

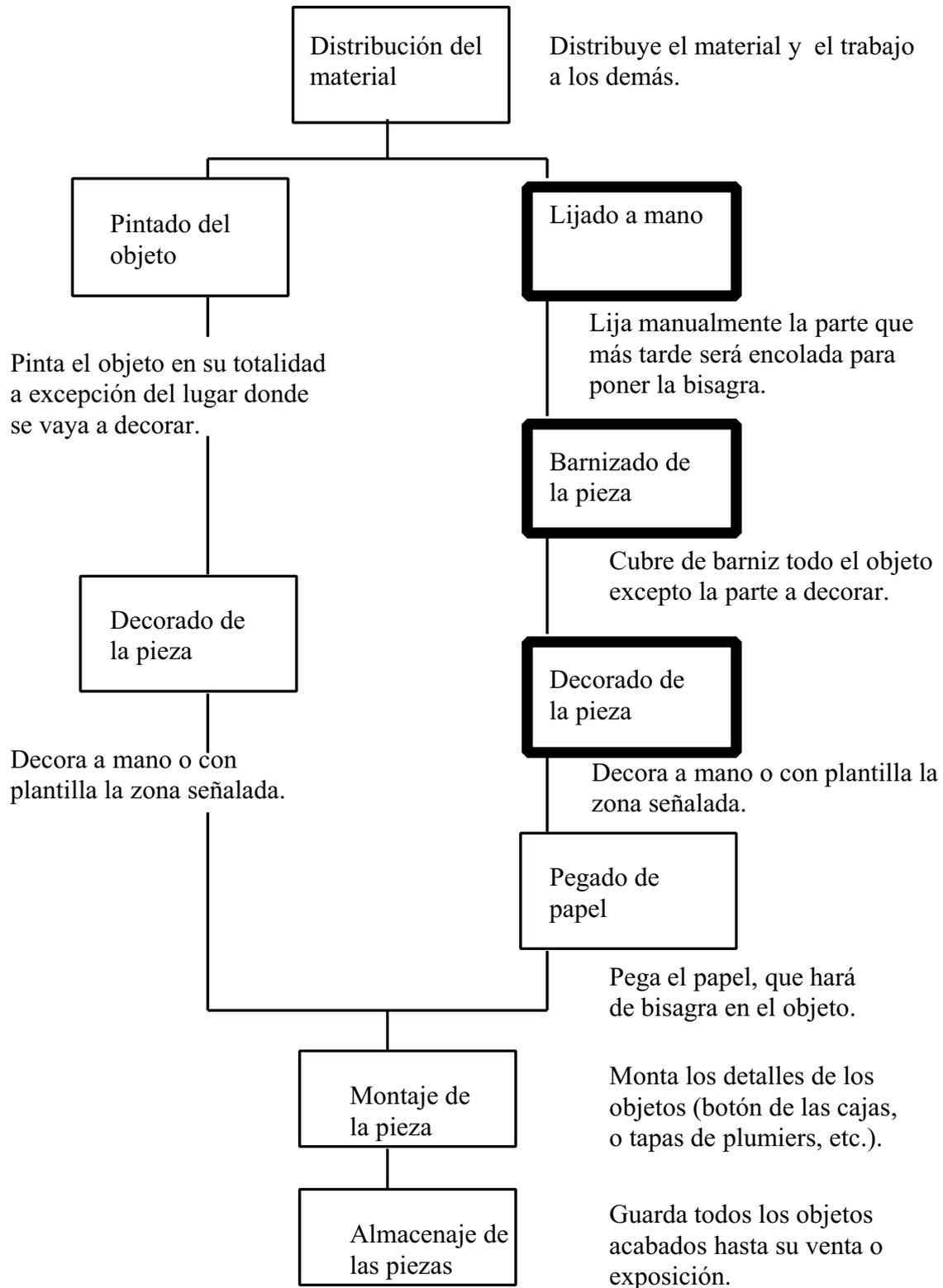
TABLA 5. Sectores y subsectores de la actividad relacionados con los talleres de los Centros Ocupacionales.

Sector de la actividad	Subsector de la actividad	Número de talleres	Porcentajes
Agropecuario	Agricultura	2	5,4%
	Ganadería	1	2,7%
Industria	Textil	4	10,8%
	Mueble	5	13,5%
	Artes gráficas	2	5,4%
	Cerámica	11	29,7%
	Pequeña industria de fabricación	8	21,6%
	Industria auxiliar	1	2,7%
	Recuperación	1	2,7%
Servicios	Jardinería	2	5,4%
	<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

CUADRO 2. Relación de talleres de los Centros Ocupacionales.

Sector de la actividad	Taller (código)
Agropecuario	Actividades agrícolas (09)
	Manipulados (10)
	Granja y corral (08)
Industria	Confección de complementos (02)
	Confección de alfombras y cestas (04)
	Bordados manuales (18)
	Marroquinería (16)
	Carpintería (13)
	Encuadernación (15)
	Taller de cerámica (01)
	Cenefas para piscina (07)
	Montaje de cajas de cartón (03)
	Acabados (14)
	Cartón piedra (17)
	Manualidades (11)
	Artesanía/esmaltados (19)
Envasado y montaje de componentes de cisternas (05)	
Reciclaje (06)	
Servicios	Jardinería (12)

## TALLER DE MANUALIDADES



## CARACTERÍSTICAS DE LOS USUARIOS

Determinados datos de la encuesta están orientados a conocer las características de las personas que acuden a los CO, tales como edad, sexo, nivel de estudios, centro de formación, tipo de deficiencia, deficiencias de la inteligencia, tiempo de estancia en el centro y centro de procedencia.

### Edad

En la TABLA 6, se especifica la edad de los usuarios. Así un 28,03% de estos usuarios tienen entre 21 y 25 años, y otro 25% se encuentran entre los 26 y 30 años, como vemos más de la mitad tienen entre 21 y 30 años. Los más jóvenes (16-20 años), y las personas con más de 46 años, son los grupos con menor presencia.

Esta tendencia cambiará, en la medida que la estancia en un CO es indefinida (suponemos que hasta la edad de jubilación), y la poca movilidad ante la falta de CEE en la provincia, estas pueden ser las causas del incremento de la edad media de las personas atendidas en estos centros.

TABLA 6. Distribución según la edad.

	<i>16-20</i>	<i>21-25</i>	<i>26-30</i>	<i>31-35</i>	<i>36-40</i>	<i>41-45</i>	<i>46-50</i>	<i>&gt;50</i>
<b>Frec.</b>	18	67	60	31	30	15	9	9
<b>%</b>	7,53	28,03	25,1	13	12,55	6,28	3,77	3,77

### Sexo

En la TABLA 7, encontramos la distribución según el sexo, de los usuarios, podemos apreciar que el porcentaje de hombres (54,18%) es superior al de mujeres (45,82%). Una vez dicho esto, también queremos señalar que sólo existe una diferencia de ocho puntos entre ambos, consideramos que la presencia de mujeres es importante.

TABLA 7. Distribución según el sexo.

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<b>Frec.</b>	136	115
<b>%</b>	54,18	45,82

### Nivel de estudios

Siguiendo los datos que no ofrece la TABLA 8, encontramos que el 62,62% de los usuarios de estos centros no saben leer, un 21,84% tienen conocimientos mínimos de lectura y/o escritura. Han finalizado los estudios primarios el 8,25% y la EGB el 7,28%.

Como veremos en el análisis del siguiente ítem, podemos considerar estos resultados como consecuencia de la formación recibida en cada caso.

TABLA 8. Distribución según estudios.

	<i>No lee</i>	<i>Lee-escr.</i>	<i>Est. prim.</i>	<i>EGB</i>
<b>Frec.</b>	158	59	17	15
<b>%</b>	63,45	23,69	6,82	6,02

### Centro de formación.

En cuanto al lugar donde las personas de nuestra muestra han recibido la formación básica, el 35,75% procede de Centros de Educación Especial; un 22,42% de los usuarios no han recibido ninguna formación anterior fuera del hogar, sólo un 12,12% ha seguido la enseñanza regular (TABLA 9).

TABLA 9. Distribución según centro de formación.

	<i>Frec.</i>	<i>%</i>
<b>Colegio de Educación Especial</b>	59	35,75
<b>Colegio Público</b>	20	12,12
<b>Hogar</b>	37	22,42
<b>Otros CO</b>	31	18,79
<b>Otros</b>	6	3,63
<b>NC</b>	12	7,27

### Tipo de deficiencia de los usuarios.

De los nueve centros de la provincia de Castellón, ocho están ocupados mayoritariamente por personas con deficiencia psíquica 91,3% (318), sólo existe un centro especializado en personas con deficiencia física 8,6%(30).

Esta clasificación, se establece atendiendo a la deficiencia de mayor incidencia, pero pueden existir otras asociadas.

### Descripción de las deficiencias de la inteligencia

Como ya se ha presentado en un apartado anterior, la población atendida con deficiencia psíquica representa el (91,35%), a continuación (TABLA 10) presentamos su distribución más detalladamente.

Como podemos apreciar casi la mitad de los usuarios (47%) padecen un retraso mental moderado (o medio, CI:35-49), encontramos un 27,1% de usuarios con retraso mental grave (o severo, CI:20-34), las personas con retraso mental ligero (CI: 50-70) representan el 16,4%. Finalmente son los usuarios con retraso mental profundo (CI:<20) con un 6,3%, y las personas con CI mayor de 70 (Otras deficiencias de la inteligencia), quienes menor número de plazas ocupan en estos centros.

TABLA 10. Distribución según la deficiencia psíquica de los usuarios.

<i>Tipo Defic.</i>	<i>Otras</i>	<i>Ligero</i>	<i>Medio</i>	<i>Severo</i>	<i>Profundo</i>
<b>Nº person</b>	10	52	149	86	20
<b>Porcentaje</b>	3,1	16,4	47	27,1	6,3

### Periodo de estancia de los usuarios en el centro.

La TABLA 11, nos indica el tiempo que llevan los usuarios en el centro, así comprobamos como el 34,28% de los usuarios lleva entre tres y seis años en el centro, un número sensiblemente menor 28% hace más de seis años que se incorporó al centro, y en los últimos tres años sólo el 14,47% de nuevos usuarios han ocupado una plaza en el CO.

El periodo de incorporación del mayor número de personas con deficiencia, coincide con el aumento del número de centros y la consolidación de los existentes. Sin embargo se puede apreciar cómo en los últimos 3 años ha decrecido el número de personas que acceden a este recurso.

TABLA 11. Tiempo que llevan los usuarios en el centro.

<i>Tiempo en años</i>	<i>&lt;3</i>	<i>3-6</i>	<i>&gt;6</i>	<i>nc</i>
<b>Nº usuarios</b>	46	109	89	74
<b>Porcentaje</b>	14,47	34,28	28	23,27

### Procedencia de los usuarios.

El mayor porcentaje de personas que se incorporan al CO lo hacen desde el hogar (45,3%). Un 37% lo hace desde un Colegio de Educación Especial (Col EE), y un 12,1% desde otro Centro Ocupacional, el grupo más reducido(4,4%) lo forman las personas que se incorporan desde un Colegio de EGB (Col. EGB). (TABLA 12).

TABLA 12. Procedencia de los usuarios

<i>Procedencia</i>	<i>C.O.</i>	<i>Col.EE</i>	<i>Col EGB</i>	<i>Hogar</i>	<i>Otros</i>
<b>Nº usuarios</b>	22	67	8	82	2
<b>Porcentaje</b>	12,1	37	4,4	45,3	1,1

## RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS

En esta sección se presenta, el personal con el que cuenta, así como los servicios de ajuste personal y social ofrecidos en los centros

### Personal de los centros.

La TABLA 13, indica el tipo de personal técnico y de apoyo que trabaja en los centros. Todos los centros (como se observa en el organigrama anterior) poseen un director o coordinador técnico, que suponen el 12% del personal.

El 50,7% de los trabajadores son los monitores que atienden los talleres, el personal de servicios representa el 14,6%, y en menor porcentaje trabajan otros profesionales especializados como cuidadores (5,3%), psicólogo o pedagogo (2,7%) y fisioterapeuta (2,7%).

TABLA 13. Distribución del personal técnico y de apoyo

<i>Personal</i>	<i>Frecuen.</i>	<i>%</i>
<b>1.Director</b>	9	12
<b>2.Psicólogo / Pedagogo</b>	2	2,7
<b>3.Fisioterapeuta</b>	2	2,7
<b>4.Monitor</b>	38	50,7
<b>5.Cuidador</b>	4	5,3
<b>6.Servicios</b>	11	14,6
<b>7. Otros</b>	9	12

### Servicios de ajuste personal y social.

Según el artículo 53.1 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (LISMI), los CO tienen como finalidad “asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos, cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo”. A tal efecto, la TABLA 13 nos indica el número de CO que cuentan con los servicios que se reflejan en el mismo, si excluimos el servicio de comedor, no existe un criterio idéntico entre los diferentes servicios ofertados. En ofrecer servicio de transporte y actividades recreativas propias o realizadas por otras asociaciones, coinciden el mismo porcentaje de centros (57,1%). Un 42,8% ofrecen servicios de rehabilitación y/o psicológicos/pedagógicos, y sólo el 28,6% ofrecen servicio de residencia.

TABLA 13. Servicios de ajuste personal y social

	<i>Nº centro</i>	<i>%</i>
<b>Actividades recreativas</b>	4	57,1
<b>Otras asociaciones de tiempo libre</b>	4	57,1
<b>Rehabilitación</b>	3	42,8
<b>Psicólogo / Pedagogo</b>	3	42,8
<b>Comedor</b>	7	100
<b>Residencia</b>	2	28,6
<b>Transporte</b>	4	57,1

### DESEMPEÑO LABORAL.

En este último apartado abordaremos aspectos como el absentismo, el rendimiento, las posibilidades de integración laboral, las habilidades específicas de este colectivo, para finalizar con algunas posibilidades concretas de integración en el mercado laboral.

#### Nivel y causas del absentismo.

Los centros que responden a este ítem, indican el bajo nivel de absentismo. Dos de ellos matizan que suelen ser las mismas personas y otro especifica que el absentismo depende de la época (p.e. periodos de vacaciones escolares, fiestas patronales, etc.).

Una de las principales causas del absentismo es por enfermedad, aunque existe un porcentaje igual de ausencias sin justificar. Las vacaciones escolares, las fiestas patronales y las dificultades de adaptación son otras de las causas citadas.

<i>PRINCIPALES CAUSAS DEL ABSENTISMO</i>	
<i>Enfermedad</i>	66,6%
<i>Otros. Sin justificar</i>	66,6%

#### Rendimiento en los talleres de las personas con discapacidad.

Otro tema que suscita gran interés, atendiendo a las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad, es el rendimiento (TABLA 14).

Esta cuestión se ha planteado desde dos puntos diferentes, por una parte si con el tiempo puede aumentar el rendimiento de la persona en el taller, y por otra conocer como valoran los

profesionales de los centros ocupacionales el rendimiento de esa persona en relación a otra sin discapacidad.

El cien por cien de los centros que responden a este ítem consideran que el rendimiento se incrementa en el transcurso del tiempo de entrenamiento. Sin embargo matizan que este rendimiento depende de cada temporada, de la motivación, y de la relajación de los usuarios.

Al comparar el rendimiento de una persona con discapacidad al de una persona sin discapacidad, observamos como el 66,66% de los centros sólo consideran esta equiparación para las personas con mayor capacidad (CI>70), el resto de centros consideran que no es posible.

TABLA 14. Rendimiento en los talleres

	Incremento del rendimiento		Rendimiento como un trabajador normal.	
	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>
<b>Frecuenc.</b>	6*	-	4**	2
<b>Porcent. %</b>	100	-	66,6	33,3

\*El rendimiento depende de cada temporada, de la motivación y de la relajación.

\*\*Algunos con mayor nivel

### **Variables que intervienen en el rendimiento.**

Para mejorar esta situación es necesario conocer los factores que influyen en el rendimiento. El principal motivo de influencia es el ambiente del grupo, seguido por el estado de ánimo del usuario. El estado de ánimo del monitor y la capacidad de la persona, son otros de los argumentos esgrimidos.

Otras variables que influyen en menor medida son: el apoyo familiar, la capacidad de aprendizaje, las características de la tarea, el número del grupo, el tiempo y la hora del día, la existencia de pedido, la motivación, el sistema de gratificación y el tiempo de permanencia en el taller.

<b><i>PRINCIPALES VARIABLES INTERVINIENTES EN EL RENDIMIENTO</i></b>	
<i>Ambiente del grupo</i>	83,33%
<i>Estado de ánimo del usuario</i>	66,66%
<i>Capacidad de la persona</i>	50%
<i>Estado de ánimo del monitor</i>	50%

### Claves para la integración laboral.

Este ítem nos permitirá conocer los factores, que se consideran determinantes para una integración adecuada en el taller y una futura integración laboral.

La mayoría de los centros, consideran que depende de la personalidad del usuario y/o de la relación con el monitor, seguidas por el apoyo de la familia y/o de la cohesión del grupo. Otros factores que pueden favorecer la integración laboral son el apoyo especializado, la autonomía personal, el CI, el grado de autoestima, las expectativas reales no frustradas, habilidades para la tarea o actividad y ser respetuoso.

<b>PRINCIPALES RAZONES PARA LA INTEGRACION LABORAL</b>	
<i>Personalidad del usuario</i>	66,6%
<i>Relación con el monitor</i>	66,6%
<i>Apoyo de la familia</i>	50%
<i>Cohesión del grupo</i>	50%

### Puntos de mayor dificultad para la integración laboral.

Las dificultades que se plantean ante una futura integración laboral de las personas con discapacidad, son los problemas de conducta principalmente, seguidos de la convivencia con el grupo, el cumplimiento de horarios, y/o el rendimiento según sus posibilidades. Otras dificultades son la dificultad de la tarea, el grado de autonomía personal, el grado de deficiencia intelectual, las limitaciones motrices, el ritmo en la realización de la tarea, y la rutina de la tarea.

<b>PRINCIPALES DIFICULTADES PARA LA INTEGRACION LABORAL</b>	
<i>Problemas de conducta</i>	50%
<i>Convivencia con el grupo</i>	33,33%
<i>Cumplimiento de horarios</i>	33,33%
<i>Rendimiento según sus posibilidades (capacidad de trabajo)</i>	33,33%

### Habilidades o destrezas más destacables.

Una vez expuestas las dificultades, conozcamos cuales son las habilidades o destrezas más destacables. Así encontramos que la mayor coincidencia entre los centros recae sobre las siguientes habilidades, la destreza manual y/o la resistencia a la monotonía. Otras habilidades señaladas son: la colaboración y cooperación, la constancia, la inteligencia práctica, la minuciosidad, el nivel motor, la paciencia y la responsabilidad.

<b>PRINCIPALES HABILIDADES O DESTREZAS</b>	
<i>Destreza manual</i>	33,33%
<i>Resistencia a la monotonía</i>	33,33%

### Trabajos que pueden realizar.

Para finalizar, pedimos que se concretaran y citaran los diferentes trabajos que pueden hacer las personas con discapacidad, la dispersión del tipo de respuesta nos ha llevado a establecer la siguiente clasificación. Según el tipo de puesto, las opciones respaldadas por el 50% de los centros señalan el

de recadero, conserje, o botones; atendiendo al tipo de empresa el 33.3% de los centros señalaron a las empresas de servicios; como características o cualidades del trabajo indicado, un 33,3% coinciden en que los trabajos deberían ser de carácter manual.

## **RESUMEN Y CONCLUSIONES**

En este estudio se ha ofrecido un panorámica general de los Centros Ocupacionales de la Provincia de Castellón, especialmente aquellos aspectos relacionados con los talleres ocupacionales.

En este apartado presentamos un resumen de los aspectos más relevantes, y se realizan algunos comentarios sobre las características analizadas.

La mayoría de estos centros se ha constituido a finales de la década de los 80 y principios de los 90, podemos afirmar que son centros totalmente asentados, que a estas alturas ya funcionan a pleno rendimiento. Tan sólo el 14,47% de los usuarios se han incorporado en los últimos 3 años, no parece haber un incremento sustancial de personas atendidas.

La mayoría de las personas que se integran en el centro, lo hacen desde el hogar (45,3%), aunque también existe un porcentaje considerable que pasan directamente del Colegio de Educación Especial y de otros centros.

Si no se facilita el acceso de estas personas a un medio laboral, bien sea un Centro Especial de Empleo (CEE), o en el mercado competitivo, se puede llegar a una sobresaturación de los centros. Este es un dato preocupante, teniendo en cuenta que en toda la provincia sólo existe un CEE, y la dificultad, aunque no la imposibilidad, de pasar del CO al mercado laboral competitivo.

El 91,35% de la población atendida son personas con deficiencia psíquica, sólo existe un centro de personas con deficiencias físicas.

Los 348 usuarios de los centros, son atendidos por 75 personas de diferentes escalas técnicas. Cada centro tiene un director, estos tienen a su cargo a monitores (50,7%), personal de servicios (14,6%), y en menor medida a personal de apoyo (psicólogos/pedagogos, fisioterapeutas o cuidadores).

Como servicios de ajuste personal y social, todos los centros tienen comedor, unos ofrecen actividades recreativas propias (57,1%), y otros (57,1%) las conciertan con asociaciones de tiempo libre. El servicio de rehabilitación o psicopedagógico sólo lo ofertan el 42,8% de los centros.

Estas instituciones dependen unas de la administración pública (Consellería, Ayuntamiento), otras de entidades privadas (asociaciones), casi la mitad a cada uno.

Los objetivos principales que persiguen la mayoría de los centros son: facilitar el ajuste personal y social (85,7%), y la integración laboral (71,4%).

El criterio, en el que coincide más de la mitad de los centros, para la elección de los talleres, es el de la relación de la actividad con la economía de la comarca (57,1%). Otros criterios tenidos en cuenta, pueden ser las características de los usuarios y /o el desarrollo de sus habilidades en un 28,6%.

Más de la mitad de los usuarios tienen entre 21 y 30 años (53,13%), y son hombres (54,18%), aunque el porcentaje de mujeres lo podemos considerar elevado.

Con diferente grado de deficiencia psíquica, aunque casi la mitad padecen un retraso moderado (o medio, ci: 35-49). Las personas con retraso mental ligero, y aquellas con mayor capacidad, son las que tienen más posibilidades de integrarse laboralmente en otro medio. El 62,62% no lee, aunque la mayoría han pasado por algún centro de formación (66,66%), entiéndase colegio de educación especial, colegio público u otro centro ocupacional. Sin embargo aún existe un porcentaje notable de

personas que no han recibido ningún tipo de formación (22,42%).

El tema del absentismo y sobre todo del rendimiento, se consideran importantes para la posible integración laboral.

Aquellos que se han pronunciado sobre el rendimiento, coinciden en que éste aumente con el tiempo de entrenamiento, aunque matizan que el rendimiento no es siempre regular y depende de diferentes factores. Los más relevantes serían, el ambiente del grupo y el estado de ánimo del usuario.

Unos consideran que con la práctica no se puede obtener un rendimiento similar al del trabajador no afectado por deficiencia alguna, los que estarían de acuerdo con esta equiparación, sólo la hacen para las personas consideradas límite.

Los resultados obtenidos en el estudio de CEE (CALZON, 1993), también apuntan en esta dirección. Aparece una mayor división al hablar de igual rendimiento que un trabajador sin deficiencias.

Si pasamos a conocer las razones, que pueden influir o dificultar la integración laboral del colectivo estudiado, a juicio de las personas directamente implicadas en esta integración, destacan la personalidad del usuario y la relación que mantiene con el monitor como aspectos facilitadores.

Las dificultades serían los problemas de conducta principalmente y otros aspectos como: la convivencia con el grupo, el cumplimiento de horarios y el rendimiento según las posibilidades de la persona.

En relación a los aspectos anteriores, también podemos conocer cuales son las habilidades o destrezas más destacables, aun que las respuestas a este apartado son más dispersas, las que obtienen mayor porcentaje de coincidencia son la destreza manual y la resistencia a la monotonía. Esta última es la que también se destaca mayoritariamente en los CEE.

Finalmente entre las ocupaciones que puede desempeñar el colectivo estudiado hay una mayor coincidencia por las de recadero, conserje y botones. Como se puede comprobar, apuestan por ocupaciones con bajo nivel de especialización.

Para finalizar, deseamos apuntar que desde 1997 se han creado dos nuevos centros en la provincia uno de competencia Autonómica y otro municipal, en la actualidad son once los centros existentes.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- AGOST, M.R. (1997). Discapacidad e integración laboral: Análisis de las habilidades requeridas. *Tesis doctoral no publicada. Universitat Jaume I.*
- AZNAR, M. (1992). *Desarrollo y aplicación de la LISMI (1982-1992)*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- AZUA, P. (1995). Desarrollo de servicios para personas con retraso mental. En M.A.
- VERDUGO: *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. Madrid: Siglo XXI.
- BISQUERRA, R. (1983). *Servicios y actividades de información profesional*. Barcelona: PPU.
- BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO 30 de abril de 1982. Ley 13/18982, de 7 de abril, de integración social del minusválido. 9 de diciembre de 1985. Real Decreto 2273/1985, de 4 de

diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.

- CALZON, A. (1993). *Orientacion profesional del deficiente mental*. Madrid:Ministerio de Asuntos Sociales.
- Constitución Española de 1978.
- GENERALITAT VALENCIANA, (1990). *Estadístiques d'ocupació. Integración laboral de los minusválidos*. Valencia: Consellería de Treball i Seguretat Social.
- NACIONES UNIDAS, (1988). *Programa de acción mundial para las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.
- REAL PATRONATO (1992b). *Desarrollo y aplicación de la LISMI (1982-1992). Documentos 16/92*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.

## ANOTACIONES

<sup>1</sup> El estudio que aquí se presenta es fruto de la colaboración iniciada, en el marco de varias sesiones de trabajo, con los directores y psicólogos de los Centros Ocupacionales de la Provincia de Castellón -BAIXAULI, I.; CANÓS, M.T.; ESCALERA, C.; ESTEVE, M.L.; FERNÁNDEZ, M.C.; GRANDE, A.; GUINOT, J.; SANCHIZ, M.L.; TADEO, S.; TORRES, J.M- , y cuenta con la autorización de la Conselleria de Treball i Benestar Social de la Generalitat Valenciana.

<sup>2</sup> Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para minusválidos. Art. 2º.: los centros ocupacionales constituyen un servicios social para el desarrollo personalardonal de los nimusválidos en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstráculos que la minusvalía les supone, para la integración social.

Tendrán consideración de centros ocupacionales aquellos establecimientos que tengan como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los nimusválidos cuando por el grado de su minusvalía no puedan integrarse en un centro especial de empleo.

Los centros ocupacionales no tendrán , en ningún caso, carácter de centros de trabajo para los minusválidos sujetos a este servicio social.