



Patricia Fernández

Entrevista a Patricia Fernández, Directora Comercial y de Relaciones Institucionales del Centro Especial de Empleo INTERLABORA

**“Más del 70% de las personas que han venido desde los Centros de Rehabilitación Laboral están funcionando y es muy bajo el índice de fracasos”**



*En la viñeta 61, Luis, el protagonista de nuestro cómic, comienza su proceso de rehabilitación en un Centro de Rehabilitación Laboral. Para nuestra entrevistada, Patricia Fernández, este proceso que ahora inicia Luis supone que, cuando acceda*

*a empleo, estará más preparado y tendrá mayores apoyos: “Nuestra experiencia además nos ha llevado a comprobar que, cuando trabajamos con gente que provenía de Centros de Rehabilitación Laboral, el resultado es muchísimo mejor que cuando es gente con trastorno mental que no tiene ese tipo de atención”. El Proyecto Chamberlin agradece a Patricia Fernández su colaboración.*

*¿Cuál es la actividad de la Empresa?*

Interlabora es un centro especial de empleo que se dedica básicamente a prestar servicios a otras empresas. Prestamos diferentes tipos de servicios como son por ejemplo: grabación de datos, digitalización y escaneo de documentación, reposición de mercancías en supermercados, control de probadores, atención a call center, centralitas telefónicas, manipulado de mercancía, etc.

*¿Desde cuándo lleva funcionando su empresa?*

Realmente, somos varias empresas que forman un Grupo, ya que los centros especiales de empleo tienen que ser autorizados por cada comunidad autónoma. Así,



Patricia Fernández

Interlabora Social es la empresa inicial, en Madrid, y lleva funcionando desde octubre del 2004. Después se creó Interlabora Andalucía, acaba de nacer Interlabora Astur, y espero que en breve Interlabora Levante esté en funcionamiento.

### ¿Qué características diferentes tiene su empresa como centro especial de empleo?

Yo creo que lo que más nos diferencia en primer lugar es que nos dedicamos a servicios. Aunque es verdad que hay bastantes centros especiales de empleo que se



[www.grupointerlabora.es](http://www.grupointerlabora.es)

dedican a dar servicios, la figura que inicialmente más se utilizó fue la de centros que producían cosas que vendían a otras empresas. Eso está muy bien, lo que pasa es que desde el punto de vista de la integración no es lo mismo. Si una empresa cliente compra un producto y lo pone a la venta en su establecimiento, realmente a la persona con discapacidad no la ve por ninguna parte. Sin embargo, cuando te dedicas a prestar servicios, tus grupos de trabajo van a la

empresa cliente a prestar un servicio - de limpieza, de reposición, de lo que sea- y, por tanto, el nivel de integración es muchísimo mayor. Nuestros trabajadores conviven con un montón de personas de la empresa cliente y de otras subcontratas que también están por allí, por lo que hay mucha más visibilidad.

Otra característica diferente es que aquí en Interlabora siempre hemos apostado mucho porque hubiera personas con todo tipo de discapacidad en nuestra plantilla. Es habitual la contratación masiva de discapacitados físicos, pero para contratar a discapacitados psíquicos, hay más restricciones en muchas empresas. En concreto, el trastorno mental está más estigmatizado y, me consta, que muchos centros especiales de empleo no son muy proclives a contratar personas con este tipo de discapacidad. Interlabora ha apostado en todo momento para que eso no fuera así. Actualmente tenemos cerca de un 35% de la plantilla con discapacidad psíquica y un 38% con diagnóstico principal de trastorno mental. Nuestra experiencia además nos ha llevado a comprobar que, cuando trabajamos con gente que provenía de Centros de



Patricia Fernández

Rehabilitación Laboral, el resultado es muchísimo mejor que cuando es gente con trastorno mental que no tiene ese tipo de atención.

Otra característica quizá importante es que hemos apostado mucho por las mujeres mayores de 40. Ser mujer, mayor de 40 y discapacitada, es tenerlo todo para que nadie te quiera contratar, y la mayor parte de nuestra plantilla está formada por este colectivo.

También hay que destacar nuestra apuesta por el empleo indefinido, a pesar de ser una empresa de servicios. La propia actividad de las empresas de servicios, cuadra mal con los contratos indefinidos ya que trabajamos a demanda del cliente, es decir, los clientes nos contratan más o menos servicios en función de sus ventas y no hay una estabilidad igual que en otro tipo de empresa. A pesar de ello, un 60% de la plantilla es indefinida y me consta que otros centros especiales de empleo no lo hacen igual. Además, como centro especial de empleo que somos, la Ley nos obliga a tener un 70% de personas con discapacidad, pero en Interlabora actualmente tenemos un 95% de personas con discapacidad y un 5% sin discapacidad.

### ¿Cómo acceden las personas con minusvalía al centro especial de empleo?

Desde el principio de nuestra andadura empezamos a crear toda una red de contactos con diferentes instituciones. Inicialmente incluso realizábamos visitas a los ayuntamientos contactando con los técnicos de empleo, viendo si tenían bolsas específicas de discapacidad. Este es un tema que se debería arreglar porque muchos ayuntamientos no tienen especificadas las bolsas. Hicimos jornadas informativas en los ayuntamientos para los usuarios de las bolsas que quisieran venir, y los propios ayuntamientos nos enviaban candidatos para hacer entrevistas con nosotros.

Asimismo, contactamos con asociaciones de discapacitados de todo tipo; FAMMA en el caso de Madrid, Apadis, Aspandi, etc., comentándoles que éramos una empresa que buscaba personas con discapacidad que quisieran trabajar. Igualmente entrábamos en contacto también con organismos relacionados con la Comunidad Autónoma como es el caso de los Centros de Rehabilitación Laboral. Empezamos a conocer la figura y a raíz de ahí hemos ido trabajando, con “Nueva Vida” y con el resto de CRLs.



Patricia Fernández

Otra vía de acceder a Interlabora ahora mismo es el boca a boca. Ahora que ya tenemos casi 350 trabajadores en Madrid, es muy habitual que personas que trabajan dentro de la empresa nos traigan un primo o a un hermano para que le conozcamos y entrevistemos. Es muy curioso que en las empresas para las cuales prestamos servicios, sus propios trabajadores que nos ven allí trabajando, se ponen también en contacto con nosotros porque tienen familiares o amigos con discapacidad.

¿Cuántos trabajadores tiene actualmente contratados? ¿Qué porcentaje de personas con minusvalía tiene contratadas?

En Madrid unas 350 personas de las cuales el 95 % son personas con discapacidad.



¿Cuántos trabajadores con Enfermedad Mental ha tenido o tiene contratados? ¿Cuánto tiempo llevan trabajando?

Tenemos un 113 personas con discapacidad psíquica y en concreto 42 personas con trastorno mental.

Muchas de las personas llevan mucho tiempo con nosotros, y aunque evidentemente, hay casos que no han funcionado, más del 70% de las personas que han venido desde los Centros de Rehabilitación Laboral están funcionando y es muy bajo el índice de fracasos.

¿Por qué ha contratado a persona/s con enfermedad mental?

En primer lugar por convicción personal, porque entiendo que si somos una empresa que trabaja con personas con discapacidad, para mí debe ser indiferente que la discapacidad sea de un tipo o de otro. Lo que yo intento en Interlabora es que la gente esté en un puesto de trabajo adecuado a su discapacidad y a sus capacidades en general. En segundo lugar, puesto que es el colectivo más estigmatizado y más discriminado, creo precisamente que es al que más tenemos que intentar apoyar. Por último, porque mi experiencia personal es muy positiva, sobre todo cuando la gente viene de un CRL.



Patricia Fernández

Yo creo que el estigma es muy injusto ya que no pienso que la gente con enfermedad mental nos dé más problemas que otro tipo de discapacidades, en absoluto. Puede dar problemas diferentes. Así por ejemplo, las personas con discapacidad física, que parecen las más fáciles de contratar, tienen un nivel de absentismo mucho mayor que las personas con trastorno mental, y eso dificulta mucho la prestación de servicios. Las personas con discapacidad intelectual tienen también sus dificultades específicas dado que se trata de personas que tienen las tareas muy limitadas o que son poco polivalentes y, muchas veces, las situaciones de estrés, de rapidez del trabajo y la gestión de situaciones imprevistas, las manejan mal. Las personas con trastorno mental por su parte, suelen estar físicamente muy bien, su capacidad intelectual también suele ser completamente normal y habitualmente lo único que tenemos que controlar con más cuidado es el estrés y los momentos iniciales del trabajo, para que ellos cojan seguridad en sí mismos. Es verdad que hay veces que la gente tiene recaídas, pero para eso ha de estar también Interlabora en su calidad de centro especial de empleo. Además, ayuda el hecho de que cuando proceden de un CRL, son personas que ya tienen muy asimilada su enfermedad, muy controlada la medicación y que tienen muchas redes de apoyo detrás. También nosotros como empresa nos sentimos muy acompañados en todos los problemas que surgen cuando estamos trabajando en colaboración con los CRL. Comprobamos día a día que a estas personas, el hecho de tener un trabajo estable, les ayuda muchísimo con su enfermedad. Es la pescadilla que se muerde la cola: si no trabajan, están peor de su enfermedad y, como tienen una enfermedad, no les dan trabajo, por lo que no les ayudamos a mejorar su estado de salud. La gente que trabaja y que está a gusto en el trabajo suele estar más estabilizada en su enfermedad y se siente mucho más útil. Por todos estos motivos, entiendo que son personas muy válidas para trabajar.

Creo que a veces tanta diferencia entre discapacitado y no discapacitado es un poco injusta porque la cantidad de no discapacitados que dan muchos problemas en el trabajo es enorme.

¿Qué criterios tiene en cuenta a la hora de seleccionar a un trabajador con discapacidad? ¿Estos criterios son diferentes si se trata de una persona con enfermedad mental?



Patricia Fernández

*“Valoro mucho el entusiasmo, las ganas en definitiva, la ilusión por hacer algo. Valoro también la trayectoria personal, las dificultades a las que se ha visto sometida esa persona y como ha ido lidiando con ellas y superándolas.”  
(Patricia Fernández)*

Nosotros hacemos una serie de entrevistas personales en las que se valoran una serie de parámetros aunque somos conscientes de que en una entrevista de media hora o una hora no puedes tampoco conocer en profundidad a nadie. Yo valoro mucho la actitud, las ganas de trabajar de la persona; valoro mucho que sea la persona la que quiera trabajar, no su familia, ya que muchas veces le traen los padres pero tú te das cuenta de que la persona no tiene ninguna motivación real. Valoro mucho el entusiasmo, las

ganas en definitiva, la ilusión por hacer algo. Valoro también la trayectoria personal, las dificultades a las que se ha visto sometida esa persona y como ha ido lidiando con ellas y superándolas. No tenemos en cuenta excesivamente la experiencia profesional; es verdad que muchos de los puestos que tenemos son poco cualificados, pero de todas formas, creo que también a las personas sin experiencia hay que darles una oportunidad, Seguramente requerirán un apoyo distinto, más costoso y más intensivo al inicio del puesto, pero hay que darles una oportunidad.

Tengo también en cuenta la responsabilidad de la persona, los hábitos laborales, la puntualidad, el cumplimiento de unas normas, porque esos factores en el trabajo son muy importantes.

También tengo un poco en cuenta la autonomía. Generalmente cuando la familia está demasiado encima, cuando no le dejan ni respirar, no suele ser muy positivo. Hay veces que las familias nos ayudan, pero hay también padres y madres que, por ejemplo, no dejan a la persona ni coger el autobús. En estos casos es muy difícil conseguir luego una independencia laboral.

En algunos puestos valoro lógicamente la formación, si es un tema de digitalización de datos o de grabación, sí tiene que ser gente que esté formada en el área dado que, si no sabe mecanografía y ofimática, es imposible contratarlo.

No creo que se deban usar criterios diferentes para entrevistar a una persona con enfermedad mental. Lo que sí valoro en una persona con enfermedad mental es que venga de un CRL, porque cuando he encontrado personas que venían, en principio,



Patricia Fernández

del INEM o de cualquier otro sitio, sí nos hemos encontrado con más dificultades debido a que suelen ser personas más descontroladas, que no tienen asumida su enfermedad igual, sobre las que no hay un control de contacto con el área de salud mental, en las que muy a menudo la familia no ayuda nada y tampoco se contrarresta con el equipo de profesionales que hay en el caso del CRL.

### ¿Cree usted que es necesario conocer sus diagnósticos? ¿Por qué?

En un centro especial de empleo lo veo imprescindible. Nosotros, siempre pedimos el certificado de minusvalía completo incluido el dictamen a todas las personas que vienen a las entrevistas. Al principio había gente que tenía reticencias. Yo entiendo que haya personas que no lo quieran mostrar, pero quiero que la gente comprenda que esto es un centro especial de empleo, precisamente nuestro objetivo y para lo que estamos aquí es para adecuar correctamente a las personas en función de su discapacidad y si yo no conozco cuál es su discapacidad, es imposible que yo sepa si el trabajo que le voy a ofrecer es o no correcto. A mí un tanto por ciento en número no me dice nada, yo tengo que saber si se trata de una discapacidad física, sensorial, intelectual, trastorno mental, o una mezcla de varias de ellas. Necesito saber en qué momento de la enfermedad se encuentra, qué tratamientos tiene, todo ello para adecuarlo, no para discriminar a nadie. La gente viene con el chip de la empresa ordinaria, entonces piensan que si dan esa información, no se les va a contratar. Yo, a la empresa que contrata los servicios de Interlabora, no le puedo decir que cada dos por tres tal o cual trabajador está en el médico o mareado por un cambio de medicación, sino que tendré que tener articulada una plantilla suficiente para cubrir esas incidencias así como para las rotaciones, es decir, tendré que tenerlo todo previsto. Y en el caso del trastorno mental, lo mismo que en otras discapacidades, me es muy útil la información que me da el trabajador, sobre cuál ha sido su evolución, que tipo de trabajo le ha ido bien y cuáles no, con qué podemos tener problemas, etc. Todo ello, para estar un poco precavidos e intentar poner los medios para que esa persona se inserte lo mejor posible.

¿Qué puesto/s y tareas desempeñan o han desempeñado la/s persona/s contratadas con Enfermedad Mental?



Patricia Fernández

**“Cada persona es un mundo, y hay gente con trastorno mental que no se acopla bien, igual que hay gente con discapacidad física que no se acopla bien. Yo no creo que sea la enfermedad mental lo que diferencia, sino la persona” (P.F.)**

Tenemos diferentes perfiles. Hemos tenido gente en recepciones y en tareas administrativas, de archivo, documentación, digitalización, escaneo y grabación de datos. Tenemos personas que desempeñan puestos de mozos, de reposición de mercancías, de control de probadores en centros

comerciales, de teleoperadores, o de dobladores de ropa en campañas de rebajas. Asimismo, hay personal en trabajos más de logística, montaje de palés, manipulados, etc. Aquí no hay ningún perfil para gente con trastorno mental, aquí cada uno trabaja en función de sus capacidades y formación.

¿Cobran lo mismo las personas contratadas con discapacidad que las que no la tienen?

Por supuesto. Pagamos por encima del Convenio de Centros Especiales de Empleo. Hoy, el salario mínimo que se paga en Interlabora por el puesto menos cualificado es de 827€ brutos con 14 pagas, y lógicamente, en puestos de grabación, administrativos o en general más cualificados, los salarios son mayores.

¿Cuál es la relación de la/s persona/s contratada/s con enfermedad mental con los otros trabajadores de la empresa?

Considero que muy buena. Para empezar, el resto de compañeros no conocen la discapacidad que tiene cada uno. La inserción suele ser bastante buena, hemos tenido el mismo tipo de problemas de adaptación con personas con trastorno mental que con personas no tienen trastorno mental. Cada persona es un mundo, y hay gente con trastorno mental que no se acopla bien, igual que hay gente con discapacidad física que no se acopla bien. Yo no creo que sea la enfermedad mental lo que diferencia, sino la persona.





Patricia Fernández

¿Qué diferencias en el desempeño de tareas ha encontrado, si es el caso, con otros trabajadores sin discapacidad? ¿O con otro tipo de discapacidades?

Es verdad que nuestros trabajadores con discapacidad tienen más absentismo que una persona sin discapacidad, y eso en cierta manera dificulta algunas cosas. Hay personas con discapacidad que se escudan en la discapacidad para todo, normalmente un no discapacitado se busca otras excusas, pero el discapacitado se busca esa excusa para no enfrentarse a las cosas o intenta disfrazar sus carencias con la discapacidad: "llego tarde porque tengo trastorno mental", pues no, mira, no, no cuela, llegas tarde porque no te estás levantando a tiempo, y si tienes la medicación pues acuérdate antes, es decir, organiza tu vida, y no tendrás problemas. Todos tenemos problemas en la vida y no nos podemos escudar en la discapacidad para todo aquello que nos cuesta más trabajo.

Por otro lado, también noto diferencias positivas: existe mayor motivación. Muchos de ellos encaran las tareas con más ganas de lo habitual en cualquier trabajador. Evidentemente estoy generalizando, en esto hay de todo. Pero yo sí que noto que mucha gente que lo ha tenido tan difícil para encontrar un trabajo, se desvive para hacerlo bien. Tienen mayor conciencia de lo difícil que es tener un trabajo estable, y valoran más las cosas que un no discapacitado, porque lo han tenido mucho más complicado. También encuentro un sentimiento de agradecimiento muy grande, en el sentido de que por fin les han dado una oportunidad, y eso una persona no discapacitada no lo valora igual.

En muchas ocasiones encuentro también mayor capacidad para afrontar cambios de tareas, para no poner pegas a las cosas, ya que su actitud es: "si me dan más tareas, mejor, porque así aprendo otra cosa".

Quizás también se note la diferencia en que necesitan un mayor tiempo de adaptación inicial al puesto.

¿Es mayor o menor el porcentaje de absentismo laboral/bajas médicas de las personas con enfermedad mental respecto a otras personas con discapacidad?

Es cierto que suele haber más absentismo en las personas discapacitadas que en las personas sin discapacidad. Tenemos un alto índice de bajas, pero precisamente en las personas con enfermedad mental es menor que en otro tipo de discapacidades,



Patricia Fernández

sobre todo si lo comparamos con los discapacitados físicos que son los que tienen un índice de absentismo más elevado.

¿Qué ventajas/desventajas cree que tiene un trabajador con enfermedad mental a la hora de trabajar en un centro especial de empleo frente a una empresa ordinaria? (respecto a salario, posibilidad de promoción, asistencia a los servicios de salud mental etc.)

La gran ventaja creo que es la tranquilidad que a ellos les produce que se sepa que tienen una enfermedad mental y que eso no les suponga un problema. Creo que lo que más le estresa a una persona con enfermedad mental es el no querer decir que tiene esa enfermedad mental y el tener que estar constantemente inventando historias para poder acudir al psiquiatra, o cuando tiene que faltar al trabajo porque le han cambiado la medicación y se encuentra realmente mal. La gente aquí se relaja mucho, hablamos en una entrevista con total normalidad de su discapacidad, les

*“Tengo una persona procedente de un CRL, que empezó doblando ropa en una campaña de Navidad, luego continuó en control de probadores y, como era una persona que tenía formación de administrativo y demostró una seriedad enorme en el trabajo, ahora mismo está trabajando en grabación de datos y archivo de documentación, cobrando más y en un puesto más cualificado” (P.F.)*

explicas que hay mucha gente en la empresa con su misma patología y se empiezan a sentir acompañados. Y además, hablamos mucho en la entrevista de cuáles son sus visitas al psiquiatra, cada cuánto tiene que ir, de que cada vez que tenga que ir al psiquiatra no va a haber ningún problema si nos lo dicen con antelación. Ahora bien, también se les explica que están en una estructura empresarial, que hay que dar unos servicios y que no me pueden decir el día antes que no

van a acudir al día siguiente a trabajar. Me he encontrado con mucha gente con trastorno mental que había trabajado en una empresa ordinaria ocultando su enfermedad y había dejado de ir al psiquiatra o de tomarse su medicación por no faltar y no tener que dar explicaciones, lo cual le había llevado a una crisis. Aquí lo primero es ir al médico y tomarse la medicación. Yo no les tolero que lleguen tarde, que falten



Patricia Fernández

injustificadamente al trabajo, que salgan a fumar cuando no pueden, que no cuiden el aseo personal o que se “escaqueen”. Por todo eso les hablo muy seriamente y les informo de que se están jugando el puesto de trabajo, tomando las medidas que sean pertinentes, pero por ir al médico, no.

Respecto al salario, creo que estamos muy nivelados con la empresa ordinaria. De hecho hemos comparado nuestros salarios con los convenios que hay para mozos a nivel general y se cobra prácticamente lo mismo; un mozo de Carrefour (por poner un ejemplo) cobra lo mismo que un mozo nuestro.

En cuanto a las posibilidades de promoción, hemos tenido varias personas que han podido hacerlo, personas que han empezado por puestos nada cualificados como puede ser el control de probadores, que luego han pasado a puestos de recepción en oficina, después a trabajos administrativos, y por último han acabado en temas de marketing, por ejemplo. ¿Eso depende de qué? Pues de la formación que ellos tuvieran y de la actitud que hayan demostrado. Tengo otra persona por ejemplo (que procedente de un CRL), que empezó doblando ropa en una campaña de Navidad, luego continuó en control de probadores y, como era una persona que tenía formación de administrativo y demostró una seriedad enorme en el trabajo, ahora mismo está trabajando en grabación de datos y archivo de documentación, cobrando más y en un puesto más cualificado.

Es verdad que en puestos de muy poca cualificación, con gente que no tiene formación, es más difícil la promoción. En estos casos lo que intentamos es mejorar sus condiciones en cuanto a horarios, y en cuanto a acercarles a su lugar de domicilio en la medida en que nos sea posible.

Otra diferencia fundamental entre el centro especial de empleo y la empresa ordinaria es el apoyo que damos a los trabajadores. En una empresa ordinaria no existe la mecánica que tenemos aquí, no hay un psicólogo en la empresa dedicado a ellos, no existe la figura de los coordinadores de equipo, no se produce ese apoyo en los primeros momentos con un preparador laboral trabajando con ellos, no hay un teléfono 24 horas para llamarnos en cualquier momento de crisis o de problemas. Todo eso en una empresa ordinaria es absolutamente inconcebible.



Patricia Fernández

En el caso que alguna persona con enfermedad mental ya no siga trabajando en su empresa ¿Cuál ha sido el motivo?

Hay muchísimos motivos, no hay un motivo único. Hemos tenido personas –sobre todo, las que no procedían de CRLs- cuya enfermedad estaba muy descontrolada (no se tomaban la medicación, no iban al médico, etc.). También ha habido casos de personas que han encontrado un trabajo mejor o un horario que les interesaba más y se han ido, han pedido la baja sin problema. Y hemos tenido gente que no ha cuajado en un puesto, pero no por la enfermedad mental, sino porque no le ha gustado, no se sentía cómodo o ha tenido problemas con los compañeros. ¿Hasta qué punto esto se ha debido a su enfermedad o no? Mucha gente sin discapacidad también tiene esos problemas, por lo que no hay tanta diferencia y es muy difícil determinar el motivo.



Luis consigue trabajo. *Una historia sobre Luis.*

¿Cuál es el balance personal de su experiencia como jefe de personas con enfermedad mental?

Mi balance es muy positivo. Yo creo que afortunadamente nunca he tenido prejuicios, supongo que por la educación que he do que la experiencia es muy

buena. Como he dicho siempre, hemos tenido más problemas con personas que no tienen ningún tipo de apoyo detrás y ahí sí hemos tenido algún tipo de dificultades importantes, pero cuando tienen ese apoyo creo que incluso en muchos casos superan a otras personas con discapacidad. El que funciona bien, funciona fenomenal, no hay ningún problema, no se pone de baja prácticamente nunca, físicamente está estupendamente, y como encima a su enfermedad le ayuda mucho el trabajar, está muy animado, muy contento pues ve que va a más. Y es muy positivo también ver la emoción del trabajador y su familia con la inserción laboral, porque como están tan estigmatizados, es un cambio muy importante en sus vidas y en su convivencia con la enfermedad. Creo que el balance para la empresa es muy bueno también.



Patricia Fernández

¿Cree que hay diferencias entre las personas con enfermedad mental que han pasado previamente por algún recurso de rehabilitación y las que no?

Absolutamente, es fundamental tener un recurso detrás. Eso no garantiza el 100% de éxitos, ya que, como es obvio, nadie puede responder por los demás. Pero creo que la gente que tiene un recurso detrás da muchísimo mejor resultado, el número de inserciones positivas es muchísimo mayor, y cuando hay crisis las controlamos muchísimo mejor. La pena es que no haya más plazas, porque me han llegado muchas madres y muchos padres muy preocupados porque sus hijos no consiguen plaza en un recurso, y sabemos que la gente que va a recursos mejora. Creo que la diferencia es abismal y que hay que potenciarlo mucho.

¿Qué acciones o estrategias, en su opinión, serían necesarias para la sensibilización social respecto de la problemática específica de las personas afectadas por enfermedades mentales crónicas?

Yo creo que lo importante sería que lográramos realizar acciones que llegaran al empresario real, al empresario ordinario. Las jornadas de sensibilización me parecen muy positivas si las articulamos de tal manera que logremos que nos oiga quien nos tiene que oír. Para convencer al empresario ordinario lo mejor es mostrarle los resultados desde la práctica, cuando se han logrado ejemplos prácticos de éxito, la gente está viendo que eso está en marcha en otro sitio y entonces dicen “si funciona aquí por qué no me va a funcionar a mí en mi empresa”. En ese sentido, creo que la experiencia de Interlabora que ha logrado trabajar para empresas muy grandes como LIDL o como El Corte Inglés, que son empresas muy serias, que funcionan muy bien y que facturan mucho dinero y que están contentas, les sirve a estos empresarios para convencerse de que si El Corte Inglés lo hace, o si LIDL lo hace, será que les va bien, que esto funciona, porque obviamente entidades tan importantes no van a hacer una cosa que les perjudique.

En Interlabora tuvimos una experiencia muy buena cuando otra empresa contactó con nosotros, me llevé a sus responsables a ver varios servicios que teníamos montados para otra empresa cliente de limpieza de office en cafetería, y cuando lo vieron en directo, fue tremendo porque constataron que funcionaba en otras empresas, lo que



Patricia Fernández

supuso el paso decisivo para que ellos dijeran: “nosotros también lo queremos hacer, nos atrevemos”.

Creo que quizá se podría, a través de la Comunidad de Madrid, los CRLs, y con la CEOE, intentar organizar algún acto de este tipo, intentar hacer algo que realmente se haga en la sede de la asociación empresarial o en la Cámara de Comercio, es decir, que físicamente se saque del hospital y se haga, efectivamente, en sede empresarial. Y si logramos hacer algo de ese tipo y poner ejemplos exitosos que se vean en la práctica, puede ser muy positivo.

Desde mi punto de vista, sería muy necesario también realizar acciones en los colegios. A mí me parece fundamental que en la Educación Primaria o Secundaria a la gente joven se le hable de este tema. Creo que si desde pequeño te plantean una cosa como normal, como una realidad que hay en tu sociedad y que tiene sus características y te la explican, tú posiblemente vas a ver las cosas de otra manera. Sería muy bueno que la gente empiece a saber y a ver que las personas con discapacidad se insertan en el mercado laboral. Igual que se ha hecho la integración en los colegios ordinarios de tal forma que muchos niños con discapacidad están hoy en día en dichos colegios de manera normalizada, creo que sería interesante que desde pequeños nos fueran hablando de estas cosas para que luego de mayores tengamos la mente más abierta y menos ignorancia.

Uno de los más graves problemas con los que yo me encuentro es que, cuando voy a las empresas clientes, la gente que trabaja allí no sabe nada de la discapacidad, salvo que tengan un familiar o persona cercana con este problema. Tienen una idea absolutamente errónea de lo que es la discapacidad, tienen un estereotipo, que es la silla de ruedas o gente con una discapacidad muy elevada que no se vale por sí misma, confunden la discapacidad intelectual con el trastorno mental y, no se pueden imaginar, que una diabetes, un trasplante de riñón, etc. puede originar una discapacidad. Hay tal incultura que eso genera mucho prejuicio. Todo lo que no se conoce, da miedo.

A mí me gustaría, por ejemplo, que en el ámbito de los colegios diseñáramos acciones en las que participaran personas jóvenes con discapacidad. Personas, por ejemplo, a las que se les haya generado una discapacidad intelectual y/o física por un accidente laboral o de tráfico, o una persona que estaba estudiando su carrera y que de repente



Patricia Fernández

desarrolló una enfermedad mental, y que vivió cómo su hasta ese momento vida absolutamente normal de repente se truncó para siempre. Si la gente viera que lo que acabo de decir nos puede pasar a cualquiera y en cualquier momento, cambiaría mucho la forma de pensar y se produciría un acercamiento a la realidad de la discapacidad. Te dejarías de encontrar con personas que usan incluso un vocabulario hiriente y despectivo como “los tontos”, “los tullidos”, etc.

### ¿Le gustaría añadir algo?

Simplemente, que para Interlabora es un placer colaborar con el Proyecto Chamberlin y que nos parece estupendo que “Nueva Vida” se haya, como siempre, involucrado en este tipo de actividades. En un plano estrictamente personal, estoy encantada de ayudar en lo que sea posible con mi participación, pues yo esto me lo creo, lo veo en la práctica, funciona, y todo lo que sea caminar hacia una sociedad más igualitaria, más formada, más tolerante, con menos prejuicios, y más solidaria con los que padecen dificultades, me parece que es el buen camino. Al menos yo creo en ello e intento, en mi pequeña parcela, hacerlo realidad.



Proyecto Chamberlin/ *Una historia sobre Luis*/ marzo 2009